

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. CARSURIN LABORATORIUM & MARINE DI TANAH GROGOT

Amar Ma'ruf¹, Dian Dwi Nur Rahmah²

Program Studi Psikologi, Universitas Mulawarman^{1,2}

e-mail: amarmrf407@gmail.com¹

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot yang berjumlah 40 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara total sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala kepuasan kerja (36 aitem, $\alpha = 0,917$) dan skala lingkungan kerja (20 aitem, $\alpha = 0,815$) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier sederhana menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($R^2 = 0,557$; $p = 0,000$). Aspek lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan lingkungan kerja non-fisik. Secara rinci, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap aspek gaji/upah (38,4%), promosi (32,8%), tunjangan (24,8%), penghargaan (35%), peraturan/prosedur (39,7%), dan komunikasi (29,7%). Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap aspek rekan kerja (50,5%) dan pekerjaan itu sendiri (40,1%). Simpulan penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Perusahaan disarankan untuk memperbaiki lingkungan kerja fisik (seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan) serta meningkatkan hubungan interpersonal antar karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan, PT. Carsurin*

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the crucial factors in enhancing employee productivity and loyalty. A conducive work environment is presumed to have a significant influence on employee job satisfaction. This study aims to examine the influence of the work environment on job satisfaction among employees of PT Carsurin Laboratorium & Marine in Tanah Grogot. This research employed a quantitative approach. The population consisted of all employees at PT Carsurin Laboratorium & Marine in Tanah Grogot, totaling 40 individuals, using a total sampling technique. Data were collected using a job satisfaction scale (36 items, $\alpha = 0.917$) and a work environment scale (20 items, $\alpha = 0.815$), both of which had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using simple linear regression with SPSS version 26. The results revealed that the work environment significantly influenced job satisfaction ($R^2 = 0.557$; $p = 0.000$). The physical work environment contributed more to job satisfaction than the non-physical work environment. Specifically, the physical work environment had a significant impact on aspects such as salary/wages (38.4%), promotion (32.8%), benefits (24.8%), recognition (35%), rules/procedures (39.7%), and communication (29.7%). Meanwhile, the non-physical work environment significantly influenced coworker relationships (50.5%) and the nature of the work itself (40.1%). The conclusion of this study is that the work environment

has a significant influence on employee job satisfaction at PT Carsurin Laboratorium & Marine in Tanah Grogot. It is recommended that the company improve the physical work environment (such as lighting, air circulation, and cleanliness) and enhance interpersonal relationships among employees to further increase job satisfaction.

Keywords: *Work environment, job satisfaction, employees, PT Carsurin*

PENDAHULUAN

Pesatnya peradaban dan pertumbuhan birokrasi, mendorong semua organisasi, baik pemerintah maupun swasta agar mampu bersaing dan berinovasi untuk menjaga keberlangsungan organisasi dan mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai kesuksesan dibutuhkan karyawan yang berkualitas dan hasil yang baik. Tujuan organisasi akan terpenuhi jika memiliki karyawan yang handal, profesional dan kompeten (Buulolo dkk., 2021). Sumber daya yang sangat vital hingga menjadi persaingan bisnis yang ketat bagi perusahaan adalah sumber daya manusia.

Kesuksesan perusahaan dalam menggapai tujuannya ditentukan oleh SDM, ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya (Susilo & Satrya, 2019). Perusahaan atau organisasi bisa dikatakan maju dan berhasil dilihat melalui bagaimana pengelolaan sumber dayanya, pengusaha harus sadar bahwa karyawan merupakan aset terpenting perusahaan (Zahfira & Indianti, 2021). Perusahaan harus berupaya mengatur sumber daya manusia dengan benar untuk menggapai visi dan misi perusahaan tersebut dibutuhkan pimpinan dan departemen yang mengatur sumber daya manusia perlu memiliki pemahaman yang efektif dalam mengatasi persoalan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengatur dengan benar. Perusahaan dapat bergerak dengan lancar, Ketika karyawan dalam perusahaan tersebut dapat menjalankan semua tanggung jawab dengan benar dan teratur yang sesuai prosedur perusahaan.

Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat terlaksana dengan benar, jika perusahaan memiliki pelayanan yang teratur untuk karyawan, satu diantar yang ada indikatornya ialah setiap karyawan memperoleh semua jenis keadilan dalam pekerjaannya (Herdiyanti dkk., 2022). Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh tim *job street* (2022) tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dengan hasil 17.623 penjawab kuesioner yang dilaksanakan pada awal bulan oktober 2022. Survei tersebut mendapati hasil 73% karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena beberapa faktor. Survei lain yang dilakukan oleh badan pusat statistik nasional pada bulan Mei 2014 memperlihatkan angka pengangguran yang tinggi di indonesia sebanyak 7,2 juta.

Buruknya hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja terhadap karyawan pada sebuah perusahaan dan juga berdampak pada citra suatu perusahaan. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sikap karyawan tersebut agar karyawannya mendapatkan ilmu serta mengingat ilmu-ilmu yang sudah dimiliki tetapi lama tidak terasah, sehingga karyawan mendapatkan pengetahuan lebih dan tidak merasa jenuh diperusahaan itu, agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik dan efisien (Kusuma, 2021). Kemudian bisa berdampak baik pada karyawan melalui kepuasan kerja. Perilaku kerja karyawan berkaitan dengan tanggung jawab bekerja karena berkaitan pada situasi pekerjaan dan kolaborasi antar karyawan agar menghasilkan pekerjaan yang baik, imbalan atau hadiah yang didapatkan dalam bekerja serta berbagai hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis karyawan dinamakan kepuasan kerja (Sukaisih, dkk., 2022).

Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana karyawan menyukai pekerjaannya, adapun faktor yang memengaruhi kepuasan kerja memiliki sifat aktual dan dinamis, serta memiliki dampak positif dan signifikan pada karakteristik karyawan (Rai & Maheshwari, 2020).

Berakhirnya kontrak kerja atau keterikatankerja dapat melihat kepuasan kerja karyawan (Saks, 2019). Jika memperhatikan dari sisi ekonomi tentu perusahaan memerlukan pengeluaran biaya yang banyak dalam melancarkan perbaikan suatu perusahaan, memakan waktu yang panjang untuk membentuk karyawan yang baik, serta faktor lainnya yang memicu suasana kerja tidak nyaman dan tidak menyenangkan (Purwati & Maricy, 2019). Hal serupa juga dijelaskan oleh Prayudi (2021) kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kemungkinan tercapainya tingkat motivasi dan produktivitas yang tinggi, sehingga karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih besar kemungkinannya untuk berhenti atau menghindari diri.

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah merasa terpenuhi secara psikologis dan akhirnya akan menunjukkan sikap serta perilaku negatif yang bisa memicu rasa frustrasi. Kepuasan kerja menggambarkan perilaku emosional pekerja, seperti merasa senang dengan pekerjaannya atau merasa bangga berada di dalam perusahaan tersebut serta memperlihatkan perasaan emosi atau perilaku positif yang dapat dilihat dari dukungan rekan kerja, kompensasi, dan kenyamanan lingkungan kerja (Vika Fikuria1, 2020). Berdasarkan laporan hasil survey Indonesian *Millenial Report (IDN) Research Institute* (2019) memberitahukan bahwa faktor pertimbangan pindah kerja karyawan *millenial* berada di posisi tiga dengan persentase 16,1% (20-27 tahun) dan 14,4% (28-35 tahun). Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan harapan yang kurang sesuai melahirkan hambatan yang selalu dijumpai karyawan *millenial*.

Pada umumnya, seorang karyawan yang baru bekerja perlu adaptasi dengan lingkungan tempat kerjanya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat ketika lingkungan kerjanya mendukung sistem kerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawannya karena dapat mengeluarkan potensi karyawannya, namun sebaliknya ketika karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menurunkan kepuasan kerjanya (Arifin & Mardikaningsih, 2022). PT CARSURIN Tbk merupakan salah satu perusahaan swasta terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, dan verifikasi. Perusahaan ini memiliki jaringan luas yang mencakup lebih dari 21 kantor cabang dan 18 laboratorium terpadu, serta tengah memperluas jangkauannya secara internasional. CARSURIN menyediakan layanan teknis independen sebagai pihak ketiga bagi berbagai sektor industri, termasuk batubara, mineral dan logam, minyak dan gas, produk minyak bumi dan petrokimia, sektor maritim dan lepas pantai, peralatan industri, komoditas pangan dan pertanian, serta barang konsumsi.

