

Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X

Relationship between Perception of Work Environment and Job Satisfaction in Employees of PT X

Marcellius Janu Ardian Pamungkas Turnip

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: marcelliusjanu.19065@mhs.unesa.ac.id

Desi Nurwidawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: desinurwidawati@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi karena pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur korelasi antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dengan 30 sebagai subjek tryout dan 70 untuk data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X dengan nilai koefisien korelasi 0,847. karyawan ketika memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan kerjanya akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, sebaliknya ketika karyawan memiliki persepsi yang rendah terhadap lingkungan kerjanya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja non-fisik, Kepuasan kerja

Abstract

This research is motivated by the importance of job satisfaction for employees in a company as it can impact employee performance. The work environment is one of the factors that influence an individual's job satisfaction; therefore, it is important for companies to fulfill employee job satisfaction. This study aims to determine the relationship between perceptions of the work environment and job satisfaction among employees of PT X. This research utilizes a quantitative method to measure the correlation between perceptions of the work environment and job satisfaction among employees of PT X. The subjects in this study consist of 100 individuals, with 30 subjects for the tryout and 70 for the actual research data. The results of this study demonstrate a very strong relationship between perceptions of the work environment and job satisfaction among employees of PT X, with a correlation coefficient of 0.847. When employees have a positive perception of their work environment, it will enhance their job satisfaction. Conversely, when employees have a low perception of their work environment, it will decrease their level of job satisfaction.

Key word : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction.

Article History	 
<i>Submitted : 06-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 06-07-2023</i>	
<i>Accepted : 06-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Sumber daya manusia atau SDM di organisasi adalah faktor penting untuk perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan memiliki faktor pendukung tercapainya tujuan. Sumber daya manusia adalah salah satu alat bagi perusahaan untuk meraih tujuan bersama. Perusahaan yang memiliki sarana prasarana yang memadai dan canggih, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan sulit dilakukan. Sumber daya dalam hal ini manusia harus dalam kondisi terbaiknya baik itu fisik maupun psikis guna mencapai tujuan bersama. Kepuasan karyawan adalah faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dari sebuah organisasi. Dunia pekerjaan menggambarkan bahwa tidak semua pekerja merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja harus terpenuhi karena dapat mempengaruhi pada kinerja individu (Luthans, 2011). Kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Rasa puas karyawan tercapai ketika kebutuhan mereka terpenuhi, sebaliknya ketika apa yang mereka inginkan tidak terpenuhi karyawan akan merasa tidak puas (Luthans, 2011). Berkaitan dengan kepuasan karyawan, di Indonesia jobstreet.com melaksanakan survey pada tahun 2014 dengan 17.632 responden mengatakan bahwa 73% pekerja tidak puas dengan pekerjaannya. Rasa tidak puas terjadi dikarenakan berbagai faktor seperti pekerjaan yang tidak sesuai dengan background pendidikan, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Luthans (2011), mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil persepsi individu terhadap pekerjaannya. Persepsi ini berkaitan dengan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut menghasilkan sesuatu yang dianggap penting atau tidak. Individu akan mempersepsikan dengan positif pekerjaannya ketika apa yang didapat sesuai atau melebihi dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan sebuah hasil atau respon dari pekerja tentang bagaimana situasi dalam pekerjaannya. Respons ini tidak bisa dilihat akan tetapi bisa disimpulkan. Luthans (2011), juga berpendapat terdapat lima dimensi dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan mendapatkan promosi, rekan kerja, dan atasan. Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja hasil dari evaluasi terkait pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (Robbins & Judge, 2013). Hal ini menggambarkan bahwa ketika seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan maka akan memunculkan perasaan-perasaan positif pada pekerjaan tersebut. Sebaliknya ketika orang sudah merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal tersebut akan memunculkan perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang membahas tentang sikap kerja, hal ini berarti sebagai kepuasan kerja karyawan. Organisasi menjadi salah satu faktor penting untuk membantu persepsi karyawan terhadap bagaimana karyawan menilai pekerjaannya yang dilakukan (Sholikah & Mulyana, 2022).

