

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
REGIONAL X MAKASSAR**

**Ariza Zalzah Nurdin^{1*}, Ikhwan Maulana Haeruddin², Chalid Imran Musa³,
Agung Widhi Kurniawan⁴, Zainal Ruma⁵**

¹⁻⁵ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

E-mail: ¹⁾ arizazlzh0805@gmail.com, ²⁾ ikhwan.maulana@unm.ac.id,

³⁾ imranmusa1962@gmail.com, ⁴⁾ agung234wk@yahoo.com, ⁵⁾ zainalruma@unm.ac.id

Abstract

This study attempts to evaluate how employees' job satisfaction is impacted by their workplace environment at PT Pos Indonesia Regional X Makassar. It adopts a quantitative approach, collecting data from a sample of 65 people using questionnaires, and then analyzing that data using the simple linear regression method using SPSS software. The work environment variable has a significant level of significance in the results, with a shockingly low p-value of 0.000 (far lower than the conventional cutoff of 0.05). Additionally, the dependent variable is significantly and favorably influenced by variable X, as indicated by its coefficient value of 0.596. This study supports the null hypothesis (H), showing that the workplace has a significant and advantageous impact on job satisfaction. According to this study, which is backed up by strong statistical data, the workplace culture at PT Pos Indonesia Regional X Makassar plays a crucial role in impacting employee job satisfaction.

Keywords: *Employees Impact, Job Satisfaction, Work Environment*

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Pos Indonesia Regional X Makassar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan cara mengambil respons melalui kuesioner dari 65 subjek sampel untuk mengumpulkan data. Selanjutnya, data-data ini akan dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai p yang sangat rendah, yaitu 0,000 (jauh di bawah batas standar 0,05). Selain itu, variabel X memiliki nilai koefisien sebesar 0,596, yang menggambarkan adanya pengaruh yang berarti dan positif pada variabel yang menjadi fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini memvalidasi hipotesis nol (H), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja secara nyata dan positif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Menurut penelitian ini, budaya lingkungan kerja di PT Pos Indonesia Regional X Makassar memiliki peran yang penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang didukung oleh bukti statistik yang kuat.

Kata Kunci: Dampak Karyawan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan vital dalam operasional sebuah perusahaan, karena mereka adalah elemen yang mendorong, merancang strategi, dan merencanakan kesuksesan perusahaan. Dengan mengelola tenaga kerja dengan baik, dapat menciptakan tim karyawan yang berkualitas dan memiliki performa yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran utama dalam menyelesaikan berbagai

masalah yang muncul di antara para pekerja. Salah satu peran utama manajer sumber daya manusia adalah meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam sebuah organisasi, karena hal ini dapat memengaruhi tingkah laku karyawan seperti tingkat produktivitas, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan memiliki signifikansi yang besar karena dapat berdampak pada performa keseluruhan organisasi. Kepuasan kerja menjadi faktor utama yang membentuk perilaku karyawan, termasuk tingkat disiplin, produktivitas, absensi, integritas, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai perbedaan antara penghasilan aktual yang diterima oleh seorang pekerja dan penghasilan yang seharusnya mereka peroleh, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins (1996). Seorang karyawan ingin merasa puas dengan pekerjaannya sehingga akan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara optimal. Cara pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka dan pengalaman mereka di lingkungan kerja mencerminkan sejauh mana kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Lingkungan tempat kerja adalah faktor ekstra yang memiliki dampak signifikan pada tingkat kepuasan karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Alex (2000), lingkungan kerja mencakup banyak hal yang di sekitar seorang pekerja yang dapat membuat cara mereka melaksanakan tugas yang telah diberikan menjadi berpengaruh. Lingkungan kerja individu dapat memengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Kondisi lingkungan kerja tidak baik dan tidak nyaman cenderung membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Dampak negatif dari lingkungan kerja yang buruk termasuk mudah stres, kurangnya semangat kerja, dan merasa tidak aman dan nyaman di tempat kerja.

