

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros

Rika Arianti<sup>1\*</sup>, Andi Nuryadin<sup>2</sup>, Nurdin Latif<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen, Indonesia

Alamat: Jl. Bung No 23 Tamalanrea Jaya, Kec Tamalanrea, Kota Makassar, Indonesia

Korespondensi penulis: [fajrulajju@gmail.com](mailto:fajrulajju@gmail.com) \*

**Abstract.** Rika Arianti (2024) *The Influence of Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT SEMEN BOSOWA MAROS*, Thesis of Human Resource Management Study Program. Supervised by Supervisor I Dr. Andi Nuryadin, S.E., M.Si and Supervisor II Dr. Nurdin Latif, S.E., M.Si. This study aims to determine how much influence the work environment (X) has on job satisfaction (Y) at PT SEMEN BOSOWA MAROS. This type of research is quantitative. The data source was obtained from the PT Semen Bosowa Maros Office and the object of the study was carried out by distributing questionnaires to employees. The sampling technique used was a saturated sample where the entire population was 94 respondents. The results of the respondent study were tested with validity tests, reliability tests, partial tests (t-tests) data analysis techniques included descriptive analysis and simple regression analysis. Based on the results of statistical analysis to test the significance of the influence of the work environment on job satisfaction using the t test, it can be seen in table 4.11 that the calculated t value is 29.728, with a significance level of 0.000. Because the calculated  $t > t$  table (29.728, > 1.986) or the significance of  $t < 5\%$  (0.000 < 0.05), then based on a simple analysis between the independent variable (X) work environment and the dependent variable (Y) job satisfaction, these results indicate that the work environment has a positive and significant influence on job satisfaction.

**Keywords:** Employee, Job satisfaction, Work environment

**Abstrak.** Rika Arianti (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT SEMEN BOSOWA MAROS, Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Andi Nuryadin, S.E., M.Si dan Pembimbing II Dr. Nurdin Latif, S.E., M.Si Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT SEMEN BOSOWA MAROS. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data didapat dari Kantor PT Semen Bosowa Maros dan obyek penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner pada karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang mana seluruh populasi sebanyak 94 responden. Hasil Penelitian responden diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji persial (uji t) teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menggunakan uji t, dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa nilai t hitung adalah 29,728, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (29,728, > 1,986) atau signifikansi  $t < 5\%$  (0,000 < 0,05), maka berdasarkan analisis sederhana antara variabel bebas (X) lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Karyawan, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi suatu perusahaan dan berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalamnya. Manajemen yang baik diperlukan agar suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya dan mencapai tujuan yang diinginkannya. Ini karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas dalam mencapai tujuannya.

Banyak pekerja keluar dari pekerjaan karena berbagai alasan, termasuk pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, setiap pekerja dapat mengalami tingkat lingkungan yang berbeda-beda di tempat kerja mereka. Interaksi situasi dengan individu, karakteristik kepribadian, dan pola perilaku yang untuk menentukan reaksi psikologis, atau perilaku terhadap lingkungan. Reaksi ini di dasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman sebelumnya, keadaan hidup, dan kemampuannya. Wanita yang bekerja dalam lingkungan organisasi sering mengalami tuntutan peran ganda, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga, sehingga lebih rentan mengalami lingkungan yang dapat menyebabkan kecemasan dibandingkan dengan pria. Wanita karir lebih rentan mengalami lingkungan karena tuntutan pekerjaan rumah tangga, dan ekonomi keluarga.

Kompetensi merupakan perpaduan dari beberapa unsur, seperti pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap, yang direfleksikan dalam cara berpikir dan bertindak. Oleh karena itu, kompetensi sering dikaitkan dengan kualitas pribadi. Menurut Edison dkk (2017), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas dengan tekun dan memiliki kesadaran diri yang kuat yang dilandasi oleh prinsip-prinsip pengetahuan, ketekunan, dan penyederhanaan.

Menurut Sutrisno (2019), kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai sifat-sifat seorang pemimpin atau anggota staf yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan kinerja yang baik. Konsep kompetensi dipahami sebagai penghubung antara kemampuan dan keterampilan. Dalam lingkaran manajemen saat ini, kemampuan dan keterampilan menghasilkan banyak perhatian. Penerapan konsep kompetensi merupakan konsep yang digunakan untuk menjelaskan hal ini. Kemampuan mengacu pada karakteristik stabil seseorang yang terkait dengan kemampuan fisik dan mental maksimum mereka. Dengan kata lain, keterampilan adalah kemampuan secara khusus untuk mengelola suatu objek. menjelaskan konsep kompetensi sebagai penghubung antara aptitude (bakat) dan ability (kemampuan). Bakat menunjukkan kemampuan untuk mempelajari sesuatu. Bakat memiliki potensi. Kemampuan didasarkan pada kesanggupan seseorang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan tertentu. Pengetahuan dan keterampilan adalah sumber dari kemampuan.

