

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera

⁴Sarah Komariah, ²Yudi Kristanto, ³Taryanto

^{1,2,3}Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi Bekasi

¹20120031@pertiwi.ac.id, ²yudi.kristanto@pertiwi.ac.id, ³taryanto@pertiwi.ac.id

ABSTRAK

Keterlibatan semua karyawan menciptakan keberhasilan dalam suatu perusahaan berfokus mencapai keunggulan dengan memenuhi keperluan serta keinginan karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif, dengan menerapkan penelitian survey menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil terdiri dari 50 Responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Koefisien korelasi, Koefisien determinasi, uji t, regresi, dan uji f dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,596$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,355$. hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 33,22$ dan koefisien regresi $\beta = 0,558$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,986) < F_{tabel} (1,990)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

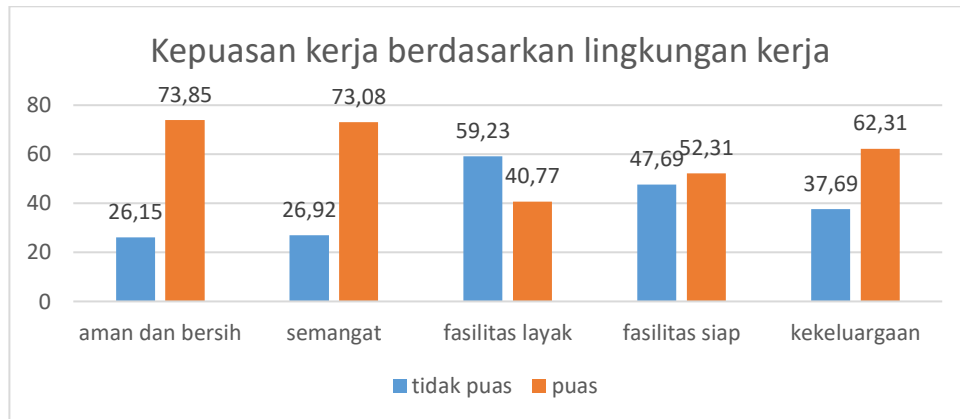
Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Saat masa modern ini, suatu instansi perlu memiliki karyawan dengan kemampuan tinggi, berdedikasi dan memiliki pengetahuan tentang kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi. CV. Favorite Abadi Sejahtera sadar akan keterlibatan semua karyawan menciptakan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, CV. Favorite Abadi Sejahtera berfokus mencapai keunggulan dengan memenuhi keperluan serta keinginan semua pekerja. Tercapainya sasaran suatu perusahaan merupakan bantuan dari Manajemen sumber daya manusianya. Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Dengan melakukan penelitian dan menyebarkan kuesioner awal ke 30 karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan mereka. peneliti menemukan kejanggalan di ruang kerja, resiko area kerja, kondisi ruangan yang sangat berpengaruh, ventilasi udara yang kurang, tempat kerja yang tidak aman, dan komunikasi bawahan ke atasan yang tidak dapat diandalkan dapat memengaruhi pekerja menjadi kurang puas dengan lingkungan kerja mereka. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan masih menganggap beberapa hal yang kurang dalam lingkungan tempat kerja.

Tabel 1 (Sumber: Office CV. Favorite Abadi Sejahtera)



Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan, sebagian besar karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera dalam aman dan bersih 26,15 merasa tidak puas dan 73,85 merasa puas, dalam semangat 26,92 merasa tidak puas dan 73,08 merasa puas, dalam fasilitas layak 59,23 merasa tidak puas dan 40,77 merasa puas, dalam fasilitas siap 47,69 merasa tidak puas dan 52,31 merasa puas. Sedangkan, dalam kekeluargaan 37,69 merasa tidak puas dan 62,31 merasa puas.

Sangat penting bagi seseorang untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan terus berprestasi tinggi, sementara pekerja yang tidak merasa puas dengan posisinya akan menjadi tidak diandalkan, dipecat, dan gagal. Kepuasan kerja, Priansa (2014: 291), adalah kumpulan perasaan yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka, apakah itu senang, suka, atau tidak suka. Perasaan ini dapat berasal dari interaksi karyawan dengan tempat kerja mereka atau dari cara menilai pekerjaannya. Kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka akan dipengaruhi oleh perusahaan, yaitu: Pertama, pekerjaan akan produktif. Kedua, karyawan lebih nyaman terhadap perusahaan. Ketiga, bekerja dengan perasaan senang. Keempat, hasil dari pekerjaan bagus.