Selama lebih dari lima dekade, perusahaan telah membangun rekam jejak yang membanggakan dalam menyajikan solusi berkualitas tinggi yang berlandaskan integritas. Dalam perjalanan tersebut, perusahaan menanamkan budaya kerja yang khas, dengan menempatkan integritas sebagai prinsip utama untuk mendukung mitra dalam mencapai performa terbaik. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, sebuah perusahaan perlu memberikan perhatian optimal serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Pranitasari dan Saputri (2020) memaparkan tentang lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Prasetyo dkk. (2020) memberikan paparan sama tentang lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Simanjuntak dkk. (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menerangkan bahwa penelitian tersebut memiliki perbedaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu persepsi penilaian prestasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti memakai lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan menargetkan kepada karyawan PT CARSURIN Laboratorium & Marine. Penelitian lainnya yang serupa dilakukan oleh Gofur (2018) berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”.

Penelitian tersebut memiliki perbedaan dibagian variabel bebas dimana variabel yang dibahas adalah stres kerja. Pangestu dkk. (2017) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)”. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel terikat dan variabel bebas karena peneliti menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel. Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Carsurin laboratorium & marine di tanah grogot Organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat diatur dengan bijak.

Rasa aman dan dapat bekerja dengan maksimal pada karyawan, ketika mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif (Tambunan, 2018). Latar belakang di atas telah menjelaskan mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja oleh karyawan. Hal tersebut membuat seorang peneliti merasa perlu untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan ditinjau dari lingkungan kerja. Peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT CARSURIN Laboratorium & Marine di Tanah Grogot”.

METODE

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif bisa diberi makna sebagai penelitian yang didasari filsafat positivisme dan dipakai penelitian pada bagian populasi atau sampel yang tertentu, sampelnya diambil memakai teknik random, instrument penelitian dipakai untuk mengumpulkan data, serta analisis data memiliki sifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk pengujian hipotesis yang telah dibuat.

Kegiatan penelitian dilakukan pada tanggal 01 April 2024 dengan subjek pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Carsurin laboratorium & Marine di Kota Tanah Grogot. Subjek pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Carsurin laboratorium & Marine di Kota Tanah Grogot. Sampel dalam penelitian haruslah dapat mewakili seluruh populasi, sehingga teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, dengan pendekatan total sampling, di mana ukuran sampel sama dengan total populasi dikarenakan total populasi kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan PT. Carsurin laboratorium & marine di Tanah Grogot.

Langkah pengambilan data di penelitian ini memanfaatkan instrumen/alat ukur. Ada dua instrumen penelitian yang dipakai, ialah skala Kepuasan Kerja yang dikembangkan Spector (dalam Saputra, 2014) dan skala lingkungan kerja yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2011). Pengumpulan data dilakukan dengan teknik total sampling pada karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

Penelitian ini menerapkan skala *likert* untuk mengumpulkan data yang bertujuan untuk mengukur sikap, pemikiran serta respon individu individu tentang fenomena yang ada (Sugiyono, 2019). Skala *likert* mempunyai dua ciri utama yaitu *favourable* (positif yang setuju dengan pernyataan) dan *unfavorable* (negatif yang tidak setuju dengan pernyataan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini memiliki deskriptif data penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine, yaitu sebagai berikut:

Table 1. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean	SD	Mean	SD	Status
	Empirik	Empirik	Hipotetik	Hipotetik	
Kepuasan Kerja	92,28	9,735	90	18	Tinggi
Lingkungan Kerja	53,18	4,290	48	10	Tinggi

Dari tabel 1 di atas, dapat dilihat dalam penelitian ini bahwa gambaran sebaran data secara umum pada subjek penelitian ialah karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala kepuasan kerja mendapatkan *mean* empirik 92.28 lebih besar dari *mean* hipotetik 90 dengan status tinggi. Hasil tersebut memberitahukan bahwa subjek memiliki perilaku kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas skala kepuasan kerja dan skala kompensasi. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* ketika nilai alpha minimal sebesar 0.700 (Azwar, 2015)

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

Variabel	Alpha
Kepuasan Kerja	0.917
Lingkungan Kerja	0.815

Dari tabel 2 pada skala Kepuasan Kerja didapatkan nilai alpha sebesar 0.917 dan skala Lingkungan kerja didapatkan nilai alpha sebesar 0.815 yang dimana kedua nilai alpha skala variabel lebih besar dari 0.700.

