

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CIDAS SUPRA METALINDO

Carel Nur Agnhestia Garbena¹, Yayan Hadiyat², Dewi Atika³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ agnhes.garbena24062003@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja yang mendukung, aman, dan nyaman mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja sangat penting agar tercipta kepuasan kerja yang optimal di kalangan karyawan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cidas Supra Metalindo. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada 46 responden. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan perbaikan fasilitas dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

The work environment is one of the important factors that can affect the level of employee job satisfaction. A supportive, safe, and comfortable work atmosphere can encourage employees to work optimally, increase motivation, and foster a sense of satisfaction with their work. Therefore, attention to the quality of the work environment is very important in order to create optimal job satisfaction among employees. This study aims to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction at PT Cidas Supra Metalindo. A comfortable and supportive work environment is expected to increase employee motivation and loyalty. The type of research used is verification with a quantitative method. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and distributing questionnaires to 46 respondents. Data analysis used simple linear regression with the help of SPSS software version 26. The results of the study showed that the work environment had a significant effect on employee job satisfaction. Therefore, companies are advised to pay attention to improving facilities and creating a more conducive work atmosphere.

Keywords: *work environment; job satisfaction*

PENDAHULUAN

PT Cidas Supra Metalindo ini adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi dan distribusi komponen metal dan logam untuk kebutuhan industri. Berdiri sejak tahun 1998, PT Cidas Supra Metalindo telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan terdepan dalam penyediaan produk-produk berkualitas yang mampu memenuhi kebutuhan berbagai sektor industri, termasuk otomotif, konstruksi, dan elektronik. Perusahaan ini menawarkan produk logam dengan spesifikasi tinggi, yang diproduksi menggunakan teknologi dan mesin-mesin mutakhir demi memastikan keandalan dan ketepatan produk yang dihasilkan.

Kepuasan kerja adalah bentuk efektivitas atau respons emosional seseorang terhadap berbagai faktor yang ada dalam pekerjaan, serta perasaan karyawan mengenai apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak. Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan kesenjangan antara penghargaan yang diterima oleh pekerja dengan penghargaan yang mereka anggap layak mereka terima (Afandi & Pandi, 2021). Kepuasan kerja adalah aspek penting dari suatu organisasi yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, kinerja, dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Latief et al, 2022 Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor di lingkungan kerja, termasuk pencahayaan yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja, hubungan yang harmonis antar rekan kerja yang menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondisi peralatan kerja yang berfungsi dengan baik guna mendukung produktivitas, serta kebersihan dan perawatan fasilitas yang berdampak pada kenyamanan fisik di lingkungan kerja. Kombinasi faktor-faktor ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey menunjukkan bahwa masih adanya lingkungan kerja yang belum memenuhi tingkat kenyamanannya. sehingga karyawan merasa kurang nyaman dan tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Cidas Supra Metalindo masih bermasalah dalam Lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Cidas Supra Metalindo.

Pada penelitian ini terdapat data peralatan yang ada pada PT Cidas Supra Metalindo terdapat berbagai jenis peralatan yang disediakan pada PT Cidas Supra Metalindo. Pada data tersebut terdapat berbagai jenis peralatan dengan kondisi yang berbeda – beda. Dari total peralatan yang tersedia, beberapa diantaranya berada dalam kondisi “Kurang Baik”. Hal tersebut dikarenakan peralatan tersebut sudah lama dan perlu perbaikan atau digantikan dengan yang baru.

Penelitian ini juga melakukan pra-survey kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran awal mengenai tingkat kepuasan karyawan di PT. Cidas Supra Metalindo. Pra-survey ini bertujuan untuk mengetahui aspek-aspek mana saja yang perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari pra-survey ini menunjukkan beberapa faktor yang masih memerlukan perhatian lebih, terutama dalam hal lingkungan kerja, fasilitas pendukung, dan interaksi antar karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cidas Supra Metalindo, mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo, mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT Cidas Supra Metalindo.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya

Menurut Dessler (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Darmadi, 2022 adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ganyang (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Herzberg (2020) yang dikenal sebagai dua faktor, membedakan antara dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja: hygiene factors (faktor kebersihan) dan motivator factors (faktor pendorong). Sedarmayanti (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peka dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).

