

***THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES PERCEPTION ON  
WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE SATISFACTION IN  
PT.XYZ IN THE PRODUCTION DIVISION***

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN  
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.XYZ  
PADA DIVISI PRODUKSI**

**Ratnasartika Aprilyani, S.Psi.,M.Si.,Psikolog**

Psikologi; Universitas Binawan; Jl. Kalibata Raya No. 25-30; e-mail: ratna@binawan.ac.id,

\* Korespondensi: e-mail: ratna@binawan.ac.id

---

**Abstrak:** Kepuasan kerja menjadi hal yang ingin dicapai oleh karyawan ditempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi terhadap lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS 25 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $r_{xy} = 0,808$ ;  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.XYZ. Sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 65,3 persen.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

**Abstract:** Job satisfaction is what employees want to achieve at work. This study aims to determine the relationship between perceptions of the work environment and job satisfaction of employees of PT. XYZ. The research method used is quantitative. The subjects of this research are employees of PT. XYZ which amounted to 80 people. The sampling technique used is purposive sampling technique. The measurement instruments used in this study are the perception scale of the work environment and the job satisfaction scale. The data analysis technique used is Pearson Product Moment Correlation with the help of SPSS 25 for windows software. The results of this study indicate that  $r_{xy} = 0.808$ ;  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ), the hypothesis is accepted so it can be concluded that there is a very significant positive relationship between perceptions of the work environment and job satisfaction among PT. XYZ employees. The effective contribution of perceptions of the work environment to job satisfaction is 65.3 percent.

**Keywords:** Work Environment, Job Satisfaction

## **1. Pendahuluan**

Dimasa sekarang persaingan antar perusahaan terjadi begitu ketat dengan perkembangan-perkembangan yang sangat pesat dari setiap perusahaan. Dalam kondisi ini hanya perusahaan yang memiliki keunggulan serta kualitas sumber daya manusia yang baik, mampu bertahan serta memenangkan persaingan. Sumber daya manusia memiliki

peranan yang sangat penting dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen untuk kehidupan perusahaan. Sumber daya manusia dapat memiliki arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi (Kasenda,2013).

Dalam hal ini yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja, dimana seorang tenaga kerja memiliki peran penting serta menjadi penggerak dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran sebagai penentu, pelaksana serta perencana dalam mencapai target perusahaan dan sebagai penentu maju dan mundurnya perusahaan tersebut (Hasibuan, 2005).

Perusahaan memiliki target untuk menciptakan sumber daya manusia yang bisa memberikan kinerja optimal dengan mempertahankan kepuasan kerja dari setiap karyawannya (Sari & Sagala, 2016). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan kualitas kerja yang baik serta memberikan usaha yang lebih optimal untuk memberikan peluang keberhasilan bagi perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2012) kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah kunci yang menjadi pendorong timbulnya moral, kedisiplinan serta prestasi kerja karyawan dalam mencapai keberhasilan bagi perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja yang akan menjadi sebuah peluang bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan dimana hal ini menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh setiap pekerja dan jumlah yang diyakini akan mereka terima dari perusahaan (Robbins, 2008).

(As'ad, 2004) menguraikan aspek-aspek dari kepuasan kerja sebagai berikut 1). Aspek psikologis, aspek ini berhubungan dengan sikap karyawan ketika bekerja, pemikiran yang luas dan perkembangan keterampilan, 2). Aspek sosial, aspek ini berhubungan dengan lingkungan dan cara interaksi karyawan ditempat kerja bersama atasan maupun rekan kerja lainnya, 3). Aspek fisik, aspek ini berhubungan dengan kondisi kesehatan karyawan, perlengkapan keamanan, disiplin waktu, dan lingkungan kerja. 4). Aspek finansial, dimana aspek ini berhubungan dengan kesejahteraan karyawan diperusahaan yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, asuransi dan fasilitas yang diberikan.