CV. Favorite Abadi Sejahtera akan mendirikan lingkungan kerja yang efektif dan efisien secara profesional bagi karyawannya. Lingkungan kerja mungkin menimbulkan suatu kepuasan karyawan setelah karyawan merasa puas dan senang. Lingkungan kerja mendukung Prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan salah satu bentuk kepuasan kerja karyawan. Oleh Karena itu, karyawan akan mempertahankan pekerjaannya dan menjadi salah satu asset pabrik. Terdapat dua jenis Lingkungan tempat kerja : Lingkungan Kerja Fisik (ruang gerak, cahaya, temperatur udara, suara, warna, dan suara), serta lingkungan kerja nonfisik (kemampuan untuk bekerja, komunikasi karyawan, dan komunikasi atasan).

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut Sedamayanti (2018: 26) lingkungan kerja ialah Baik secara tidak langsung maupun langsung, lingkungan tempat kerja akan memengaruhi karyawan. Namun, Afandi (2018: 66) menyatakan lingkungan kerja adalah apa yang ada di tempat kerja seseorang yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas seperti mengontrol suhu, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai.

Menurut kedua pendapat para ahli diatas, lingkungan kerja adalah tempat kerja yang tampak menyenangkan, aman, dan menentramkan bagi pekerja, berdampak pada bagaimana pekerja melakukan pekerjaan mereka. Rasa bosan dan kejenuhan saat bekerja dapat dikurangi dengan memiliki tempat kerja yang nyaman. Sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berakibat fatal, yaitu menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja dan menyebabkan mereka menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka, berdampak pada produktivitas pegawai di tempat kerja.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Malik, 2015). Namun, Kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. oleh karena itu, kepuasan kerja di dalam suatu perusahaan sangatlah penting. pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Ada kemungkinan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang dinilai dari perbandingan antara jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dan kompensasi yang mereka terima untuk pekerjaan mereka. Definisi ini didasarkan pada pendapat yang mereka percaya akan berpengaruh pada produktivitas karyawan mereka serta tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

Dua variabel akan digunakan berdasarkan tujuan penelitian ini: variabel eksogen, atau variabel penyebab, yang merupakan lingkungan tempat kerja (X), dan variabel endogen, atau variabel akibat, yang merupakan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka (Y). Ini adalah hipotesis penelitian:

$H_0 : \rho > 0$, Dengan kata lain, ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja ke (X) terhadap kepuasan kerja CV Favorite Abadi Sejahtera (Y).

$H_a : \rho \leq 0$, Dengan kata lain, tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan CV Favorite Abadi Sejahtera(Y).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2020: 16) menyatakan pendekatan penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada positivisme. Dalam paham positivisme, segala sesuatu atau gejala dapat diukur secara positif atau pasti sehingga dapat dikuantifikasikan.

Tabel 2. Desain Penelitian

No	Desain Penelitian		Pendekatan
1	Filosofi riset		Positivisme
2	Paradigma riset		Deduktif
3	Strategi riset		Kuesioner
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	<i>Cross-sectional</i>
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data dan analisa
Sumber: Saunders et al. (2012)			

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017: 215) mengatakan bahwa populasi adalah area generalisasi di mana peneliti memilih objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari sebelum sampai pada kesimpulan. Populasi yang diteliti adalah karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera sebanyak 50 orang. Menurut Sugiyono (2017: 215), sample termasuk dalam populasi yang digunakan untuk penelitian. Sample yang peneliti ambil sebanyak 50 karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Data penelitian berasal dari skor dua variabel yang dikumpulkan dari survei yang diisi oleh 50

peserta yang digunakan sebagai sampel penelitian. Lingkungan Kerja (X) adalah variabel bebas, sedangkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah variabel terikat.

Untuk menjelaskan data masing-masing variabel, teknik statistik deskriptif digunakan. Teknik ini mencakup tabel distribusi frekuensi, varians skor, modus, simpangan baku, rata-rata, median, rentang skor, dan skor minimum dan maksimum. Selain itu, ada juga histogram yang menunjukkan distribusi data dalam bentuk grafik.