Afandi (2018) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti 19 temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Sedangkan menurut Nitisesmito (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berikut indikator lingkungan kerja menurut Budiasa, (2021): (1) Suasana kerja; (2) Hubungan antar rekan kerja; (3) Fasilitas dan perlengkapan kerja

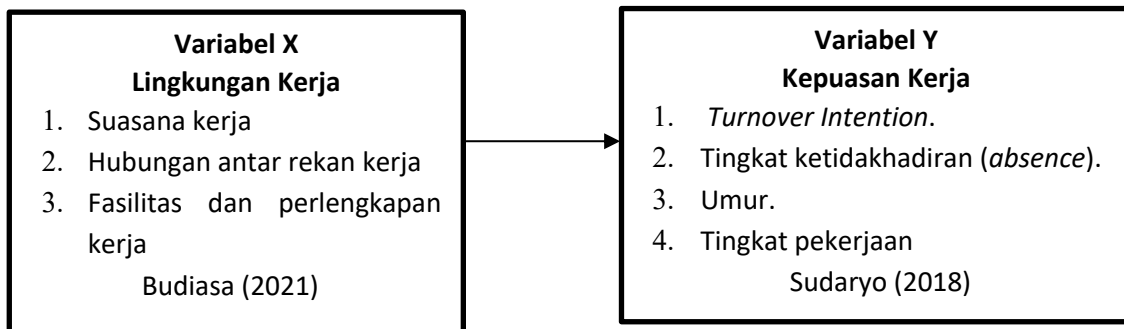
Kepuasan Kerja

Menurut Locke (2022), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan emosional positif sebagai hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja sendiri dengan membandingkan antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dan apa yang sebenarnya diperoleh. Sedangkan Afandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.”

Menurut Sembiring & Tanjung (2021) selain dari ganjaran dari hasil kerja berupa upah, kepuasan kerja juga merupakan salah satu dari sikap umum yang ingin diterima oleh seorang pekerja. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan beberapa hal juga yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Sedangkan Aulia (2023) Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Berikut indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo, dkk (2018): (1) *Turnover Intention*; (2) Tingkat ketidakhadiran (*absence*); (3) Umur; (4) Tingkat pekerjaan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor fisik seperti kebersihan, tata ruang, sirkulasi udara, pencahayaan, serta tingkat kebisingan. Selain itu, faktor non-fisik seperti hubungan antar karyawan, budaya kerja yang positif, dan dukungan dari atasan juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Berikut terdapat indikator lingkungan kerja menurut Budiasa (2021) yaitu, Suasana Kerja, Hubungan antar rekan kerja, Fasilitas dan perlengkapan kerja.

Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerjanya. Saat seorang karyawan merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi, baik itu dalam bentuk hubungan yang baik dengan penyelia, kolaborasi yang mendukung dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang melalui promosi, gaji yang memadai, maupun tugas yang sesuai dengan keinginannya, maka ia cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berikut terdapat indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo, dkk (2018) sebagai berikut: (1) *Turnover Intention*; (2)Tingkat ketidakhadiran (*absence*); (3) Umur; (4) Tingkat pekerjaan, maka peneliti membuat konstelasi penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) Hipotesis adalah jawaban tidak mutlak atau bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis perlu melalui pengujian untuk diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Kondisi lingkungan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo kurang baik

H2: Kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT Cidas Supra Metalindo

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Cidas Supra Metalindo

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif yang memiliki tujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu keadaan, peristiwa, objek, apakah orang atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun dengan kata-kata yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Objek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel X (*independent*) yaitu: suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas dan perlengkapan kerja serta Kepuasan Kerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent*) yaitu: *turnover intention*, tingkat ketidakhadiran (*absence*), umur, tingkat pekerjaan.

Unit analisis yang digunakan penulis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yang dimaksud adalah karyawan PT. Cidas Supra Metalindo yang berjumlah 46 orang.