Karyawan dari setiap perusahaan tidak semua dapat memperoleh kepuasan kerja pada pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari hasil survey yang dilakukan oleh salah satu



situs pencarian kerja yaitu Jobstreet. Telah dilakukan survey pada 4.331 responden pada tahun 2022 hingga bulan januari 2023. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap fasilitas yang mereka dapatkan dan hasilnya sebanyak 77% responden mengaku tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada mereka. Selain itu sebanyak 23% karyawan merasa puas dengan fasilitas yang telah diberikan oleh pihak perusahaan kepada mereka. Selain itu, Job.Street melakukan survey pada tahun 2020 di Indonesia dan menunjukkan sebanyak 86% karyawan di seluruh penjuru Indonesia mengalami imbas dari pandemi covid-19 sejak awal tahun 2020. Hasil dari survey tersebut juga menunjukkan kualitas kehidupan karyawan menurun drastis selama pandemi. Ditandai oleh sebesar 33% karyawan merasa tidak puas dengan situasi pekerjaannya, karena harus dilakukan dari rumah ataupun biasa disebut *dengan work from home* (WFH). Dimana lingkungan karyawan untuk bekerja akan sangat berbeda dengan di perusahaan dan fasilitas yang digunakan sangat minim serta kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan (Karina, 2021).

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan lebih maksimal dalam mencapai target. Hal ini terbukti dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Munir dan Abdurrahim, 2014) dengan judul “Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan “X” di Semarang” menunjukkan ada hubungan positif dan sangat signifikan, semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin kurang baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan kepuasan kerja karyawan yaitu PT. XYZ yang bergerak dibidang manufaktur. Pada penelitian kali ini akan dilakukan pada PT. XYZ Kawasan Industri Cikarang. Dengan perusahaan manufaktur terbesar, PT.XYZ pasti memiliki strategi tersendiri dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut (Wijono, 2010) yaitu : a) faktor pribadi merupakan kepribadian dari karyawan, pendidikan serta kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan, b) faktor sosial merupakan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja serta hubungan dengan atasan dan interaksi yang dilakukan dalam bekerja sama, c) faktor budaya merupakan sebuah perilaku yang dimiliki oleh karyawan

didasarkan atas nilai-nilai serta aturan dari pihak perusahaan, d) faktor organisasi merupakan faktor yang berhubungan bagian dalam sebuah organisasi seperti struktur, kebijakan, pengawasan dan sifat kerja, e) faktor lingkungan merupakan faktor yang berhubungan dengan tempat bekerja karyawan yang meliputi suhu ruangan, pencahayaan serta kenyamanan dari suara berisik.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Wijono, 2010), faktor lingkungan yang harus menjadi perhatian oleh pihak perusahaan agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja akan pekerjaannya. Dengan lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang untuk lebih lama di tempat kerja dengan waktu yang lebih lama dari sebelumnya (Kasman, 2017). Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan segala macam aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga perusahaan harus memberikan dan memfasilitasi lingkungan kerja dengan baik agar karyawan yang sedang bekerja dapat merasa lebih nyaman dan bertahan lebih lama didalam ruangan (Nitisemito, 2014).

Hal ini didukung oleh pernyataan (Priyono dan Marnis, 2008) bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat, kegairahan dan kecepatan dalam bekerja. Sementara itu persepsi terhadap lingkungan kerja didefinisikan sebagai cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar dimana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerja, bahan, metode serta pengaturan kerja yang baik untuk perseorangan maupun untuk kelompok (Sedarmayanti, 2009). Persepsi terhadap lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek yaitu persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2009).