Kepuasan kerja harus jadi perhatian untuk perusahaan termasuk di PT. X. PT. X merupakan salah satu perusahaan di Yogyakarta. Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara

dengan salah satu staff OHCD *Organizational Human and Capital Development* PT. X. Staff OHCD tersebut mengatakan bahwa di PT. X sendiri sudah rutin diadakan survey kepuasan pegawai di setiap tahunnya. Survey kepuasan ini terhenti karena terjadi pandemi covid-19. Survey kepuasan kerja karyawan terakhir dilakukan pada tahun 2019. Survey kepuasan pegawai ini dilakukan setiap tahun tepatnya di akhir setiap tahun. Pengukuran kepuasan karyawan ini menggunakan beberapa pertanyaan dengan bantuan google form. Pertanyaan yang pertama adalah tentang gaji atau upah, dari pertanyaan terkait gaji atau upah tersebut karyawan merasa puas dikarenakan upah yang diterima oleh karyawan organik PT. X lebih tinggi dari UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota) Sleman. Pendapatan yang diterima juga tidak hanya sebatas gaji pokok ada tambahan lain seperti tunjangan makan dan transportasi.

Survey kepuasan di PT X juga mengukur tentang karir. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff *procurement* yang berkaitan dengan karir. Berdasarkan informasi yang diberikan, karyawan merasa puas akan tetapi ada juga yang kurang puas. Karyawan merasa puas karena memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir dalam hal ini adalah promosi jabatan. Sebagian karyawan yang kurang puas karena tidak bisa mendapatkan promosi, hal ini karena ada syarat tertentu bagi karyawan untuk menduduki jabatan. Syarat dalam hal ini adalah berkaitan dengan pendidikan dan kompetensi, misalnya untuk menduduki jabatan manager adalah pendidikan terakhir strata satu. Karyawan di PT X beberapa yang pendidikan terakhirnya SMA (Sekolah Menengah Atas).

Informasi juga didapatkan dari manager *human capital culture and talent* selaku penanggung jawab kegiatan survey kepuasan pegawai pada tahun 2019 tersebut. Karyawan di PT. X juga merasa puas terkait dengan fasilitas kerja yang sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Fasilitas dalam hal ini adalah setiap karyawan mendapatkan ruang kerja yang baik dilihat dari setiap pribadi yang mendapatkan kursi dan meja kerja masing-masing. Setiap ruang kerja memiliki AC, dispenser untuk minum, dan televisi besar yang dapat digunakan ketika melakukan rapat secara daring sehingga setiap karyawan di divisinya dapat menyaksikan rapat yang sedang berlangsung. Fasilitas kerja yang dimiliki oleh perusahaan X sudah mencukupi untuk kebutuhan pegawai. Fasilitas kerja yang jarang digunakan karena adanya pandemi covid-19 menyebabkan ada beberapa fasilitas yang rusak.

Berdasarkan informasi dari manajer HSSE *health, service, social and environment* PT. X melalui wawancara. Pandemi covid 19 membuat hampir seluruh perusahaan bekerja di rumah termasuk pada PT. X. Fasilitas kerja yang jarang digunakan ketika pandemi membuat ada beberapa alat elektronik yang ada di kantor rusak dan harus diperbaiki. Karyawan tersebut mengatakan bahwa ada keluhan terkait fasilitas dari beberapa departemen yang paling sering adalah komputer atau printer yang tidak bisa digunakan. Karyawan yang membutuhkan fasilitas tersebut mengeluh karena harus pergi ke tempat cetakan atau meminjam ke ruangan lain untuk mencetak berkas yang diperlukan.

Lingkungan kerja harus dalam kondisi baik di sebuah perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja dari karyawan. Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan cara individu dalam memaknai lingkungan kerja disekitar. Persepsi ini bisa baik atau buruk, menyenangkan maupun tidak menyenangkan, mendukung atau menjadi beban bagi individu (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2012). Lingkungan kerja diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerja dan mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Tiffin & Mc Cormick, 1965). Lingkungan kerja termasuk dalam lingkungan kerja fisik atau non fisik “psikososial” (Sedarmayanti, 2009). Karyawan cenderung mengutamakan lingkungan kerja sekitar yang nyaman dalam bekerja (Robbins, 2001). Orang akan peduli dan menjadikan lingkungan kerja sebagai alasan dalam bekerja dengan maksimal.