Perilaku lingkungan kerja berdampak pada individu dan perusahaan, jika karyawan tidak dapat menyesuaikan diri secara pribadi, mereka dapat menganggapnya sebagai tekanan yang mengancam diri mereka sendiri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan lingkungan bagi karyawan yang bersangkutan. Tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidakselarasan

antara seseorang dan lingkungan dapat menyebabkan lingkungan. Menurut Handoko (2008:200) Lingkungan adalah tingkat ketegangan yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi seseorang. Oleh karena itu, lingkungan yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, yang berarti mengganggu prestasi kerja.

Kepuasan kerja, menurut Nurleli (dalam Syifa Syifa Fadillah dkk., 2023) didefinisikan sebagai keadaan emosional seseorang yang dapat dilihat atau diketahui melalui tingkah laku dan sikap yang baik atau tidak baik terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang. Dua jenis kepuasan karyawan adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja sangat penting karena karyawan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Moral kerja, dedikasi, cinta, dan kedisiplinan kerja harus tinggi.

H.M. Aksa Mahmud mendirikan Bosowa pada 22 Februari 1973. Perusahaan ini pertama kali didirikan dengan nama CV. Moneter dan berlokasi di Makassar, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini telah berkembang dalam industri yang di bagi menjadi beberapa unit bisnis, termasuk mobil, semen, logistic dan transportasi, pertambangan, properti, jasa keuangan, infrastruktur, listrik, media, dan multi bisnis. Visinya adalah menjadi pemain utama ekonomi nasional dengan tenaga kerja yang baik, produk berkualitas tinggi, pelayanan terbaik, dan sistem yang terintegrasi. Salah satu unit bisnis unggulan dari Bosowa Grup adalah PT. Semen Bosowa Maros. Unit ini menangani berbagai tahapan mulai dari penggunaan bahan baku, produksi semen, hingga pengiriman produk kepada konsumen. Setiap langkah dalam proses ini di kerjakan dengan profesionalitas tinggi, didukung oleh tenaga ahli di bidangnya. Berkat upaya tersebut, Semen Bosowa telah berhasil meraih sertifikat ISO 9001 dan 14001.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Definisi Sumber Daya Manusia**

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua konsep pengertian yang berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia.

Dalam buku (Priyono Marnis, 2016), Stoner menjelaskan bahwa sumber daya manusia (MSDM) di gunakan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pribadi karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) lebih dari sekedar koordinasi SDM organisasi, itu berusaha mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjaannya. MSDM adalah bagian penting dari keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kegagalan MSDM dapat menjadi penghalang utama untuk kepuasan karyawan dan keberhasilan perusahaan. MSDM didasarkan pada gagasan bahwa setiap pekerja adalah manusia dan buku

hanya sumber daya bisnis. Fokus utama MSDM adalah manusia. Studi MSDM mencakup bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

### **Definisi lingkungan kerja**

Seperti yang dinyatakan Prasetyo (2021) lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, metode kerja, serta penagturan kerja yang dihadapi oleh seseorang, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang baik atau membuat lingkungan kerja yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja akan mempengaruhi semangat dan gairah karyawan. Menurut Astuti (2018) Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan di tempat kerja akan meningkatkan semangat karyawan dan menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan (Afandi, 2016).

### **Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seorang pekerja tentang pekerjaan yang telah mereka lakukan selama periode waktu tertentu. Kepuasan kerja, menurut Dole dan Schroeder, adalah reaksi individu terhadap lingkungan kerja mereka. Menurut Affandi, kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Apakah karyawan merasa senang atau tidak dengan pekerjaan mereka? Sikap terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan.

Selain itu, Robbins (Septia Nurul, 2022) menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang membandingkan jumlah kompensasi yang diterima seorang pekerja dengan jumlah kompensasi yang harus mereka terima. Sementara itu, kepuasan kerja didefinisikan oleh Greenberg dan Baron sebagai sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif (Mulyana, 2018). Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap buruk terhadap pekerjaannya.

## Kerangka Pikir



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

### Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian, diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

### 3. METODE PENELITIAN

Menurut Kerlinger dalam buku (metodologi penelitian Benny S. Pasaribu, dkk., 2022), definisi operasional menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur dan menetapkan kegiatan dan tindakan yang diperlukan untuk mengukur variabel. Skala yang umum harus digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Tabel berikut menunjukkan gambaran lebih lengkap dari variabel yang akan diteliti

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan tujuan kuesioner.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara untuk mengukur seberapa andal suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel tertentu. Suatu variabel dianggap reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil sepanjang waktu

### Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara *lingkungan kerja* (X), terhadap kepuasan karyawan (Y). kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ( $\alpha= 0,05$ )

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variable penelitian terdiri dari satu yaitu varibel independen (bebas) dan dependen (terikat). Variable bebas berupa lingkungan kerja , sedangkan variable terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja . Keseluruhan variable akan dibahas pada bagian dibawah ini.