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu Data Primer diperoleh dengan membagikan kuesioner, wawancara, dan observasi secara langsung kepada para karyawan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja PT Cidas Supra Metalindo. Sedangkan Data Sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari referensi, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada PT. Cidas Supra Metalindo.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT Cidas Supra Metalindo.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer meliputi: observasi, survey (wawancara dan kuesioner). Sedangkan, metode pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan membaca buku-buku tentang topik dan tujuan penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja di peroleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85,1%. Jika responden keseluruhan berada pada interval (85-100%), sehingga dapat menarik disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja.

Nilai indeks rata-rata tertinggi terdapat pada indikator hubungan antar rekan kerja di peroleh nilai rata-rata sebesar 88,0%, dapat disimpulkan bahwa pada indikator hubungan antar rekan kerja yaitu Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di lingkungan kerja telah terjalin dengan baik, dilandasi oleh komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang solid, serta saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

Diikuti pada indikator fasilitas dan perlengkapan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 85,0% dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan perlengkapan karyawan itu sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan mampu mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kenyamanan, efisiensi kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya diikuti dengan tanggapan terendah yaitu indikator suasana kerja dengan nilai rata-rata sebesar 82,5% yang artinya bahwa lingkungan kerja dinilai cukup baik dalam menciptakan kenyamanan dan efisiensi kerja. Hal ini ditunjukkan melalui beberapa aspek, seperti penataan ruang kerja yang mendukung mobilitas dan efisiensi, meja serta peralatan kerja yang tertata dengan rapi dan bersih, **serta** sarana dan prasarana kerja yang selalu dalam kondisi baik dan terawat. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa suasana kerja yang kondusif telah terbentuk dan menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 82,4%. Dimana total tanggapan responden berada pada interval (80-100), yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Cidas Supra Metalindo tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dari dominasi tanggapan "Setuju" dari responden mengenai indikator turnover intention, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan.

Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah pada indikator tingkat ketidakhadiran yang mencapai 88,6%, hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas tingkat kehadiran karyawan sangat baik dan konsisten, yang mencerminkan komitmen tinggi, kepuasan terhadap pekerjaan, serta motivasi karyawan untuk hadir secara rutin di tempat kerja.

Diikuti dengan indikator tingkat pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 84,1%, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dinilai memadai dan sesuai dengan harapan. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tanggung jawab dan tugas pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan baik, serta merasa puas dengan peran yang mereka jalani. Kepuasan ini juga berkontribusi pada motivasi dan kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja.

Sementara itu, indikator *turnover intention* memiliki nilai rata-rata sebesar 80,4% yang menunjukkan bahwa Sebagian besar tingkat *turnover intention* karyawan tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan yang terjalin dengan rekan kerja.

Sedangkan pada indikator dengan nilai rata-rata paling rendah adalah usia, yakni sebesar 76,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan rentang usia tertentu mungkin merasa bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja mereka belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan atau harapan yang sesuai dengan tahap karir atau usia mereka. Hal ini bisa mencerminkan adanya perbedaan persepsi atau kebutuhan antara karyawan yang lebih muda dan yang lebih berpengalaman, yang mungkin perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan seluruh karyawan di perusahaan.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,07814572
Most Extreme Differences	Absolute		,092
	Positive		,092
	Negative		-,082
Test Statistic			,092
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikasi sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,230	2,851		-,782	,438
	X Lingkungan Kerja	,115	,067	,250	1,710	,094

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variable X dan Y menunjukkan hasil nilai sig 0,094 > 0,05 yang artinya bahwa variable yang diuji tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Sederhana**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,085	5,856		2,064	,045
	Lingkungan Kerja	,856	,138	,684	6,215	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2025

$$Y = 12,085 + 0,856 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut; (1) Koefisien konstanta sebesar 12,085 artinya jika tidak ada variable lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan sebesar 12,085 poin. (2) Koefisien regresi variable lingkungan kerja adalah 0,856 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada lingkungan kerja 1 poin maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,856 poin.