Studi pendahuluan yang dilakukan dengan manager asset PT. X. Lingkungan fisik di PT. X sudah dalam kondisi baik. PT. X memiliki ruangan dengan sirkulasi udara dan pencahayaan yang cukup. PT. X juga memiliki peralatan kerja yang sudah modern dilihat dari komputer kantor yang sering dilakukan pembaharuan unit. Seluruh karyawan mendapat fasilitas kursi dan meja kerja yang nyaman untuk bekerja. Fasilitas lain juga didapatkan oleh karyawan seperti dispenser untuk minum, tv, dan AC. Halaman yang luas dan dikelilingi pohon-pohon juga menjadi alasan PT. X memiliki udara yang sejuk dan nyaman.

Informasi juga didapatkan terkait dengan lingkungan psikososial dalam pekerjaan di PT. X. Wawancara dengan manager asset ini juga didapatkan informasi tentang lingkungan psikososial. Lingkungan psikososial dalam hal ini adalah hubungan antar karyawan di PT. X. Setiap pekerja di PT. X memiliki hubungan yang baik satu samalain. Karyawan di PT. X memiliki semboyan bahwa bekerja disini sangat sulit untuk masuk menjadi karyawan dan sangat sulit untuk keluar. Rekan kerja yang suportif dan atasan yang selalu membimbing dalam penyelesaian sebuah pekerjaan menjadi alasan karyawan untuk tetap bekerja di PT. X. Tingkat kepedulian terhadap sesama karyawan juga tinggi, hal ini terlihat ketika ada rekan kerja yang sedang dalam kesulitan baik dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan. Mereka akan segera membantu rekan kerja saat dalam kesulitan. Komunikasi yang baik antar karyawan atau atasan juga menjadi alasan bahwa lingkungan psikosisal di PT. X sudah dalam keadaan baik.

Gilmer (1996), mengemukakan sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya kompensasi, keamanan kerja, manajemen perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, fasilitas, aspek sosial dalam pekerjaan, dan faktor intrinsik dari pekerjaan. Kondisi kerja yang di dalamnya berhubungan dengan lingkungan kerja adalah penyebab rasa puas pekerja (Luthans, 2011). Kebutuhan lingkungan kerja yang baik harus terpenuhi dari karyawan dalam bekerja adalah salah satu cara pekerja mencapai kepuasan kerjanya. Kesesuaian lingkungan kerja dengan harapan akan menjadi alasan karyawan menjadi puas dalam pekerjaan, sebaliknya ketika hal tersebut tidak terpenuhi karyawan akan merasa tidak puas. Berkaitan dengan hal tersebut tidak bisa dihindari bahwa karyawan akan menuntut dalam memenuhi kenyamanan, keamanan, dan perlengkapan yang memadai dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut perhatian tentang bagaimana karyawan dalam memersepsikan lingkungan kerja dan kepuasan menjadi alasan peneliti untuk membahas hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan khususnya karyawan PT. X.

Metode

Sampel/populasi

Menurut sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dengan karakteristik tertentu yang telah peneliti tetapkan untuk pelajari dan pada akhirnya dibuat kesimpulan, jadi populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang ada. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan organik PT. X. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* Jenuh dengan jumlah sampel adalah 100 responden, 30 responden digunakan sebagai data *tryout*, dan 70 responden digunakan sebagai data penelitian.

Pengumpulan data

Data harus dikumpulkan dengan teknik secara valid dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala Psikologi. Skala penelitian ini menggunakan skala Persepsi

terhadap lingkungan kerja dan Skala Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji beda aitem skala persepsi terhadap lingkungan kerja dapat diketahui bahwa dari 23 aitem terdapat lima aitem tidak valid. Hasil uji beda aitem kepuasan kerja dari 22 aitem terdapat satu aitem tidak valid. Hasil uji reliabilitas memperoleh skor *Alphacronbach* pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja sebesar 0.893 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.811.

Analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik uji korelasi *Product Moment* Pearson. Teknik analisis korelasi merupakan teknik analisis data yang berguna untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu Persepsi terhadap Kepuasan Kerja (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi JASP versi 17. Uji normalitas adalah cara untuk melihat normalitas persebaran data dalam penelitian dengan uji normalitas Shapiro Wilk. Ketika $p \text{ sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal sebaliknya, data tidak berdistribusi normal ketika $p \text{ sig} < 0,05$.

Hasil

Pengolahan data dan pemberian skor dari skala yang dibagikan kepada 70 subjek dengan tujuan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Proses yang dilakukan ini menggunakan bantuan software JASP versi *for windows* dan dihasilkan data berupa *statistic* deskriptif seperti pada tabel

Tabel 3. Deskriptif Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Data Empirik			
		min	max	Mean	SD
Persepsi terhadap lingkungan kerja	39	60	90	77.757	7.324
Kepuasan Kerja	39	72	105	90.371	8.187
Valid N (<i>listwise</i>)	39				

Tabel 3, dapat menunjukkan bahwa skor mean variabel persepsi terhadap lingkungan kerja sebesar 77.757 dan memiliki nilai terendah sebesar 60 dan nilai tertinggi sebesar 90 dan nilai standar deviasi adalah 7.324. Sedangkan nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja sebesar 90.371 dan memiliki nilai terendah sebesar 72 dan nilai tertinggi sebesar 105 dan nilai standar deviasi adalah 8.187.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat persebaran data penelitian kedua variabel yaitu persepsi terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ (Azwar, 2012).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Shapiro-Wilk	0.970	0.969

	Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
P-value of Shapiro-Wilk	0.089	0.081

Setelah pengujian normalitas pada tabel 4. tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi p-value of Shapiro Wilk variabel persepsi terhadap kepuasan kerja adalah 0,089, dan variabel kepuasan kerja adalah 0,081 sehingga data tersebut berdistribusi normal dikarenakan $p > 0,05$.

Uji Hipotesis menggunakan metode korelasi product moment Pearson digunakan untuk pengujian hipotesis, dengan prasyarat bahwa hasil uji normalitas sebelumnya memiliki distribusi data yang normal, dengan data dalam skala interval atau rasio, metode ini merupakan uji statistik untuk memastikan hubungan antara dua variabel. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka diasumsikan hubungan kedua variabel signifikan dan hipotesis dapat diuji dengan menggunakan teknik korelasi Pearson (Sugiyono, 2018). Pedoman kriteria koefisien korelasi tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 5. Kriteria pedoman koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00–0,199	Sangat Lemah
0,20–0,399	Lemah
0,40–0,599	Sedang
0,60–0,799	Kuat
0,80–1,000	Sangat Kuat

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Pearson's Correlations

Variable	X	Y
1. X	Pearson's r	—
	p-value	—
2. Y	Pearson's r	0.847 *** —
	p-value	< .001 —

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabel 6. menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) maka kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi pearson sebesar 0,847 masuk pada interval pedoman koefisien korelasi 0,800 – 1,000 yang diartikan hubungan kedua variabel adalah sangat kuat.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel itu mengarah ke positif atau negatif. Nilai koefisien korelasi

0,847 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel positif dan searah, atau diartikan ketika karyawan memiliki tingkat persepsi yang tinggi terhadap lingkungan kerjanya maka kepuasan kerjanya juga akan tinggi. Nilai koefisien ini dapat menunjukkan tingkat hubungan dari kedua variabel. Sugiono (2018), mengemukakan pedoman pengategorian nilai koefisien korelasi. Tingkat hubungan ini juga berarti besarnya pengaruh dari variabel persepsi terhadap kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT X. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) maka kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi pearson sebesar 0,847 masuk pada interval pedoman koefisien korelasi 0,800 – 1,000 yang diartikan hubungan kedua variabel adalah sangat kuat. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Penelitian oleh Budiani & Rachmawati (2021), memperoleh hasil bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan searah, sehingga ketika karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan kerjanya maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Ketika karyawan memiliki persepsi yang rendah terhadap lingkungan kerjanya maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun. Oleh karena itu maka penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Perusahaan kiranya lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan terkait dengan lingkungan kerjanya hal itu dikarenakan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai ketika apa yang karyawan terima sebanding atau melebihi dari keinginan mereka maka karyawan dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya (Luthans, 2011).