Table 3. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	<i>Shapiro Wilk</i>	p	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.982	0.763	Normal
Kompensasi	0.980	0.686	Normal

Hasil uji normalitas dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas *Shapiro-Wilk* dengan nilai sebesar 0.05 (5%). Adapun kaidah yang digunakan adalah Jika p-value lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal. (Santoso, 2020). Hasil uji normalitas pada tabel 3 di atas, dari kedua variabel yaitu Kepuasan Kerja dengan nilai p sebesar 0.763 dan *grit* dengan nilai p sebesar 0.686 memiliki sebaran data yang normal dengan nilai $p > 0.05$.

Table 4. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
Kepuasan Kerja	2.136	4.11	0.051	Linear
Kompensasi				

Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas adalah apabila nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05, maka pengaruh dinyatakan linear (Gunawan, 2013). Berdasarkan tabel 4 di atas, peneliti mendapatkan hasil uji asumsi linearitas antara kepuasan kerja dengan kompensasi memperlihatkan nilai *deviant from linearity* F Hitung sebesar $2.136 < F$ Tabel sebesar 4.11 yang berarti terdapat pengaruh dan nilai p sebesar $0.051 > 0.05$ yang berarti pengaruhnya dapat dinyatakan linear. Peneliti juga melakukan analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mencari tahu pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil analisis regresi sederhana, yaitu

pada tabel berikut:

Table 5. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	p
Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja	47.688	4.11	0.557	0.000

Berdasarkan hasil analisis tabel 4 di atas mendapatkan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pada Karyawan PT. Carusin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot sebesar 55,7% dengan kategori sangat tinggi.

Table 6. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Gaji/Upah (Y₁)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Lingkungan kerja fisik (X ₁)	0.493	2.993	2.024	0.005
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0.198	1.206	2.024	0.236

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja fisik (X₁) menghasilkan nilai beta (β) sebesar 0.493, t hitung yang lebih besar dari t table yaitu 2.993 dan p sebesar 0.005 yang menjadikan aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, aspek lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap aspek Gaji/Upah (Y₁) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Table 7. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Promosi (Y₂)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Lingkungan kerja fisik (X ₁)	0.534	3.100	2.024	0.004
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0.047	0.269	2.024	0.790

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja fisik (X₁) menghasilkan nilai beta (β) sebesar 0.534, t hitung yang lebih besar dari t table yaitu 3.100 dan p sebesar 0.004 yang menjadikan aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, aspek lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap aspek Promosi (Y₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Table 8. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Supervisi (Y₃)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Lingkungan kerja fisik (X ₁)	-0.235	-1.118	2.024	0.271
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0.206	0.984	2.024	0.332

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja fisik (X₁) dan aspek lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap aspek supervisi (Y₃) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Table 9. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Tunjangan-tunjangan (Y₄)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Lingkungan kerja fisik (X ₁)	0.496	2.674	2.024	0.011
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0.004	0.022	2.024	0.983

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja fisik (X₁) menghasilkan nilai beta (β) sebesar 0.496, t hitung yang lebih besar dari t table yaitu 2.674

dan p sebesar 0.011 yang menjadikan aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, aspek lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap aspek Tunjangan-tunjangan (Y₄) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Table 10. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Penghargaan (Y₅)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Lingkungan kerja fisik (X₁)	0.423	2.536	2.024	0.016
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0.263	1.577	2.024	0.123

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja fisik (X₁) menghasilkan nilai beta (β) sebesar 0.423, t hitung yang lebih besar dari t table yaitu 2.536 dan p sebesar 0.016 yang menjadikan aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, aspek lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap aspek Penghargaan (Y₅) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Table 11. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Peraturan/Prosedur (Y₆)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Lingkungan kerja fisik (X₁)	0.497	3.061	2.024	0.004
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0.208	1.278	2.024	0.209