Selain itu dampak dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan yaitu lebih antusias dalam menyelesaikan tugas dan meningkatnya produktif kerja karyawan (Kaswan, 2017). Dengan lingkungan kerja yang baik serta komunikasi antara karyawan berjalan dengan lancar, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih maksimal. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan (Murtafia dan Suryalena, 2015) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.XYZ di Cikaraang pada 29 Juli sampai 3 Agustus 2022 dengan bujek penelitian adalah karyawan aktif bekerja diperusahaan dan telah bekerja minimal 3 bulan.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik dalam penarikan sampel yang akan dilakukan oleh peneliti dengan memilih subjek yang ada berdasarkan sifat-sifat tertentu (Hadi, 2015). Jumlah subjek yang dipergunakan dalam penelitian sebanyak 80 orang karyawan di PT.X. Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan analisis corelasition product moment dan analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis dua variabel dengan bantuan SPSS. Metode yang digunakan dalam pembuatan skala yaitu skala likert, dimana skala ini dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi individu atau kelompok mengenai kejadian atau gejala sosial. (Supratiknya, 2014) memaparkan 5 respon tersebut antara lain, “Sangat Setuju” diberi nilai 5, “Setuju” diberi nilai 4, “Tidak Tahu” diberi nilai 3, “Tidak Setuju” diberi nilai 2, dan “ Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 1. Namun untuk penelitian ini, respon “Tidak Tahu” akan dihilangkan untuk menghindari subjek memberikan *central tendency effect* atau respon netral ketika memberikan jawaban.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 29 Juli- 3 Agustus 2022 di PT.XYZ dengan menyebar skala penelitian dalam bentuk google form kepada subjek penelitian sebesar 80 orang karyawan. Proses pengambilan data dilakukan secara online dengan menitipkan link google form kepada pihak HRD perusahaan. Pada proses skoring penelitian ini dilakukan dengan cara menentukan nilai tertinggi dari jawaban dari setiap aitem, untuk pernyataan sangat setuju diberikan nilai 4, setuju nilai 3, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 1.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel kepuasan kerja :

**Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

| Kategori | Pedoman                                | Skor                | N  | Presentase |
|----------|----------------------------------------|---------------------|----|------------|
| Tinggi   | $X > (\mu + 1\sigma)$                  | $X > 42$            | 52 | 65%        |
| Sedang   | $\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$ | $28 \leq X \leq 42$ | 28 | 35%        |
| Rendah   | $X < (\mu - 1\sigma)$                  | $X < 28$            | 0  | 0%         |
|          |                                        | Total               | 80 | 100%       |

Berdasarkan kategori pada tabel 1, maka diperoleh hasil yaitu tidak terdapat subjek memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah, kategorisasi tinggi sebesar 65% (52 subjek), kategori sedang sebesar 35% (28 subjek)

**Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja**

| Kategori | Pedoman                                | Skor                | N  | Presentase |
|----------|----------------------------------------|---------------------|----|------------|
| Tinggi   | $X > (\mu + 1\sigma)$                  | $X > 45$            | 62 | 77.5%      |
| Sedang   | $\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$ | $30 \leq X \leq 45$ | 18 | 22.5%      |
| Rendah   | $X < (\mu - 1\sigma)$                  | $X < 30$            | 0  | 0%         |
|          |                                        | Total               | 80 | 100%       |

Berdasarkan kategori pada tabel 2, maka diperoleh hasil yaitu tidak ada subjek yang memiliki persepsi terhadap lingkungan kerja kategori rendah, kategorisasi tinggi sebesar 77,5% (62 subjek), kategori sedang 22,5% (18 subjek).

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

| Variabel                           | Kolmogrov-Smirnov <sup>a</sup> |    |                    |
|------------------------------------|--------------------------------|----|--------------------|
|                                    | Statistic                      | Df | Taraf Signifikansi |
| Kepuasan Kerja                     | 0,184                          | 80 | 0,000              |
| Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja | 0,219                          | 80 | 0,000              |

Pada tabel 3, nilai signifikansi untuk skor kepuasan kerja adalah 0,000 dan nilai signifikansi skor persepsi terhadap lingkungan kerja adalah 0,000. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel kurang dari 0,50. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kepuasan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Data Variabel Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

| Variabel                           | F      | Taraf Siginifikansi |
|------------------------------------|--------|---------------------|
| Kepuasan Kerja                     |        |                     |
| Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja | 61.352 | ,000                |

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4 diperoleh bahwa antar variabel kepuasan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja menunjukkan adanya hubungan linier dengan  $F=61.352$  dan  $p=0,000$  ( $p<0,50$ ). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kepuasan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja.