PT. POS Indonesia Regional X Makassar, sebuah lembaga milik negara dengan tugas khusus dari pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, menghadapi beberapa tantangan saat berusaha meningkatkan kualitas pelayanannya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal, seperti suhu yang tidak nyaman, adalah salah satu masalah yang menyebabkan karyawan tidak nyaman saat bekerja. Selain itu, beberapa karyawan tidak saling mengenal atau berinteraksi sama sekali, dan mereka juga menghadapi masalah dalam komunikasi dan interaksi. Karena keadaan ini, karyawan merasa tidak betah di tempat kerja dan tidak lagi bersemangat untuk bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pelayanan PT Pos Indonesia Regional X Makassar, masalah ini harus segera diselesaikan. Dalam hal ini, fokus penelitian adalah untuk menginvestigasi pengaruh faktor-faktor yang mencakup manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. POS Indonesia Regional X Makassar.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

Dalam Taiwo (2010), lingkungan kerja melibatkan semua komponen, peristiwa, individu, dan elemen lain yang mempengaruhi cara individu menjalankan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja terdiri dari berbagai faktor, termasuk yang berwujud dan yang tidak berwujud, yang bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa unsur yang berperan dalam membentuk lingkungan kerja mencakup pencahayaan, suhu di dalam ruangan, faktor-faktor keamanan, serta interaksi sosial antara rekan kerja. Arep & Tanjung

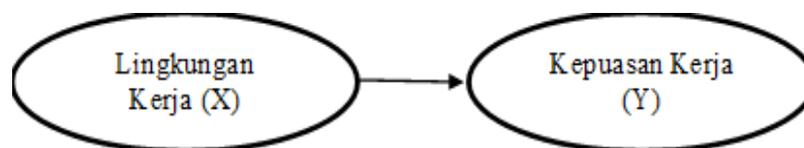
(2003) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki potensi untuk memicu tingkat motivasi yang tinggi di kalangan karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan tingkat produktivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, bekerja bersama individu yang termotivasi juga memberikan manfaat, dengan tugas yang terselesaikan dengan baik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, sesuai dengan tenggat waktu yang telah dijadwalkan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan merupakan prasyarat penting untuk memperbaiki kinerja menjadi lebih baik lagi. Ketika perusahaan menghormati dan peduli terhadap karyawan, hal ini dapat membawa dampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

2.2. Kepuasan Kerja

Umar (2004) menyebutkan bahwa Cara seseorang menilai pekerjaannya, terutama sehubungan dengan kondisi pekerjaannya dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan, kebutuhan, dan keinginan pribadinya, dikenal sebagai kepuasan kerja. Ini mencakup perspektif individu tentang berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti pengawasan, beban kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan kemungkinan promosi. (Rivai & Sagala, 2011) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, digunakan indikator seperti tingkat gaji, gaya kepemimpinan, dukungan dari rekan kerja, kondisi kerja yang mendukung, serta fasilitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif sebagai metodologi penelitiannya. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022 dan mencakup seluruh anggota tim karyawan di PT. Pos Indonesia Regional X Makassar, yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, semua 65 staf diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data mencakup penelitian kepustakaan dengan mengacu pada berbagai jenis materi yang tersedia di perpustakaan, seperti penelitian sebelumnya, buku referensi, catatan sejenis, artikel, dan berbagai jurnal yang berkaitan dengan subjek yang diteliti. Dimulai dengan tahap uji prasyarat, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilakukan analisis regresi linear sederhana, uji t (parsial), dan uji asumsi klasik, termasuk uji heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinearitas.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—> : Pengaruh

