

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN OFFICE PT. GALIC BINA MADA BEKASI

Scesilia Tanuarto¹, Rita Mardiana²
tanuartoscesilia@gmail.com, rita.stimbudibakti@gmail.com
Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Galic Bina Mada Bekasi bagian *office*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 36 orang karyawan PT. Galic Bina Mada bagian *office*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dalam bentuk kuesioner. Teknik pengolahan data yang dilakukan penelitian adalah uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji simultan. Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kantor (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC $>0,3$. Hasil penelitian adalah tingkat signifikan value ($0,000$) $< 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 26,3%. Sedangkan untuk fasilitas kantor terhadap kepuasa kerja juga berpengaruh sebesar 25,3% yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 29,2% sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor dan Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

This study aims to find out how much influence the work environment and office facilities have on job satisfaction of employees of PT Galic Bina Mada Bekasi in the office department. This study uses a quantitative approach. The number of samples in this study were 36 employees of PT. Galic Bina Mada in the office section. Data collection techniques using observation in the form of a questionnaire. The data processing techniques used in the research are validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination, and simultaneous test. Work Environment Variables (X_1), Office Facilities (X_2) and Job Satisfaction (Y) validity test results have a CITC value of > 0.3 . The result of this research is a significant level of value (0.000) <0.05 , which means that there is an influence between the work environment and job satisfaction, namely 26.3%. As for office facilities on job satisfaction, it also has an effect of 25.3%, which means that there is an influence between the work environment and office facilities on job satisfaction, namely 29.2%, while the remaining 70.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Work Environment, Office Facilities and Employee Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Kemampuan ataupun kepuasan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari apa yang di dapat oleh mereka dan tergantung oleh apa yang mereka kerjakan. Dalam mendapatkan hasil yang baik di sebuah pekerjaan maka seorang karyawan harus memiliki kualitas yang baik, dan karyawan tersebut memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Menurut Sihaloho dan Siregar dalam jurnal Augina (2019), yakni Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Masalah lingkungan kerja ini sangat penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana ini setiap hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada kondisi kerjanya seperti : penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama karyawan dan hubungan baik antar para pemimpin.

Selain lingkungan kerja, fasilitas kantor tidak kalah penting dalam memberikan kepuasan kepada karyawan. Fasilitas kantor adalah sarana pendukung untuk aktifitas kantor yang berbentuk fisik, dapat digunakan, memiliki jangka waktu lama. Jika fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan maka aktifitas kerja sehari-hari dapat terganggu. Fasilitas juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Semua perusahaan pasti memperhatikan fasilitas yang akan dipergunakan oleh karyawannya. Meningkatnya produktivitas pada karyawan maka perusahaan memerlukan fasilitas yang dapat membantu dan menunjang untuk pekerjaan sehari – hari. Fasilitas kantor sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Apabila fasilitas memadai maka dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dan dapat melancarkan aktifitas kerja karyawan tersebut.

Menurut Sudaryo dalam jurnal Anggri dkk., (2022) kepuasan kerja adalah “perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.”

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung untuk mencapai hasil kerja yang baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam kerjanya, maka dia akan berusaha untuk memberikan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja akan meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Mengenai permasalahan sumber daya manusia dalam perusahaan khususnya tentang kepuasan kerja tidak sedikit perusahaan yang mengalami permasalahan tersebut. Dari beberapa perusahaan yang mengalami permasalahan tersebut salah satunya PT Galic Bina Mada Bekasi yang merupakan perusahaan yang ingin memberikan kepuasan kepada karyawan yang bekerja.

PT. Galic Bina Mada berspesialisasi dalam pengadaan dan penyediaan bahan kimia khusus dan umum yang digunakan dalam beragam aplikasi industri. Dapat digunakan dalam industri makanan dan kosmetik, industri, kertas dan kulit. PT. Galic Bina Mada sudah berdiri sejak tahun 1971. Dimana PT. Galic Bina Mada memperhatikan kepuasan dalam bekerjasama antara pembeli dan pemasok.