Kepuasan kerja karyawan organik PT X mendapatkan hasil tertinggi yaitu dengan skor 105 dan dengan skor terendah sebesar 72 pada variabel kepuasan kerja. Nilai rata-rata yang dihasilkan dari keseluruhan responden adalah 90.371 dan hasil ini masuk pada kategori sedang, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan organik PT. X masuk pada kategori sedang. Hal ini dapat dikatakan bahwa kebutuhan karyawan di PT X sudah cukup dipenuhi, hal ini terbukti dengan beberapa aspek dari kepuasan kerja yang sudah terpenuhi seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Peneliti beranggapan bahwa aspek dari kepuasan sudah terpenuhi dan sebagian besar karyawan sudah merasakannya. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkan dan apa yang karyawan nilai sebagai sesuatu yang penting (Luthans, 2011). Karyawan akan merasakan puas pada pekerjaannya ketika apa yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut bisa dipenuhi, sebaliknya apabila keinginan dari karyawan tidak dapat terpenuhi karyawan akan mengarah pada perasaan tidak puas akan pekerjaannya. Luthans (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi: pekerjaan itu sendiri (*work itself*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*coworkers*).

Aspek *work itself* atau pekerjaan itu sendiri merupakan kepuasan karyawan yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri. Pada aspek ini skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,4 Pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan menjadi faktor penting karyawan dalam merasakan puas akan pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri dimana pekerjaan yang dijalani termasuk dalam karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang menarik untuk dijalankan oleh karyawan, serta karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik pekerjaan yang positif dapat berpengaruh pada kepuasan dan meningkatkan tanggung jawab karyawan (Mahayanti dan Sriathi, 2017). Karyawan juga dapat mencapai kepuasan ketika dalam menjalankan pekerjaan mereka dapat menerima hal baru serta mendapatkan pelatihan

yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan (Luthans, 2011). Hal ini sependapat dengan penelitian Mahayanti dan Sriathi (2017), ia mengklaim bahwa sejauh mana suatu pekerjaan memungkinkan pertumbuhan pribadi dan peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh keterampilan yang relevan dengan profesinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Skor rata-rata responden pada dimensi gaji adalah 4,4. Staf organik PT X mengatakan bahwa mereka berkesempatan untuk mengikuti sesi-sesi pelatihan yang ditawarkan oleh PT. X untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan juga dapat mengajukan untuk mengikuti suatu pelatihan tertentu kepada atasan maupun kepada pihak *Organization and Human Capital Development* (OHCD) untuk mengembangkan skill dan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Apabila pelatihan itu dirasa perlu untuk dijalankan karyawan akan mengikuti pelatihan sesuai dengan yang diajukan.

Dimensi kedua yaitu *pay* atau gaji. Pada dimensi ini skor rata-rata dari keseluruhan responden adalah 4,1. Luthans (2011), berpendapat bahwa gaji merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang diterima sebagai balas jasa dari perusahaan untuk karyawan. Suhendi, Darna & Lesmana (2020), menekankan bahwa membayar gaji kepada karyawan adalah sarana untuk mengenali pekerjaan yang baik, menciptakan keadilan, menurunkan *turnover*, dan menjadi tolok ukur untuk memilih pekerja yang berkualitas tinggi. Gaji yang adil didasarkan pada perbandingan kinerja setiap karyawan untuk organisasi, bukan pada asumsi bahwa semua karyawan menerima gaji yang sama. Individu akan membandingkan gaji mereka dengan individu lain atas dasar pekerjaan yang telah diselesaikan karena mereka adalah makhluk sosial. Uang dalam sebuah pekerjaan bisa menjadi tolok ukur karyawan berhasil atau tidak dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana beban kerja mereka ditugaskan dan pendapatan yang mereka terima. Menurut data yang dikumpulkan di PT X, staf organik menerima lebih dari UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten), yang jadi alasan karyawan puas dan bahagia bekerja di sana.