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja fisik (X₁) menghasilkan nilai beta (β) sebesar 0.497, t hitung yang lebih besar dari t table yaitu 3.061 dan p sebesar 0.004 yang menjadikan aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, aspek lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap aspek Peraturan/Prosedur (Y₆) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Table 12. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Rekan Kerja (Y₇)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Lingkungan kerja fisik (X ₁)	0.227	1.554	2.024	0.129
Lingkungan kerja non fisik (X₂)	0.566	3.881	2.024	0.000

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja non fisik (X₂) menghasilkan nilai beta (β) sebesar 0.566, t hitung yang lebih besar dari t table yaitu 3.881 dan p sebesar 0.000 yang menjadikan aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, aspek lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap aspek Rekan kerja (Y₇) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Table 13. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Pekerjaan itu sendiri (Y₈)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Lingkungan kerja fisik (X ₁)	0.228	1.414	2.024	0.166
Lingkungan kerja non fisik (X₂)	0.488	3.027	2.024	0.004

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja non fisik (X₂) menghasilkan nilai beta (β) sebesar 0.488, t hitung yang lebih besar dari t table yaitu 3.027 dan p sebesar 0.004 yang menjadikan aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, aspek lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap aspek Pekerjaan itu sendiri (Y₈) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Table 14. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Komunikasi (Y₉)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	p
Lingkungan kerja fisik (X₁)	0.356	2.063	2.024	0.046
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0.296	1.716	2.024	0.094

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek lingkungan kerja fisik (X1) menghasilkan nilai beta (β) sebesar 0.356, t hitung yang lebih besar dari t table yaitu 2.063 dan p sebesar 0.046 yang menjadikan aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, aspek lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap aspek Komunikasi (Y9) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan ditemukan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Adapun kontribusi pengaruhnya sebesar. Menurut (Rulianti & Nurpriadi, 2023) Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha untuk memiliki SDM yang berkualitas. Tanpa SDM yang kompeten, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hubungan antara SDM dan perusahaan bersifat saling bergantung, di mana perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas, dan perusahaan pun harus memperhatikan berbagai aspek yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Saputra (2021) di era modern saat ini, banyak perusahaan mengalami kerugian karena kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia berperan penting dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perusahaan memiliki tujuan tertentu, dan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, kepuasan kerja dapat tercapai baik bagi pekerja maupun perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja memegang peranan yang sangat vital dalam dunia kerja. Kesuksesan perusahaan dalam menggapai tujuannya ditentukan oleh SDM, ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya (Susilo & Satrya, 2019).

Rosento dkk., (2022) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari suatu perusahaan dan harus selaras dengan harapan serta tujuan perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal untuk mendukung kinerja, karena karyawan yang puas cenderung termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai target, sehingga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Nurhandayani (2022), kepuasan kerja mencerminkan penilaian dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas kerja. Kepuasan kerja penting karena berdampak pada kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang baik, fasilitas memadai, serta kerja sama tim yang solid dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Prawira (2020) kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai tingkat perasaan senang seseorang penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan, hal ini merujuk pada sejauh mana imbalan yang diterima seseorang sesuai atau sebanding dengan beban kerja atau kontribusi yang telah diberikan. (Saputra, 2022). Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Prawira, 2020).

Ditemukan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot, sebesar 55,7% termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Pranitasari dan Saputri (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, gaji atau upah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik bagi karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine yang berlokasi di Tanah Grogot. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Afandi (2016) menyatakan bahwa imbalan yang adil juga mendorong rasa kepemilikan (*sense of belonging*) terhadap tempat kerja, sehingga karyawan lebih peduli terhadap kondisi fisik lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dilakukan pada promosi memiliki pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja fisik pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sukardi dkk., 2022) mengatakan bahwa promosi meningkatkan kepuasan kerja hanya jika didukung lingkungan kerja fisik yang memadai.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan pada tunjangan - tunjangan memiliki pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja fisik pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaya dan Pratama (2020) menemukan bahwa tunjangan kesehatan dan transportasi secara khusus berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan karyawan terhadap fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan pada penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Lingkungan kerja fisik pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Adnan dkk, (2021) program penghargaan berbasis kinerja dapat mendorong karyawan untuk lebih menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan pada peraturan/prosedur memiliki pengaruh signifikan terhadap Lingkungan kerja fisik pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Smith dan Jones (2023) peraturan dan prosedur kerja memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan produktif bagi karyawan. Kebijakan yang jelas terkait keselamatan, tata ruang, kebersihan, dan penggunaan peralatan dapat secara langsung memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor rekan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja non-fisik pada karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Wijaya (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik, khususnya yang ditandai dengan kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, berperan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kualitas hubungan dengan rekan kerja menyumbang 30-45% varians dalam kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan pada pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap Lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot, dibuktikan dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0,05$) dan berdasarkan kontribusi pengaruh R^2 sebesar 40,1%. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Humphrey dkk, (2023) aspek pekerjaan intrinsik membentuk lingkungan kerja non-fisik yang secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan menyumbang 35-50% varians dalam kepuasan kerja melalui mekanisme psikologis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berperan signifikan dalam memengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik bagi karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine yang berlokasi di Tanah Grogot. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Chen dan Zhang, (2023) komunikasi organisasi yang efektif secara signifikan

memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kualitas komunikasi menjelaskan 28- 42% varians dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot sebesar 55,7% dengan kategori tinggi dan 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain atau tidak diketahui.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa lingkungan kerja mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot dengan presentase keberhasilan sebesar 55,7% di kategorikan tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M., Rahim, A., & Ismail, Z. (2021). *The impact of reward systems on workplace cleanliness and employee behavior*. *Journal of Organizational Psychology*, 21(3), 45-60.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: deepublish.
- Agbozo, G K., Owusu, I S., Hoedoafia, M & Atakorah, Y. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management Vol 5(1)*: 12
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Arikunto. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalago, E. F. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Chen, L., & Zhang, W. (2023). Communication bridges. *Journal of Applied Psychology*, 108(6), 1021-1037.
- Eddy, R., Iche, L. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, sampel, variabel dalam penelitian kedokteran*.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hartanto, D., & Wijaya, C. (2023). Social factors in job satisfaction. *Asian Journal of Management Studies*, 18(2), 89-104.
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2023). Integrating motivational, social, and contextual work design features. *Personnel Psychology*, 76(2), 417-453.
- Karomah. (2020). Pengaruh kepuasan Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020*, 17, 58–70.
- Kusuma Putri, S. (2021). Pengaruh psychological capital dan job enjoyment terhadap intensi
- Copyright (c) 2025 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

- job hopping pada karyawan generasi y. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(8), 1199–1205. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.351>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini syam
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Pranitasari, D., Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 11. No. 1, Hal. 46-61.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S.L., Hakim L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dimensi*. Vol. 9. No.2, Hal. 186-201.
- Rai, Alka, & Maheshwari, Sunil. (2020). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Management Research Review*. GoogleScholar
- Raziq, A & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23: 717 – 725.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall
- Sadya, S. (2022). *Hasil survei: 91% pegawai startup ingin resign, ini alasannya*. DataIndonesia.id.
- Saks, Alan M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. Google Scholar
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan prokduktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, D. ., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Smith, T., & Jones, L. (2023). *Regulations and their impact on workplace physical conditions*. *International Journal of Human Resource Management*, 34(5), 789-805.
- Sugiarti, E. (2023). Mengantisipasi Turnover Melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(3), 521–530. <https://doi.org/10.29210/175600>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo. Copyright (c) 2025 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

- Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukaisih, D., Sunarno., & Sutono (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor sekretariat daerah kabupaten demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* (MINISTAL), 1(3), 216–230.
<https://journal.y3a.org/index.php/ministal/index>
- Sukardi, S., Handayani, R., & Prasetyo, A. (2022). Analisis moderasi lingkungan kerja pada hubungan promosi dan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(3), 112–125.
- Sunyoto, Danang. 2013. “Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)”. Yogyakarta : CAPS (canter for academic publishing service).
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utomo, W. P. (2019). *Indonesia Millenial Report 2019*. Jakarta: IDN Research Institute
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wijaya, T., & Pratama, I. (2022). Transportation and health benefits as determinants of work environment satisfaction. *Journal of Business and Management Review*, 3(4), 210-225.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Zhafira, A., & Indianti, W. (2021). Peran mediasi makna hidup pada pengaruh psychological hardiness terhadap adaptabilitas karier siswa smk di indones