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	X.1	0,632	0,2759	VALID
	X.2	0,600	0,2759	VALID
	X.3	0,614	0,2759	VALID
	X.4	0,670	0,2759	VALID
	X.5	0,664	0,2759	VALID
	X.6	0,379	0,2759	VALID
	X.7	0,550	0,2759	VALID
	X.8	0,447	0,2759	VALID
	X.9	0,637	0,2759	VALID
	X.10	0,583	0,2759	VALID
	X.11	0,553	0,2759	VALID
	X.12	0,468	0,2759	VALID
	X.13	0,599	0,2759	VALID
	X.14	0,623	0,2759	VALID
	X.15	0,738	0,2759	VALID
	X.16	0,689	0,2759	VALID
	X.17	0,446	0,2759	VALID
	X.18	0,453	0,2759	VALID
Y	Y.1	0,440	0,2759	VALID
	Y.2	0,594	0,2759	VALID
	Y.3	0,623	0,2759	VALID
	Y.4	0,629	0,2759	VALID
	Y.5	0,614	0,2759	VALID
	Y.6	0,672	0,2759	VALID
	Y.7	0,485	0,2759	VALID
	Y.8	0,532	0,2759	VALID
	Y.9	0,466	0,2759	VALID
	Y.10	0,544	0,2759	VALID
	Y.11	0,427	0,2759	VALID
	Y.12	0,507	0,2759	VALID
	Y.13	0,561	0,2759	VALID
	Y.14	0,402	0,2759	VALID
	Y.15	0,545	0,2759	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Semua item pertanyaan dalam penelitian ini dianggap valid, karena data dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja melebihi nilai korelasi yang diharapkan (nilai korelasi yang diamati lebih besar dari 0,2441).

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,883	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,823	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Sebagai hasilnya, Tabel 2 mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja menunjukkan nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,6, menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur konsep yang sama, dan ketika pertanyaan-pertanyaan tersebut diajukan kembali, respons yang diberikan akan seragam dengan respons sebelumnya.

4.1.3. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

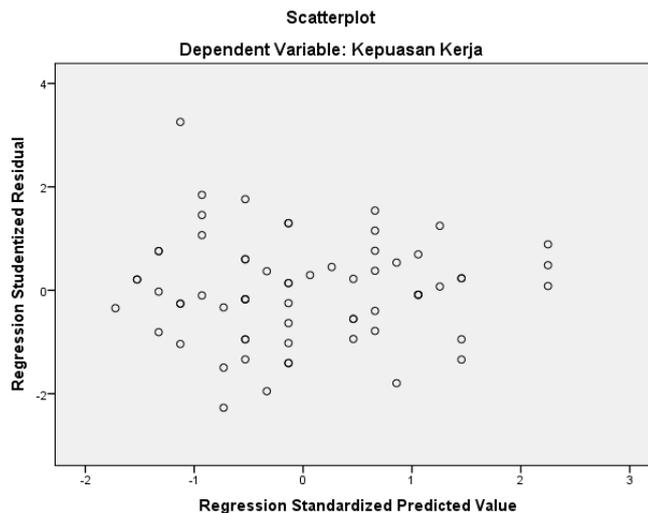
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58744283
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.056
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Seperti yang diperlihatkan dalam tabel Kolmogorov-Smirnov di atas, data ini dianggap memiliki distribusi normal karena signifikansi Asymptotic Significance (2-tailed) sebesar 0,064 lebih tinggi dari 0,05. Sebagai hasilnya, asumsi normalitas yang diperlukan untuk model regresi telah terpenuhi. Data menunjukkan bahwa titik-titik penyebaran berada dalam dekat garis diagonal dan mengikuti tren garis tersebut. Kedua temuan ini menunjukkan bahwa model regresi dapat diterapkan dengan baik karena memenuhi persyaratan asumsi tentang normalitas.