Selain kepuasan pembeli dan pemasok PT. Galic Bina Mada juga mengharapkan adanya kepuasan para karyawan yang bekerja. Akan tetapi setiap apa yang diberikan oleh perusahaan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya memiliki rasa kepuasan yang baik dari apa yang sudah di berikan oleh perusahaan.

Dari hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa kurangnya kepuasan karyawan pada lingkungan dan fasilitas kantor pada PT. Galic Bina Mada Bekasi. Hal ini dikarenakan, lingkungan yang dimana dalam kantor terdapat beberapa grup yang memisahkan antara karyawan dan tidak semua karyawan mengenal sesama karyawan. Jika terdapat karyawan baru tidak diperkenalkan dengan lingkungan yang ada, dan kurangnya kedekatan antara sesama karyawan, dimana hubungan yang terjalin hanya sebatas hubungan kerja saja.

Pada fasilitas yang diberikan PT. Galic Bina Mada pun masih terbilang kurang memadai. Dimana fasilitas seperti wifi tidak dapat dipakai di *handphone* karyawan, sehingga menghambat pekerjaan para karyawan yang jika sewaktu-waktu sinyal tidak memadai.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai, diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga dapat bekerja dengan giat dan kemampuan meningkat. Demikian halnya dengan PT. Galic Bina Mada Bekasi harus memberikan perhatian .

berupa lingkungan yang harmonis dimana saat ini suasana yang diciptakan kurang nyaman bagi karyawan dan fasilitas wifi dapat di berikan akses kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang terasa kurang nyaman dikarenakan suasana yang diciptakan oleh sesama rekan kerja.
2. Fasilitas wifi yang kurang memadai.
3. Mulai adanya penurunan kepuasan kerja.
4. Komunikasi yang terjalin sering adanya salah persepsi.

Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Sedarmayanti dalam Yuliantini dan Santoso (2020), lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai peseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, menurut Sedarmayanti dalam Yuliantini dan Santoso (2020,32), yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Sirkulasi Udara
 - c. Kebisingan
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Kelembaban Udara
 - f. Fasilitas
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Dukungan Pemimpin
 - b. Kerja Sama Antar Kelompok
 - c. Kelancaran Komunikasi

2. Fasilitas Kantor (X_2)

Menurut Moenir dalam Alhayra dkk., (2022) fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Menurut Moenir dalam Alhayra dkk., (2022) fasilitas dapat dibagi tiga golongan besar, yaitu:

1) Fasilitas Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai dalam produksi. Pengertian ini termasuk semua alat kerja kantor yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksinya, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Meubel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, meja serba guna dan segala macam meja, kursi, dan lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon.
- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, dan lain-lain).

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan asrama untuk para pegawai, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan).

3. Kepuasan (Y)

Menurut Luthans dalam Rismayanti dkk., (2018) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Menurut Luthans dalam Rismayanti dkk., (2018), terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah :

1) Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu Sendiri

Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan mengubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2) Kepuasan Terhadap Gaji.

Sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

- 3) Kepuasan dengan Promosi
Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.
- 4) Kepuasan Terhadap Atasan
Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.
- 5) Kepuasan Terhadap Rekan Sekerja
Menunjukkan seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” (Sugiyono,2019). Penelitian dalam bidang manajemen ada beberapa metode yang sering digunakan adalah survey, studi kasus, historis, dan evaluasi :

- a. Metode Survei digunakan apabila peneliti ingin memahami tentang fenomena yang terjadi dalam masyarakat/ organisasi tersebut.
- b. Metode Studi Kasus dipergunakan apabila peneliti ingin mengamati tentang sesuatu hal secara mendalam pada kelompok masyarakat/ organisasi tertentu tanpa berniat membuat generalisasi temuan penelitiannya diluar konteks penelitiannya sendiri.
- c. Metode Historis digunakan jika peneliti ingin meneliti proses perkembangan suatu obyek, sehingga dari penelitian tersebut dapat disimpulkan mengapa dan bagaimana sesuatu itu menjadi seperti yang kini terjadi. Dengan pemahaman yang baik terhadap obyek yang diteliti, mahasiswa diharapkan menemukan pola umum yang dapat digunakan sebagai pijakan untuk memecahkan masalah di masa depan.
- d. Metode Evaluasi digunakan apabila peneliti ingin memahami, memutuskan atau menilai sesuatu dengan cara membandingkan standar dengan kenyataan.

Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu membandingkan pengetahuan-pengetahuan teoritis yang berhubungan dengan objek penelitian serta hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuisioner oleh karyawan PT Galic Bina Mada Bekasi bagian *office*.

Populasi

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono,2019). Populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan PT Galic Bina Mada Bekasi di bagian *Office*.

Sampel

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.” (Sugiyono,2019). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Galic Bina Mada Bekasi di bagian *office* yang berjumlah 36 orang karyawan. Dimana menggunakan metode *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan usaha-usaha dalam memperoleh bahan-bahan penjelasan dari kenyataan yang dapat dipertanggung jawabkan untuk hasil dari sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan hal utama dalam mempengaruhi hasil penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu metode dan instrument penelitian.

- a. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan untuk mengamati kegiatan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, fasilitas kantor serta kepuasan kerja karyawan di PT Galic Bina Mada Bekasi. Penelitian lapangan diperlukan untuk memperoleh data primer dengan cara kuesioner yang berasal dari responden/sampel.
- b. Instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner kepada responden di wilayah penelitian yaitu karyawan PT. Galic Bina Mada Bekasi. Melalui kuesioner ini peneliti akan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban tersebut peneliti akan mendapatkan data yang selanjutnya akan diolah untuk mendapatkan hasil penelitian.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada responden untuk mengukur sikap, teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menghitung item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,30 maka dikatakan item tersebut tidak valid. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki nilai diatas 0,30 dibandingkan dengan nilai-nilai yang ada pada kolom, corrected item-total correlation (CITC) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,30 maka valid

Jika CITC < 0,30 maka tidak valid

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu (Sugiyono, 2019). Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien Cornbach Alpha dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cornbach Alpha* lebih besar daripada 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

c. Uji Regresi Linier Ganda

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa analisis regresi linier ganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu apabila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu sehingga dikatakan sebagai regresi linier berganda. Model regresi linier ganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen. Analisis regresi linier ganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (fasilitas kantor) terhadap Y (kepuasan kerja).

d. Uji Korelasi Linier Ganda

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dihitung dengan koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Korelasi PPM (Person Product Moment) dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, nilai $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan nilai $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Table 3 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

e. Koefisien Determinasi

Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (K_p) atau koefisien determinasi (K_d). Artinya penyebab perubahan pada variabel Y datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (lingkungan kerja, fasilitas kantor) terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X1,

X2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi ganda

f. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F yang biasa disebut *Analysis of Variance (ANOVA)*. Tingkat interval keyakinan yang diambil adalah 95% dengan tingkat signifikan kesalahan eror sebesar alpha 5% (0,05). Penetapan tingkat signifikan antara variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian sosial.

Dalam uji F tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,95 atau 95% dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% artinya kemungkinan dari hasil kesimpulan adalah benar lingkungan kerja dan fasilitas kantor mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan ekspektasi ketepatan sebesar 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan Ftabel dengan kaidah keputusan:

Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig < α

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig > α .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian hipotesis 1 (variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y))

Tabel 4 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.920	9.616		1.552	0.130
	Total_X1	0.622	0.178	0.513	3.484	0.001

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

a. Uji t-test

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat *P-value* (Sig) = 0,001 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Dilihat pada tabel 4 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana didapatkan hasil :

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 14,920 + 0,513 X_1$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 14,920 memiliki arti apabila variabel lingkungan kerja (X₁) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka kepuasan kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 14,920, dan untuk 0,513 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,513.