Analisis Koefisien Determinasi**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,468	,455	3,113

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa pada nilai $R^2 = 0,684$. Hal ini berarti bahwa variasi dari kepuasan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo di kontribusi oleh lingkungan kerja sebesar 68,4% sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,085	5,856		2,064	,045
Lingkungan Kerja	,856	,138	,684	6,215	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 26, 2025

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,215 dan t_{tabel} sebesar 2,015, maka ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Cidas Supra Metalindo.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja di peroleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85,1%. Jika responden keseluruhan berada pada interval (85-100%), sehingga dapat menarik disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 82,4%. Dimana total tanggapan responden berada pada interval (80-100), yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Cidas Supra Metalindo tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dari dominasi tanggapan “Setuju” dari responden mengenai indikator turnover intention, tingkat ketidakhadiran, umur, tingkat pekerjaan.

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil kepuasan kerja karyawan sebesar 12,085 dan lingkungan kerja sebesar 0,856 nilai 12,085 berarti bahwa nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja adalah 12,085 jika lingkungan kerja nol dan nilai lingkungan kerja sebesar 0,856 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu poin, kepuasan kerja akan meningkat 0,856. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai $KD = 68,4\%$ dengan $53,2\%$ yang tersisa dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis parsial, nilai t_{hitung} adalah sebesar 6,215 dan t_{tabel} sebesar 2,015, sehingga ($6,215 > 2,015$) menunjukkan bahwa tolak H_0 terima H_a .

Berdasarkan analisis yang ditunjukkan oleh analisis penelitian tentang kepuasan kerja di tempat kerja, lingkungan kerja yang baik dan nyaman adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Setiap pekerja harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar mereka dapat memenuhi tugas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah Komariah, Yudi Kristanto (2024), Rosento, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani (2020), Suryadi (2020), Bagus Helmi Dharmawan, Rusdi Hidayat Nugroh (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kepuasan karyawan meningkat dengan lingkungan kerja yang lebih baik yang diterapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian diatas sebagai berikut ; (1) Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang berjumlah 46 orang, mendapatkan nilai persentase sebesar 85,1%. Dengan demikian peneliti

menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa lingkungan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo adalah sangat baik; (2) Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada karyawan yang berjumlah 46 orang, mendapatkan nilai persentase sebesar 82,4%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa kepuasan kerja pada PT Cidas Supra Metalindo adalah baik; (3) Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel lingkungan kerja (X) sebesar 6,215 yang lebih besar dari ttabel yaitu 2,015 atau thitung $6,215 > 2,015$ ttabel artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 45,5\%$ dan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. 989-1001.
- Afandi. (2018). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA MANADO. *EMBA*, 10, 88-100.
- Afandi. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 3, 15-24.
- Afandi, & Pandi. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6, 1407-1422.
- Aulia, H. B. (2023). *Kepuasan Kerja*. (H. Mustika, Ed.) Eureka Media Aksara.
- Budiasa. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2, 137-145.
- Darmadi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'y. 392-401.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: Penerbit In Media.
- Hasibuan. (2018). PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH.
- Herzberg. (2020). ANALISIS MODEL DUA FAKTOR (HYGIENE FACTORS DAN MOTIVATOR FACTORS) DOSEN TETAP PADA LLDIKTI WILAYAH XI KALIMANTAN DI BANJARMASIN. *JURNAL EKONOMI*.
- Kristanti, D., Adrie, C., Poniah, J., Budi, H., Titin, A., Nurlelasari, G., . . . Manap, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Latief et al. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. : *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 12-19.
- Locke. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi pada karyawan Dinas dan UKM Kabupaten Sleman.
- Mangkunegara. (2018). Variabel - Variabel Kepuasan Kerja. In Y. Sudaryo, A. Aribowo, & N. A. Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Nitisemitto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi. 2, 183-192.

- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja (Jmbi Unsrat) Karyawan Pt Indo Perdana Lloyd Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(2), 346-368.
- Sedarmayanti. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Pada Divisi Quality Control).
- Sembiring, & Tanjung. (2021). Kepuasan Kerja. In D. Kristanti, A. Charviandi, P. Juliawati, B. Harto, T. Astuti, N. Ginting, . . . A. Manap, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Sudaryo, d. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UD.PUTRA UYUNG JAYA. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 8.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF*. Bandung: PENERBIT ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books.
- Supriaddin, N. (2020). *Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management*, 122-36.