### Karakteristik Responden

Kouesioner yang di sebarakan 94, semua kuesioner yang dibagikan memenuhi kriteria penelitian, termasuk jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Di dalam kuesioner responden perlu mencantumkan nama untuk informasi yang diberikan responden.

### Jenis kelamin responden

**Tabel 1 Jenis kelamin responden**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	65	69.1	69.1	69.1
	Perempuan	29	30.9	30.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

*Sumber : data hasil olahan SPSS 24*

Dengan Menurut tabel di atas, mayoritas responden yang menjawab adalah pria yang berjumlah 65 orang dengan persentase 69,1%, dan yang paling sedikit adalah Perempuan yang berjumlah 29 orang dengan persentase 30,9%.

### Usia Responden

**Tabel 2 Usia Responden**

Umur	Frekuensi	Presentase %
20-30	39	41,5%
31-40	24	23,5%
41-53	31	27,7%
Total	94	100%

*Sumber : data hasil olahan SPSS 24*

Menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-30 tahun sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 41,5%, responden yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 23,5%, sedangkan responden yang berumur 41-53 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 27,7% .

## Pendidikan Terakhir Responden

**Tabel 3 Masa Kerja Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	38	40.4	40.4	40.4
	D3	10	10.6	10.6	51.1
	S1	46	48.9	48.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

*Sumber : data hasil olahan SPSS 24*

Jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA /SMK sebanyak 38 orang dengan presentase 40.0%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang dengan presentase 10,6% dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 46 orang, dengan presentase 48,9%.

### Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keakrutan dan ketepatan sesuatu yang diketahui untuk tujuan tertentu. Untuk menguji validitas, nilai-nilai dibandingkan dengan tabel R dalam tahap signifikan 5 dengan derajat kebebasan (df) yang sesuai dengan jumlah sampel.

- Nilai R hitung dianggap valid jika lebih besar dari R tabel,
- tetapi tidak valid jika lebih rendah dari R tabel.

#### a) Uji Validitas lingkungan kerja (X1)

**Tabel 4 Uji Validitas lingkungan kerja**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
X1	0,283	0.166	Valid
X2	0,221	0.166	Valid
X3	0,170	0.166	Valid
X4	0,195	0.166	Valid
X5	0,268	0.166	Valid
X6	0,199	0.166	Valid
X7	0,185	0.166	Valid
X8	0,212	0.166	Valid
X9	0,167	0.166	Valid
X10	0,169	0.166	Valid

*Sumber : data hasil olahan SPSS 24*

Berdasarkan nilai-nilai yang tercantum dalam tabel 4.6, enam pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid karena R hitung (Koefisien Validitas) lebih besar daripada R tabel.

#### b) Uji Validitas kepuasan kerja(X2)

**Tabel 5 Uji Validitas kepuasan kerja**

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
Y1	0,189	0.166	Valid
Y2	0,214	0.166	Valid
Y3	0,190	0.166	Valid
Y4	0,185	0.166	Valid
Y5	0,470	0.166	Valid
Y6	0,168	0.166	Valid
Y7	0,243	0.166	Valid
Y8	0,281	0.166	Valid
Y9	0,319	0.166	Valid
Y10	0,472	0.166	Valid

*Sumber : data hasil olahan SPSS 24*

Di antara sepuluh pernyataan tentang variabel kepuasan karyawan, dianggap akurat jika koefisien korelasi, atau Rhitung lebih besar daripada Rtabel,

### Uji realibilitas

#### a) Variabel kompetensi (X1)

**Tabel 6 Uji realibilitas kepuasan kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

hasil Uji Reliabilitas untuk variabel X (lingkungan kerja), 10 item pernyataan variabel memiliki koefisien Alpha yang lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

#### b) Uji realibilitas variabel kepuasan kerja (Y)

**Tabel 7 Uji realibilitas kepuasan kerja kerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Sumber : data hasil olahan SPSS 24

hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Y (Kepuasan Kerja), 10 item pernyataan variabel memiliki koefisien Alpha yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, sesuai ketentuan di atas, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

### Analisis uji linier berganda

Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas) terhadap pengembangan karyawan sebagai variabel dependent (terikat) dapat dinilai dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam regresi linier berganda, persamaannya adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Di sini, Y adalah variabel terikat pengembangan karyawan, a adalah konstanta, b1 adalah koefisien regresi dari variabel bebas 1 hingga 2, dan X1 adalah variabel bebas kompetensi dan X2 adalah variabel bebas budaya organisasi. SPSS 24 adalah program komputer yang digunakan untuk menganalisis data.

**Tabel 8 Uji linier berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.859	3.673		-.234	.816
	X1Total	.545	.107	.614	5.099	.000
	X2Total	.074	.094	.095	.787	.434

Sumber : data hasil olahan SPSS 24



Menurut tabel *coefficient* korelasi, model persamaan regresi linier berganda untuk menghitung pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut:  $Y = 0.859 + 0.545X_1 + 0.074X_2$ . Jika variabel kompetensi meningkat 1 poin, maka variabel pengembangan karyawan meningkat sebesar 0.859, dan jika budaya meningkat 1 poin, maka variabel pengembangan karyawan meningkat sebesar 0,074. Ini menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

#### a) Uji Hipotesis Parsial (T)

Untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, digunakan uji-t atau uji parsial. Uji ini bertujuan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 94 orang, sehingga pengujian dilakukan dengan uji t dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, yang menghasilkan t tabel sebesar 1,484.

**Tabel 9**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.853	.574		1.484	.141
TOTALX	.948	.032	.952	29.728	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY  
 Sumber : data hasil olahan SPSS 24

Untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, digunakan uji-t atau uji parsial. Uji ini bertujuan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 94 orang, sehingga pengujian dilakukan dengan uji t dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, yang menghasilkan t tabel sebesar 1,484. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### Pembahasan

Lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan individu, dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kepuasan kerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, PT Bosowa sebagai salah satu pabrik semen Maros memiliki peran strategis dalam sektor transportasi. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja melalui penataan sistem lingkungan kerja yang kondusif serta sistem perhubungan yang andal. Langkah ini bertujuan untuk menciptakan aparatur yang bertanggung jawab, profesional, dan kompeten dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, suasana dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Adapun hasil regresi penelitian ini  $Y = 0,853 + 0,948X$  yang artinya hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan akan meningkat sebesar 60% jika lingkungan kerja bagi karyawan pada PT Semen Bosowa Maros meningkat.

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menggunakan uji t, dapat dilihat pada tabel 4.20 bahwa nilai t hitung adalah 29,728, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (29,728, > 1,986) atau signifikansi  $t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka berdasarkan analisis sederhana antara variabel bebas (X) lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, terdapat sejumlah penelitian relevan yang mendukung hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia” menyimpulkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik juga terbukti secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.

Selain itu, penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan pada lingkungan kerja fisik maupun non-fisik akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dijadikan sebagai variabel bebas, sementara kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Sebaliknya, pada beberapa penelitian sebelumnya, lingkungan kerja sebagai variabel bebas dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Adapun kesamaan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah pada hasilnya, yang sama-sama menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem lingkungan kerja Pada PT. Semen Bosowa Maros akan mengalami perubahan positif yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang dihasilkan melalui pengembangan lingkungan kerja seperti ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Bosowa Maros, bagian ini akan menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan dianggap memiliki nilai manfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 29,728 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (29,728, > 1,986) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), maka hasil analisis sederhana antara variabel bebas (X) lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja diperbaiki atau diperhatikan dengan baik, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

### **Saran**

Untuk mendukung pencapaian tujuan lingkungan kerja pada PT Semen Bosowa Maros dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Disarankan agar instansi terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memfasilitasi Karyawan untuk mempererat hubungan antar rekan kerja, serta mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Pengarahan terhadap kerja karyawan perlu terus diperbaiki agar prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

4. Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan standar kerja karyawan, sehingga pegawai dapat menanamkan sikap disiplin dalam dirinya untuk mematuhi peraturan organisasi dan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan knowledge sharing terhadap produktivitas kerja melalui perilaku inovatif.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ambarwati, R. S., & Supardi. (2020). *Manajemen operasional dan implementasi dalam industri*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2008). Lingkungan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- Ishak, & Tanjung. (2009). Manfaat lingkungan kerja. Diakses dari <https://repository.usu.ac.id>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Meyer, I. (1990).
- Nurhayati, A., & Kunianda, N. R. (2020). Analisa dan perancangan berdasarkan beban kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah.
- Pasaribu, B. S., et al. (2022). *Metodologi penelitian untuk ekonomi dan bisnis*. Jakarta: Media Edu Pustaka.
- Pramesti, N. P. D., & Nabilah, T. A.
- Rivai. (2011). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Fisip*, 3(2). Diakses dari <https://media.neliti.com/publications>
- Robbins, & Judge. (2019). Dalam Sihombing, dkk. (2020), kinerja didefinisikan sebagai perilaku individu dalam organisasi yang berkontribusi.
- Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Nusantara bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Bisnis dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sudiro. (2020). Aktivitas rekrutmen dilakukan sedari calon karyawan.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Jakarta: Kencana.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 13(2).