Tabel 5 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.513 ^a	0.263	0.241	6.762

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

c. Uji Korelasi

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,513 sehingga antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

d. Uji Koefisien Determinasi

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,263 \times 100\% \\ &= 26,3\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 26,3% dan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

Hasil Penelitian Hipotesis 2 (Variabel Fasilitas Kantor (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y))

Tabel 6 Coefficients

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	12.430	10.611		1.171	0.250
	Total_X2	0.682	0.201	0.503	3.390	0.002

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

a. Uji t-test

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat *P-value* (*Sig*) = 0,002 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh antara variabel fasilitas kantor (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Dilihat pada tabel 6 diatas untuk hasil uji regresi linier sederhana didapatkan hasil :

$$Y = a + b X_2$$

$$Y = 12,430 + 0,503 X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 12,430 memiliki arti apabila variabel fasilitas kantor (X_2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka kepuasan kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 12,430, dan untuk 0,503 artinya setiap perubahan variabel fasilitas kantor (X_2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,503.

Tabel 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.503 ^a	0.253	0.231	6.810

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

c. Uji Korelasi

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,503 sehingga antara variabel fasilitas kantor (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

d. Uji Koefisien Determinasi

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,253 \times 100\% \\ &= 25,3\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel fasilitas kantor (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 25,3% dan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

Hasil Penelitian Hipotesis 3 (Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kantor (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y))

Tabel 8 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.865	2	308.433	6.818	0.003 ^b
	Residual	1492.774	33	45.236		
	Total	2109.639	35			

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

a. Uji f-test

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0,003 < 0,05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kantor (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 9 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.199	10.745		.856	0.398
	Total_X1	0.375	0.276	0.310	1.362	0.182
	Total_X2	0.361	0.309	0.266	1.169	0.251

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

b. Uji Regresi Linier Berganda

Dilihat pada tabel 9 diatas untuk hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil :

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

$$Y = 9,199 + 0,310 X_1 + 0,266 X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 9,199 memiliki arti apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kantor (X_2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka kepuasan kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 9,199, untuk 0,310 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,310 dan 0,266 artinya setiap perubahan variabel fasilitas kantor (X_2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,266.

Tabel 10 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.541 ^a	0.292	0.250	6.726

Sumber : Data Olah SPSS Tahun 2023

c. Uji Korelasi

Dari tabel 10 diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,541 sehingga antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kantor (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

d. Uji Koefisien Determinasi

Dari tabel 4.19 diatas dapat dilihat untuk hasil :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,292 \times 100\%$$

$$= 29,2\%$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kantor (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 29,2% dan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan variabel lingkungan kerja (X_1), fasilitas kantor (X_2) dan kepuasan kerja (Y) maka peneliti dapat memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel bebas lingkungan kerja (X_1) hasil uji validitas seluruh butir pernyataan mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.890 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dapat dinyatakan valid dan reliable.
2. Pada variabel bebas fasilitas kantor (X_2) hasil uji validitas seluruh butir pernyataan mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.876 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas fasilitas kantor (X_2) dapat dinyatakan valid dan reliable.
3. Pada variabel terikat kepuasan kerja (Y) hasil uji validitas seluruh butir pernyataan mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.905 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas kepuasan kerja (Y) dapat dinyatakan valid dan reliable.