4.1.4. Uji Heteroskedastisitas

Data dalam grafik scatterplot pada Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terlihat pola distribusi yang khusus dan data tersebar secara merata pada sumbu Y. Ini mengindikasikan bahwa model regresi dapat dipakai untuk meramalkan tingkat kepuasan kerja dengan lingkungan kerja, karena tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2023

4.1.5. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4. Model Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.878	3.942		3.774	.000
Lingkungan Kerja	.596	.065	.757	9.206	.000

Sumber : Data yang diolah, 2023

$$Y = 14,878 + 0,596 X$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Dari nilai konstanta 14,878, kita dapat mengetahui bahwa lingkungan kerja, variabel independen, memiliki nilai nol (0), dan kepuasan kerja, variabel dependen, memiliki nilai 14,878 satuan.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b) adalah sebesar 0,596 dan memiliki arah positif, menandakan bahwa terdapat hubungan sejajar antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kepuasan kerja (Y), ketika nilai variabel lingkungan kerja (X) meningkat

satu satuan sementara nilai variabel independen lainnya tetap konstan. Dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja, karyawan cenderung akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

4.1.6. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 5. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.567	2.60790

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 5 di atas, dapat diamati bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,757 mengindikasikan adanya keterkaitan yang erat antara kepuasan kerja dan variabel independennya. Nilai ini menggambarkan hubungan yang kuat, karena nilai R tersebut berada dalam rentang yang kuat, yaitu antara 0,601 hingga 0,8. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,574, yang setara dengan 57,4 persen, mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan sekitar 57,4 persen dari variasi dalam tingkat kepuasan kerja. Sisanya, sekitar 42,6 persen, kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.1.7. Uji Parsial (Uji T)

Dalam Tabel 6, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih rendah daripada nilai ambang batas konvensional sebesar 0,05. Koefisien X sebesar +0,596 mengindikasikan bahwa variabel ini memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, hipotesis (H) dapat diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.878	3.942		3.774	.000
Lingkungan Kerja	.596	.065	.757	9.206	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data yang diolah, 2023

4.2. Pembahasan

Hasil uji T mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,0000, yang menandakan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki signifikansi yang tinggi, dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dari alpha

(0,05). Dengan penerimaan hipotesis (H), dapat disarikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja.

Robbins (1996) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja yang mendukung, nilai-nilai kerja, kemampuan, imbalan, dedikasi, karakteristik pribadi, waktu kerja, aspek emosional, performa, serta potensi risiko terhadap stabilitas dan lingkungan kerja, semuanya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Vasudevan, 2015). Studi Ganesha & Saragih, (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan tingkat kepuasan kerja semuanya menunjukkan tingkat yang tinggi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sekitar 23,8 persen dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja non-fisik memberikan kontribusi sekitar 50,7 persen dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini dan juga penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja individu memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan karyawan. Secara umum, tingkat kepuasan karyawan cenderung meningkat seiring dengan perbaikan kualitas lingkungan kerja di perusahaan. Kualitas lingkungan kerja di perusahaan berpengaruh langsung pada produktivitas perusahaan. Nitisemito (Nuraini, 2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar seorang karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Beberapa contoh elemen lingkungan kerja termasuk kondisi udara (AC) yang baik, pencahayaan yang memadai, dan sejenisnya.

5. KESIMPULAN

Penelitian dan diskusi sebelumnya menggambarkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Regional X Makassar. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan prioritas pada perbaikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan performa karyawan. Ini berarti perusahaan harus berkomitmen untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja, termasuk faktor-faktor fisik dan non-fisik seperti pencahayaan, suhu, keamanan, serta interaksi sosial antar karyawan. Dengan upaya-upaya ini, perusahaan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas tim kerja mereka secara keseluruhan.

Selain itu, perusahaan harus mendorong interaksi dan komunikasi antara karyawan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja. Fasilitas dan sarana yang mendukung karyawan juga harus disediakan dengan baik. Memberikan peluang pengembangan dan promosi kepada karyawan yang berprestasi juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk meningkatkan kinerja. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan PT. Pos Indonesia Regional X Makassar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. N. (2000). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia*. Ed.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 495–502.
- Nuraini, T. (2013). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(3), 299.
- Umar, H. (2004). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Vasudevan, V. (2015). *Do Organizational Stress Really Matters in Career Satisfaction?* diplom. de.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).