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Korelasi Data Variabel Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja**

| Variabel                           | R     | Taraf Signifikansi | R <sup>2</sup> |
|------------------------------------|-------|--------------------|----------------|
| Kepuasan Kerja                     |       |                    |                |
| Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja | 0,666 | 0,000              | 0,444          |

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan variabel kepuasan kerja dengan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan nilai korelasi sebesar  $R = 0,666$  dari taraf signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,01$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja juga telah dilakukan sebelumnya oleh (Munir & Abdurrohim, 2014) dengan hasil penelitian adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijono, 2012) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, karena kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi dan nilai individu. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang akan dirasakan. Adanya hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja berarti setiap aspek persepsi terhadap lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ.

Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah bagaimana cara pandang seseorang terhadap segala sesuatu yang ada di sekitarnya dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan didapatkannya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar (0,444) yang menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja pada karyawan PT. XYZ memiliki kontribusi sebesar (44,4%) terhadap kepuasan kerja dan

sisanya (55,6%) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang seperti kesejahteraan karyawan dan kualitas fisik karyawan.

Sedangkan hasil kategorisasi kepuasan kerja yaitu kategorisasi tinggi sebesar 65% (52 subjek), kategori sedang sebesar 35% (28 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Pada kategorisasi variabel persepsi terhadap lingkungan kerja yaitu kategorisasi tinggi sebesar 77.5% (62 subjek), kategorisasi sedang sebesar 22.5% (18 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 0% (0 subjek). Hasil dari kategorisasi yang didapatkan bahwa sebagian karyawan PT.XYZ memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi dan persepsi terhadap lingkungan kerja juga cenderung tinggi.

Persepsi terhadap lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2014) bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, karena persepsi karyawan yang positif cenderung memberikan penilaian yang positif sehingga akan menimbulkan perasaan senang, nyaman serta aman dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya persepsi karyawan yang negatif cenderung memberikan penilaian yang kurang baik sehingga menimbulkan perasaan yang tidak nyaman, kekecewaan dan akibat dari persepsi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hafid dan Hasanah, 2016). Menurut (Nitisemito, 2014) persepsi terhadap lingkungan kerja memiliki tiga aspek yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedia fasilitas kerja.

Aspek suasana kerja didefinisikan bagaimana setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, dimana suasana kerja yang membuat nyaman karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas meliputi penerangan yang jelas, tidak adanya kebisingan dan keamanan yang cukup ketika bekerja. kebisingan ditempat kerja juga perlu diminimalisir agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja. Bunyi yang tidak diizinkan oleh telinga dapat menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, mengganggu ketenangan ketika bekerja dan dapat merusak pendengaran karyawan (Sedarmayanti, 2011). Menurut (Wulandari, 2017) persepsi terhadap suasana kerja seperti udara, penerangan, maupun suhu di ruangan sebaiknya sesuai dengan standar kesehatan yang membuat karyawan memiliki penilaian positif terhadap pekerjaannya dengan menjaga ketenangan agar tidak ada kebisingan yang terjadi dan dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan yang lain ketika bekerja. Hal yang harus diperhatikan oleh