4. Pengujian variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan bagian *office* PT Galic Bina Mada
Hasil perhitungan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *office* PT Galic Bina Mada. Menurut perhitungan koefisien determinasi sebesar $R\ Square = 26.3\%$ sehingga lingkungan kerja (X_1) berpengaruh sebesar 26.3% terhadap kepuasan kerja (Y), sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
Menurut hasil dari korelasi (R) senilai 0.513^a maka tingkat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikategorikan sedang, karena berada di antara interval koefisien 0,40-0,599.
5. Pengujian variabel fasilitas kantor (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan bagian *office* PT Galic Bina Mada
Hasil perhitungan tingkat signifikan $0.002 < 0.05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *office* PT Galic Bina Mada. Menurut perhitungan koefisien determinasi sebesar $R\ Square = 25.3\%$ sehingga fasilitas kantor (X_2) berpengaruh sebesar 25.3% terhadap kepuasan kerja (Y), sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
Menurut hasil dari korelasi (R) senilai 0.503^a maka tingkat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikategorikan sedang, karena berada di antara interval koefisien 0,40-0,599.
6. Pengujian variabel lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kantor (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan bagian *office* PT Galic Bina Mada
Hasil perhitungan tingkat signifikan $0.003 < 0.05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kantor mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *office* PT Galic Bina Mada. Menurut perhitungan koefisien determinasi sebesar $R\ Square = 29.2\%$ sehingga lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kantor (X_2) berpengaruh sebesar 29.2% terhadap kepuasan kerja (Y), sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
Menurut hasil dari korelasi (R) senilai 0.541^a maka tingkat hubungan antara lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja dikategorikan sedang, karena berada di antara interval koefisien 0,40-0,599.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT Galic Bina Mada dan juga untuk peneliti adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan suasana kerja yang baik dan kondusif agar dapat membantu produktivitas kerja karyawan dalam hal kebisingan di tempat kerja, keamanan, dan penerangan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu.
2. Perusahaan dapat memberikan fasilitas yang lebih lengkap dari sebelumnya demi menunjang hasil kerja karyawan.
3. Perusahaan lebih memperhatikan lingkungan dan fasilitas untuk karyawan sehingga rasa puas dalam bekerja karyawan dapat meningkat.
4. Perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, sehingga kepuasan akan terus meningkat.

5. Perusahaan memperhatikan fasilitas yang ada untuk menunjang pekerjaan agar pekerjaan lebih cepat selesai, sehingga kepuasan dalam bekerja meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dan menyediakan fasilitas pendukung yang memadai, sehingga kepuasan karyawan pun meningkat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- <http://download.garuda.kemdikbud.go.id> (diakses 06 April 2023).
- Qomariah, Nurul. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)**. Cetakan 1. Jember : CV. Pustaka Abadi.
- Rismayanti, Revilia Dian, Edlyn Khurotul Ain, dan Mochammad Al Musadieq. 2018. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)**. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Volume 61 No.2. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> (diakses 06 April 2023).
- Sidiq, Umar. 2018. **10 Why We Need the Journal of Interactive Advertising Manajemen Madrasah**. Cetakan Pertama. Ponorogo : CV. Nata Karya.
- Sihaloho, Ronal Donra, dan Hotlin Siregar. 2019. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan**. Jurnal Ilmiah *Socio Secretum*. Volume 9 No.2. <https://www.semanticscholar.org> (diakses 06 April 2023).
- Silaen, Novia, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, dan Maya Sari. 2021. **Kinerja Karyawan Teori Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Bandung : CV. Widina Media Utama.
- Soegihartono. 2019. **Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Majalah Ilmiah Solusi. Volume 17 No.4. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/> (diakses 06 April 2023).
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Edisi I. Yogyakarta : Andi.
- Sufiyati, Annisa, Emi Suwarni, dan Defia Riski Angraini. 2021. **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah**. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*. Volume 1 No.1. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id> (diakses 06 April 2023).
- Sugiyono. 2019. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, Ni kadek, dan John Foeh. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif**. Cetakan Pertama. Bali: Nilacakra. <https://books.google.co.id> (diakses 06 April 2023).
- Susan, Eri. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 9 No.2. <https://r.search.yahoo.com> (diakses 06 April 2023).
- Yuliantini, Tine, dan Reza Santoso. 2020. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat**. Jurnal Manajemen Oikonomia. Volume 16 No.1. <https://www.researchgate.net> (diakses 06 April 2023).
- Zahratulfarhah et al. 2022. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)**. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI). Volume 4 No.2. <https://dinastirev.org> (diakses 06 April 2023).