Dimensi ketiga yaitu coworkers atau rekan kerja. Responden PT X memperoleh skor 4,5 pada dimensi rekan kerja. Karyawan membutuhkan hubungan sosial di tempat kerja, termasuk dengan rekan kerja, karena mereka adalah makhluk sosial. Individu akan berinteraksi dengan rekan kerja mereka setiap saat ketika mereka melakukan pekerjaan mereka, sehingga mereka membutuhkan mereka untuk dapat mendukung satu sama lain agar meningkatkan produktivitas mereka. Mempunyai rekan kerja yang sopan dan menyemangati dapat menambah kepuasan kerja karena bagi kebanyakan orang, pekerjaan adalah bagaimana mereka dalam berhubungan sosial (Robbins, 2001). Karyawan membutuhkan sesama pekerja yang handal dalam teknis selain rekan kerja yang mudah berinteraksi sehingga mereka dapat saling mendukung dalam pekerjaan. Sesuai dengan pendapat Mahaputra & Maharani (2023), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perasaan puas karyawan adalah memiliki rekan kerja yang berpengetahuan dan membantu. Jika kebutuhan mereka terhadap rekan kerja yang mendukung dapat dipenuhi secara memadai, individu merasakan puas (Luthans, 2011). Hal ini juga berlaku untuk anggota staf organik PT X, yang menyatakan bahwa mereka puas bekerja dengan rekan kerja yang memberi semangat dan bersedia memberikan dukungan baik mental maupun fisik. Perilaku karyawan akan dipengaruhi oleh seberapa puas atau tidak puasnya mereka di tempat kerja. Rekan kerja juga menjadi alasan bagi beberapa karyawan untuk nyaman dan tetap bekerja di PT X.

Dimensi keempat yaitu *promotion opportunities* atau kesempatan naik jabatan. Dimensi kesempatan naik jabatan di PT X memperoleh skor rata-rata 4,4. Promosi berdampak bagi karyawan, karyawan akan merasa puas ketika perusahaan memberikan kesempatan bagi setiap karyawannya untuk mengembangkan karier dan naik jabatan (Luthans, 2011). Kandidat promosi pasti akan memiliki lebih banyak tanggung jawab daripada yang mereka lakukan di pekerjaan sebelumnya. Data yang dikumpulkan penulis di lapangan menunjukkan bahwa meskipun setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengajukan promosi, terdapat berbagai pilihan bagi karyawan untuk menerima promosi dalam hal ini karyawan dapat mengajukan permohonan promosi jabatan. Kebijakan tentang promosi di PT X bisa dikatakan tidak memiliki batas, akan tetapi untuk menduduki jabatan tertentu ada syarat yang harus dimiliki karyawan misalnya seperti pendidikan, kompetensi dan skills. Apabila karyawan sudah memenuhi setiap syarat yang ditentukan karyawan bisa mendapatkan promosi sesuai dengan keahlian masing-masing. PT X sendiri, karyawan kontrak dapat menjadi karyawan organik ketika lama bekerja yang telah dijalani dinilai sudah cukup untuk pengajuan sebagai karyawan organik. Sementara untuk posisi jabatan tertentu, PT X memberikan kenaikan jabatan dengan memperhatikan syarat-syarat dan adanya seleksi dari atasan yang lebih tinggi sesuai dengan jabatan yang akan dituju.

Dimensi kelima yaitu supervision (pengawasan). Pada dimensi pengawasan memiliki skor rata-rata 4,2. Pengawasan dalam hal ini adalah sebagai atasan akan mengawasi bagaimana karyawan dalam bekerja sehingga atasan dapat mengetahui apakah sudah memenuhi tuntutan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan (Luthans, 2011). Tujuan pengawasan oleh atasan adalah untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Ketika ada ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dan tujuan perusahaan, atasan juga harus melakukan perubahan pada semua prosedur kerja pekerja untuk memastikan bahwa mereka pada akhirnya dapat mencapai tujuan tersebut. Setelah atasan mengetahui ketidaksesuaian tersebut maka dapat melakukan penyesuaian supaya tujuan organisasi tetap tercapai (Dewi, 2012). Agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebagaimana dimaksud, atasan harus memberikan pengawasan yang memperhatikan tuntutan mereka. Atasan kiranya dapat lebih memperhatikan cara dalam memberikan perintah sehingga karyawan tetap mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Atasan langsung dari seorang karyawan adalah individu yang paling memenuhi syarat untuk mengawasi mereka (Kamal, 2015). Bawahan membutuhkan dorongan konstan dari atasan selain pengawasan sehingga mereka akan termotivasi untuk memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, pendampingan yang baik dapat menurunkan stres kerja karyawan dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan (Rahman, 2019). Ketika bantuan yang mereka terima memenuhi kebutuhan mereka, karyawan akan senang dengan pekerjaannya. Karyawan organik yang berpartisipasi dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa mereka berhubungan baik dengan atasan mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan memiliki pandangan negatif tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya berpikir positif tentang pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh rasa puas karyawan. Kondisi kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan menghasilkan perusahaan yang lebih efektif di pekerjaan daripada kondisi kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan (Robbins & Judge, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), memperoleh hasil bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi memotivasi pekerja untuk mengerahkan upaya dan waktu yang diperlukan untuk berhasil mencapai tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian di PT X ini memperoleh nilai terendah yaitu 60 dan nilai tertinggi 90, dengan nilai rata-rata 77.757 sehingga masuk dalam kategori sedang pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja. Salah satu unsur yang menentukan kepuasan kerja seseorang adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan juga sebagai kondisi kerja seseorang, dimana kondisi kerja meliputi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan di tempat bekerja (Luthans, 2011). Lingkungan kerja merupakan setiap hal berkaitan dengan pekerja baik dalam lingkungan fisik maupun keadaan psikologis seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Tiffin & Mc.Cormick, 1965). Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang dipakai oleh karyawan yang berbentuk secara fisik seperti meja, kursi, dan lainnya. Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai lingkungan penyalur kondisi di dalam ruangan seperti temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan desain ruang kerja mereka (Mahmudah, 2019). Lingkungan kerja karyawan harus terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan karena akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan (Harmon & Lestary, 2017). Pada aspek lingkungan kerja fisik PT memperoleh skor rata-rata 4,3. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik di PT X dinilai sudah cukup baik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Karyawan organik PT X menyatakan mereka bekerja dengan peralatan kerja yang memadai seperti meja, kursi, peralatan elektronik yang dapat mereka gunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor lain dari lingkungan kerja fisik juga dapat dikatakan sudah baik misalnya ruangan kerja yang terhindar dari kebisingan, sirkulasi udara yang mencukupi, penerangan ruangan yang baik dan tata ruang kerja yang membuat nyaman karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga termasuk dalam lingkungan kerja non fisik atau psikososial (Tiffin & Cormick, 1965). Pada aspek lingkungan kerja non fisik ini PT X memperoleh rata-rata skor 4,4. Lingkungan kerja psikososial adalah hubungan seorang karyawan dengan orang lain baik hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan atau rekan kerja (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan Kerja non fisik akan membentuk rasa nyaman karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan semangat serta kinerja karyawan untuk perusahaan (Gilang & Cintia, 2016). Karyawan PT X memiliki kedekatan secara hubungan baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, hal ini terlihat dari cara mereka mensupport satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka mengaku akan membantu satu sama lain ketika rekan kerjanya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan karyawan dengan atasan di PT X juga sudah baik. Atasan akan memberikan bimbingan ketika dirasa bawahan tidak sanggup atau kesulitan dalam menghadapi permasalahan seputar pekerjaan mereka. Atasan juga tidak semena-mena memberikan perintah, atau dapat dikatakan atasan sudah melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya sehingga dalam pemberian perintah atasan akan melihat kesesuaian dengan kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitadewi & Sukma (2022), dihasilkan bahwa kenyamanan dan hubungan baik dengan semua orang di perusahaan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Hasil dari uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment* Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,847 maka dapat disimpulkan kekuatan hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X pada kategori signifikan sangat kuat. Hasil ini menandakan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan PT X.

Saran

Bagi karyawan, karyawan harus aktif terlibat dalam komunikasi. Berpartisipasi dalam komunikasi dua arah dengan atasan dan rekan kerja dapat membantu membangun hubungan yang positif dan saling memahami. Sampaikan masukan, saran, dan kekhawatiran Anda secara konstruktif agar dapat berkontribusi pada perbaikan lingkungan kerja. Karyawan kiranya manfaatkan peluang pengembangan diri dengan cara mengambil inisiatif untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan Anda melalui pelatihan, kursus, atau program pengembangan yang disediakan oleh perusahaan. Meningkatkan kompetensi dan kemampuan Anda dapat memberikan rasa pencapaian yang memuaskan dan meningkatkan kepuasan kerja. Berpartisipasi dalam tim dan kolaborasi: Terlibat aktif dalam kerja tim dan kolaborasi dengan rekan kerja dapat meningkatkan interaksi sosial, keterlibatan, dan dukungan timbal balik. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan saling mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Bagi Perusahaan kiranya lebih memperhatikan terkait dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan terkait lingkungannya. Pemberian pelatihan dan pengembangan dapat juga menjadi salah satu cara untuk mencapai kepuasan kerja karena karyawan akan lebih menguasai bidang pekerjaan yang mereka jalankan. Membuat program kerjasama tim sehingga dapat mengeratkan hubungan sesama karyawan. Hal ini adalah cara untuk mencapai hubungan yang lebih baik sesama karyawan di perusahaan.

Kiranya perusahaan dapat menjalankan survey keepuasan dan mengukur tingkat penilaian karyawan terhadap lingkungannya sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan pada faktor tertentu yang menurunkan tingkat kepuasan maupun persepsi terhadap lingkungan kerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya Keterbatasan penelitian ini kiranya menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih variatif. Penelitian ini mendapatkan hasil dimana persepsi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengganti variabel x dengan faktor lain dari kepuasan kerja sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan teori-teori kepuasan kerja maupun persepsi terhadap lingkungan kerja, selain itu dapat dilaksanakan penelitian dengan subjek dan populasi yang berbeda. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan sampel karyawan yang lebih representatif dari berbagai latar belakang, tingkatan jabatan, dan departemen dalam perusahaan. Hal ini akan membantu menggeneralisasi temuan penelitian lebih luas dan memahami

hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja di antara kelompok-kelompok tersebut.

Daftar Pustaka

- Aruan, Q. S., Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27(2), 141-162. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Arifin, S., Murdikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106. <http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha>
- Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budiani, M. S., Rachmawati, A. Y. (2021). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan Pt Pal Indonesia (Persero) : *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 215-229.
- Candra Wijaya. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Dewi, N. N. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja. *AKSARA : Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal*, 7(2), 255-366. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Gilang, A., Cintia, E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *e-Proceeding of Management*, 3(1), 710-714.
- Harmon., Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Iverizkinawati., Astuti., R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26-41. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman/article/view/26>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Surabaya: UNESA UNIVERSITY PRESS
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York. Mc Graw – Hill

- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 61–70. <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Mahayanti, I. G. A., Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 2253-2279.
- Mahaputra, M. R., Maharani, A. (2023). Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1-7. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1>
- Mahmudah, E. W . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. UBHARA Manajemen Press
- Mc Shane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Moch.Hafid , Hasanah, U. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal An-nafs*, 1(2), 269-290.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Suhendi, R. M, Darna, N., Lesmana, D. S,. (2015). Pengaruh Gaji Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal* , 2(4), 168-182.
- Robbins, P. S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Erlangga, Jakarta
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Tiffin, J., & Mc Cormick, E. J. (1965). *Industrial Psychology*. New Jersey: Prentice Hall
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sholikah, W. N., Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Bappeko X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 1-13.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo, U. D. A . (2015). Peran Persepsi tentang Lingkungan Kerja Psikososial terhadap Komitmen Organisasional pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal UNISIA*, 37(82), 81-87.

73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka (2022) diperoleh 18 Februari 2023, dari <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>