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen variabel X dilakukan terhadap 50 orang responden yang dijadikan sebagai uji coba atas 16 pertanyaan kuisioner, hasilnya dari 16 pertanyaan, sebanyak 12 pertanyaan valid dan 4 pertanyaan yang drop.

Tabel 3. Uji Validitas

No	JUMLAH	R hitung	r table	Status
1	197	0.493	0.279	VALID
2	189	0.582	0.279	VALID
3	197	0.074	0.279	DROP
4	96	0.384	0.279	VALID
5	198	0.215	0.279	DROP
6	187	0.229	0.279	DROP
7	200	0.237	0.279	DROP
8	182	0.712	0.279	VALID
9	184	0.785	0.279	VALID
10	187	0.734	0.279	VALID
11	184	0.768	0.279	VALID
12	184	0.750	0.279	VALID
13	183	0.786	0.279	VALID
14	178	0.705	0.279	VALID
15	184	0.635	0.279	VALID
16	194	0.638	0.279	VALID

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Pengujian validitas instrumen variabel Y dilakukan terhadap 50 orang responden yang dijadikan sebagai uji coba atas 16 pertanyaan kuisioner hasilnya dari 16 pertanyaan, sebanyak 15 pertanyaan valid dan 1 pertanyaan yang drop.

Tabel 4. Uji Validitas

No	r hitung	r tabel	status
1	0.451	0.279	VALID
2	0.501	0.279	VALID
3	0.515	0.279	VALID
4	0.271	0.279	DROP
5	0.405	0.279	VALID
6	0.687	0.279	VALID
7	0.334	0.279	VALID
8	0.604	0.279	VALID
9	0.523	0.279	VALID
10	0.731	0.279	VALID
11	0.538	0.279	VALID

No	r hitung	r tabel	status
12	0.629	0.279	VALID
13	0.677	0.279	VALID
14	0.607	0.279	VALID
15	0.647	0.279	VALID
16	0.743	0.279	VALID

Sumber: data penelitian yang diolah,2024

Uji Reabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel X didapat $\alpha = 0,897$ lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali. Hasil pengujian reliabilitas variabel Y didapat $\alpha = 0,848$ lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel Y reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

**Tabel 5. Output Hasil Perhitungan SPSS
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.897	12
0.848	15

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Kuisioner diperoleh nilai KSZ sebesar 1,022 dan Asymp.Sig. sebesar 0,247 lebih besar dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari distribusi normal.

**Tabel 6. Output Hasil Perhitungan SPSS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.84667940
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.118
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		1.022
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Statistik T

Kekuatan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t disajikan dalam tabel 4.5. sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

N	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	R	$R=r^2$		
50	0,596	0,355	5,143*	1,670

* Koefisien korelasi signifikan, $t_{hitung} (5,143) > t_{tabel} (1,670)$ pada $\alpha = 0,05$

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Tabel 8. Output Hasil Perhitungan SPSS Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.342	5.907

a. Predictors: (Constant), X

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana.

Uji statistik F

Kekuatan pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F. Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANAVA.

Tabel 10. Tabel ANAVA untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 33,22 + 0,558X$

SUMBER VARIANS	dk	JK	RJK	UJI F		
				F hitung	F tabel	
					0.05	0.01
Total	50	165847.00	-			
Koefisien a	1	163248.98	163248.98			
Regresi (b/a)	1	923.02	923.02	26.45	4.03	7.17
Sisa	48	1675.00	34.90			
Tuna Cocok	21	1016.79	48.42	1.99	1.99	
Galat	27	658.21	24.38			

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Tabel 11. Output Hasil Perhitungan SPSS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923.021	1	923.021	26.451	.000 ^b
	Residual	1674.999	48	34.896		
	Total	2598.020	49			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

Tabel 12. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.220	4.725		7.030	.000
	X	.558	.109	.596	5.143	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,596$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,355$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,143) > t_{tabel} (1,670)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja akan diikuti oleh tingginya Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 13. Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

N	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	r	$R=r^2$		
50	0,596	0,355	5,143*	1,670

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Uji Koefisien Determinan

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti tabel 4.5 diperoleh koefisien determinasi 0,355 menunjukkan bahwa 35,5% variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja, sisanya sebanyak 64,5% ditentukan oleh faktor lain diluar Lingkungan Kerja.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Lingkungan Kerja bervariasi antara 16 sampai 60 dengan rentang skor 44, rata-rata 42,84; median 44; modus 48; simpangan baku 7,77; dan varians 60,42. Berdasarkan hasil analisis deskripsi data disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kondisi baik.

Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik kepuasan kerja Karyawan bervariasi antara 36 sampai 75 dengan rentang skor 39; rata-rata 57,14; median 58; modus 61; simpangan baku 7,28; dan varians 53,02. Berdasarkan hasil analisis deskripsi data

disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kondisi baik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,596$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,355$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,143) > t_{tabel} (1,670)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik kondisi Lingkungan Kerja akan diikuti oleh tingginya kepuasan kerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,355 menunjukkan bahwa 35,5% variasi Kepuasan kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja, sisanya sebanyak 64,5% ditentukan oleh faktor lain diluar Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Lingkungan Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 33,22$ dan koefisien regresi $\beta = 0,558$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 33,22 + 0,558X$ Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (26,45) > F_{tabel} (7,17)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,986) < F_{tabel} (1,990)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Lingkungan Kerja bervariasi antara 16 sampai 60 dengan rentang skor 44, rata-rata 42,84; median 44; modus 48; simpangan baku 7,77; dan varians 60,42. Berdasarkan hasil analisis deskripsi data disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kondisi baik.

Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik kepuasan kerja Karyawan bervariasi antara 36 sampai 75 dengan rentang skor 39; rata-rata 57,14; median 58; modus 61; simpangan baku 7,28; dan varians 53,02. Berdasarkan hasil analisis deskripsi data disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kondisi baik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,596$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,355$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,143) > t_{tabel} (1,670)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik kondisi Lingkungan Kerja akan diikuti oleh tingginya kepuasan kerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,355 menunjukkan bahwa 35,5% variasi kepuasan kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Lingkungan Kerja, sisanya sebanyak 64,5% ditentukan oleh faktor lain diluar Lingkungan Kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Manajemen

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, manajemen harus menerapkan kebijakan untuk meningkatkan lingkungan kerja. Kebijakan-kebijakan ini meliputi hal-hal berikut: (1) Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan; (2) Manajemen harus mengurangi ketidaknyamanan di tempat kerja; dan (3) Manajemen harus meningkatkan lingkungan kerja.

2. Saran Untuk Karyawan

Sebagai bagian dari organisasi perusahaan, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Untuk mencapai hal ini, mereka harus melakukan hal-hal berikut: (1) Meningkatkan lingkungan kerja dengan mempertimbangkan etos kerja; (2) Menciptakan semangat untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja; dan (3) Tidak bergantung sepenuhnya pada lingkungan kerja tanpa memaksimalkan upaya lain untuk meningkatkan kepuasan kerja.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Kajian lingkungan kerja sangat menarik, terutama untuk pelanggan bisnis, karena kepuasan pekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Dengan memahami apa makna lingkungan kerja, diharapkan dapat dikembangkan rencana untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian perlu dilakukan untuk menentukan komponen tambahan selain lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan, A. H. (2019) Pengaruh Beban, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *jurnal pengembangan swasta*,21(1).<https://doi.org/1c.33370/jpw.v21i1.278>
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ajabar. 2020. *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Sedamayanti. 2018. *Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Afandi, 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep, dan indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Budianto, A, Aji Tr dan Kartika, Amelia. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai pada PT perusahaan gas negara (persero) Tbk SBU distribusi wilayah Jakarta. Pamulang.*
- Malik, S., Awan, A. G., & Qurat-UI-Ain. (2015). *Role Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Organizational*. *IOSR Journal of Businees an Management*, 1(1), 1–12
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Nitisemito. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nurul, A. 2024. *Manajemen sumber daya manusia*. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: The mc Grow- Hill Companies, Inc
- Silaen, S. 2018. *Metodelogi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bogor: In Media.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-26 Bandung: CV. Alfabeta
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrument Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung