



# HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Nurmeseri Cordias Agung Bidaya<sup>1)</sup>, Dermawan Zebua<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: [nurmeseribidaya@gmail.com](mailto:nurmeseribidaya@gmail.com)

<sup>2)</sup>Teknik Sipil, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: [dermawanzebua@unias.ac.id](mailto:dermawanzebua@unias.ac.id)

## Abstract

This study aims to determine the relationship between the work environment and employee job satisfaction. A good work environment is believed to create a sense of comfort and security for employees, thus impacting their job satisfaction levels. This study used a quantitative approach with a correlational design. Data were obtained by distributing questionnaires to employees in an organization. Data analysis techniques used the Pearson correlation test and simple linear regression. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant relationship with employee job satisfaction. This finding indicates that improving the work environment, both physical and non-physical, can increase employee job satisfaction. This research is expected to provide management with a consideration in managing the work environment effectively.

**Keywords:** Work Environment, Job Satisfaction, Human Resource Management.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik diyakini mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada sebuah organisasi. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi Pearson dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengelola lingkungan kerja secara efektif.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.



## PENDAHULUAN

Organisasi modern dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan daya saing secara berkelanjutan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan teknologi, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang kompeten, berkomitmen, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi diyakini mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Armstrong, 2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasakan perasaan positif terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2017). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, seperti peningkatan kinerja, loyalitas terhadap organisasi, serta rendahnya tingkat absensi dan turnover (Judge et al., 2017).

Kepuasan kerja tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik faktor individual maupun faktor organisasi. Faktor individual mencakup kepribadian, nilai, dan harapan karyawan, sedangkan faktor organisasi meliputi sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja (Luthans, 2011). Di antara berbagai faktor tersebut, lingkungan kerja memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan

kondisi tempat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang mengelilingi karyawan saat bekerja dan berpotensi memengaruhi perilaku serta kinerjanya (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, kebisingan, serta tata letak ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar rekan kerja, komunikasi, kerja sama tim, serta dukungan dari atasan (Davis & Newstrom, 2015).

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain ketidaknyamanan, kelelahan kerja, stres, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berimplikasi pada rendahnya kepuasan kerja karyawan (Spector, 2012). Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong keterlibatan kerja (work engagement) karyawan (Bakotic & Babic, 2013).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dikelola secara efektif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Chandrasekar,



2011; Al-Omari & Okasheh, 2017). Oleh karena itu, upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan investasi strategis jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan lingkungan kerja yang efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan pada saat menjalankan aktivitas pekerjaan dan berpotensi memengaruhi kinerja, sikap, serta perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja (Sedarmayanti, 2018).

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi nyata yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan di tempat kerja. Aspek lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, ventilasi, kebersihan, keamanan, serta tata letak ruang kerja. Kondisi fisik yang tidak memadai dapat menimbulkan kelelahan, stres, serta gangguan kesehatan yang berdampak pada menurunnya kepuasan dan produktivitas kerja karyawan (Spector,

2012). Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal (Chandrasekar, 2011).

Selain aspek fisik, lingkungan kerja juga mencakup lingkungan kerja nonfisik yang berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar rekan kerja, kualitas komunikasi, kerja sama tim, keadilan organisasi, serta dukungan dan gaya kepemimpinan atasan (Davis & Newstrom, 2015). Lingkungan kerja nonfisik yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa saling percaya, dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi (Luthans, 2011).

Dengan demikian, lingkungan kerja yang dikelola secara baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, menjadi faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep utama dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).



Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan imbalan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta peluang pengembangan diri, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat (Luthans, 2011). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain sifat pekerjaan itu sendiri, sistem kompensasi, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja (Spector, 2012). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, seperti peningkatan kinerja, komitmen organisasi, dan loyalitas, serta rendahnya tingkat absensi dan keinginan untuk berpindah kerja (Judge et al., 2017).

Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

### **3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan, sehingga menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong

terbentuknya sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Bakotic & Babic, 2013).

Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, serta kebersihan dan keamanan tempat kerja, dapat mengurangi kelelahan dan stres kerja. Hal ini berkontribusi terhadap meningkatnya kenyamanan kerja dan kepuasan karyawan (Chandrasekar, 2011). Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik yang mendukung, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan pimpinan, terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Berbagai hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan stres, serta memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Spector, 2012). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang efektif merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **4. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:



**H1:** Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan berperan penting dalam membentuk sikap dan perasaan mereka terhadap pekerjaan. Semakin baik kualitas lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari aspek lingkungan kerja fisik, faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, kebersihan tempat kerja, serta tata ruang yang tertata dengan baik terbukti memberikan pengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Kondisi fisik yang mendukung memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, mengurangi kelelahan, serta meminimalkan gangguan selama proses kerja. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dan perhatian dari atasan menciptakan suasana kerja yang positif. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki perasaan positif terhadap organisasi, sehingga tingkat kepuasan kerjanya meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor situasional di tempat kerja. Robbins dan Judge menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu determinan utama kepuasan kerja karena berkaitan langsung dengan pengalaman kerja sehari-hari karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, seperti rasa aman, kenyamanan, dan penghargaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Herzberg melalui teori dua faktor, di mana kondisi lingkungan kerja termasuk dalam faktor higiene yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Apabila faktor higiene tidak terpenuhi, karyawan cenderung merasa tidak puas. Sebaliknya, pemenuhan faktor tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung terbentuknya kepuasan kerja.

Dari sudut pandang manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan oleh organisasi. Manajemen perlu memastikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan kerja. Selain itu, organisasi juga perlu membangun lingkungan kerja nonfisik yang sehat melalui penguatan komunikasi, kerja sama tim, serta kepemimpinan yang suportif. Dengan demikian, lingkungan kerja yang dikelola secara komprehensif akan membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara



berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Organisasi disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2015). *Organizational behavior: Human behavior at work* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure*.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human*



- resource management. South-Western Cengage Learning.
- processes. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.