perusahaan adalah membuat karyawan merasa nyaman agar kepuasan kerja mereka tidak menjadi menurun. Salah satunya dengan mengatur lebih baik penerangan di dalam ruang kerja, hal ini dapat membuat suasana kerja karyawan menjadi nyaman dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Penjelasan diatas didukung oleh (Moekijat, 2002) bahwa keuntungan dari penerangan yang baik adalah kurangnya karyawan yang pindah perusahaan, hasil pekerjaan yang diberikan lebih banyak, semangat dalam bekerja lebih tinggi dibandingkan sebelumnya, dan rasa letih dalam bekerja akan berkurang. Selain itu, penerangan yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang keselamatan dan kelancaran pekerjaan, sehingga perlu untuk memperhatikan penerangan yang cukup terang namun tidak menyilaukan mata karyawan (Sedarmayanti, 2011). Ketika suasana kerja membuat objek bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja, maka subjek dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan serta akan mencapai hasil yang terbaik.

Pada aspek hubungan dengan rekan kerja, didefinisikan bagaimana seseorang menjalin hubungan yang baik tanpa saling menjatuhkan di antara sesama rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang kekeluargaan merupakan salah faktor penting dalam keberlangsungan kerja karyawan (Nitisemito, 2014). Menurut (Sitohang, 2004) karyawan dapat dikatakan memiliki persepsi hubungan rekan kerja yang baik ketika di lingkungan kerja karyawan tersebut mengerjakan tanggung jawab akan pekerjaannya, terdapat dukungan dari atasan, kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam bentuk kelompok dan komunikasi berjalan lancar. Dengan kondisi ini karyawan akan merasa senang dan nyaman dengan lingkungan kerja yang dimiliki sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa dilakukan serta meningkatkan kinerja karyawan (Pangarso dan Ramadhyanti, 2015). Bagi karyawan, bekerja merupakan salah satu bentuk interaksi sosial mereka, sehingga apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung, dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja (Robbins, 2001). Tidak hanya rekan kerja yang ramah, namun karyawan juga membutuhkan rekan kerja yang kompeten dalam hal teknis agar dapat saling membantu saat bekerja. Hal ini sependapat dengan Saifuddin (Darendeh, 2013) bahwa rekan kerja yang mendukung secara teknis akan menjadi salah satu penentu dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan satu sama lain. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja ketika kebutuhan pada rekan kerja yang mendukung berjalannya pekerjaan dapat terpenuhi (Luthans, 2006). Hal ini diperkuat dengan respon

subjek di lapangan ketika wawancara yang menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin baik dan hubungan kekeluargaan memiliki dampak yang harmonis dan nyaman di lingkungan kerja

Aspek terakhir yaitu tersedia fasilitas kerja, dimana peralatan yang dibutuhkan serta mendukung karyawan dalam bekerja tersedia dengan lengkap. Tersedianya fasilitas yang lengkap dengan kondisi yang tidak baru dapat menunjang jalannya pekerjaan karyawan (Nitisemito, 2014). Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap fasilitas yang tersedia membuat karyawan menilai bahwa meja kerja, kursi dan alat produksi dapat memberikan rasa senang serta nyaman pada diri karyawan untuk berada di tempat kerja (Sedarmayanti, 2009). Hasil penelitian ini didukung oleh (Supardi, 2003) bahwa fasilitas lingkungan kerja dikatakan baik ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan lebih semangat dalam bekerja karena setengah hari dari waktu mereka akan dihabiskan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil analisis korelasi diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja sebesar koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh yaitu 0,444 menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja memiliki kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja sebesar 44,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 55,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti keadilan, pencapaian nilai, komponen genetik. Karyawan PT. XYZ menganggap suasana kerja yang nyaman dengan penerangan dan suhu udara yang baik, rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama, serta fasilitas yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan akan memberikan rasa kepuasan dalam bekerja. Sehingga persepsi positif yang ditunjukkan

karyawan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja akan menimbulkan kepuasan akan pekerjaan.

Kepada Pihak PT.XYZ. Berdasarkan hasil penelitian disaran kepada PT. XYZ untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PT. XYZ dan semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan. Salah satunya dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman pada karyawan seperti suasana kerja yang lebih damai, ruangan yang sejuk, fasilitas yang diberikan lebih lengkap dengan kualitas baru. Dengan begitu karyawan dapat merasa betah dan nyaman ketika bekerja serta mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan dan membuat produktivitas karyawan lebih meningkat. Bagi Peneliti Selanjutnya, bagi peneliti yang tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja disarankan untuk lebih cermat dalam pembuatan alat ukur sehingga sesuai dengan kebutuhan alat ukur yang digunakan. Selain itu, agar dapat mendistribusikan skala penelitiannya sendiri agar tidak terjadi pengisian skala yang memakan waktu lama. Kemudian sebelum melakukan penelitian lebih baik menentukan lebih dahulu akan menggunakan dibagian apa dari pihak perusahaan sebagai subjek penelitian.

Bagi Subjek, bagi subjek penelitian ini diharapkan untuk bisa merasakan kepuasan dalam bekerja dan memberikan kualitas kerja yang baik, mempertanggungjawabkan beban kerja yang telah diberikan dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Jika dirasa ada yang kurang nyaman ataupun kurang puas, sampaikan kepada atasan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan menurunnya kepuasan dalam bekerja.

## Referensi

- Andiyah, N. Prihwantari. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan di bawah gaji satu tahun. *Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya*, 148, 148-162.
- Ardana, Komang, dkk. (2013). *Perilaku keorganisasian*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Auliani, Rizka & Wulanyani, Ni Made Swasti.(2017). Faktor-faktor kepuasan kerja karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426-434.
- Azwar. S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajara.

- Darendeh, A. (2013). Gaji, Kepemimpinan & Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT.Askes (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen*, 1(4), 22-30.
- Dwiana A. Tulus.(2011). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan organization citizenship behavior*.Skripsi (tidak diterbitkan).Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.
- Hafid, M & Hasanah, U. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal An-nafs*, 1(5), 269-290.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2005). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Izzati, Dr. Umi Anugerah & Olievia Prabandini Mulyana.(2019). *Psikologi Industri & Organisasi*.Jawa Timur: Bintang Surabaya.
- Karina, I. (2021). *Hasil Survei, 33 Persen Pekerja Tidak Bahagia dengan Pekerjaannya*. <https://jabarekspres.com/berita/2021/10/18/hasil-survei-33-persen-pekerja-tidak-bahagia-dengan-pekerjaannya/2/>.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner,R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-9). Jakarta: Salemba.
- Kuntyassari, Ameilia Ayuning & Agustin Handayani. (2014). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Islam Sultan Agung*. 9(2), 49-60.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (ke-12). McGraw Hill.
- Made, I. P. W., & Supriyadi. (2018). Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang dimoderasi motivasi kerja pada wiraniaga Ramayana department store Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 339-361.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2009). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Munir, M. (2014). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan “X” Semarang. *Proyeksi*. 9(2), 61-74.
- Ningrum, L.M. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaji, dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Asuransi Kesehatan*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Nitisemito, Alex. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y,C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan: studi pada karyawan PT. Telkomsel area iii Jawa Bali Nusra di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 80670. Retrieved from <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Pulisher.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (25<sup>th</sup> ed). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



- Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2014). *The factors affecting employee work environment & it's relation with employee productivity*. *International Journal of Science and Research*, (3911), 2735-2737. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org>.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sari & Gala. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia). *E-Proceeding Of Management*. 3(4), 2355-9357.
- Silitong, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar.
- Simanjuntak, Burhan. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Remaja Yosda Karya.
- Sitohang, I. N. (2004). Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin. *Jurnal PSYCE Palembang*: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RED*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia grup.
- Syaiin, S. (2007). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Tesis (Tidak Diterbitkan)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Tasman, Siregar, Z.M.E & Nasution, M.F. (2021). *The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance*. *Budapest Internasional Research and Critics Institute-Journal*, 4(3), 4025-4031.