

Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PKSS

Rosmiyati Lussy¹, Tri Permata Sari², Syafira Putri Ekayani³

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

E-mail: rosmiyatilussy220@gmail.com¹, saripermata.tri@gmail.com²,
syafiraputriekayani@unimudasorong.ac.id³

Article History:

Received: 07 Juni 2025

Revised: 20 Juni 2025

Accepted: 22 Juni 2025

Keywords:

Persepsi
Lingkungan Kerja dengan
Kepuasan Kerja.

Abstract: Dimasa sekarang persaingan antar perusahaan terjadi begitu ketat dan perkembangan-perkembangan yang sangat pesat dari masing-masing perusahaan yang ada. Pada kondisi ini dapat dilihat bahwa adanya perusahaan yang memiliki keunggulan serta kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tujuan dari visi misi untuk mengembangkan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dapat memiliki arti karena manusia dapat berperan aktif dan dominan terhadap kegiatan organisasi itu sendiri. Dengan itu karyawan dapat menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya serta karyawan juga dapat bekerja di dalam lingkungan kerja yang berbeda-beda adapun karyawan tidak terlepas dari pikiran, perasaan, dan keinginan yang baik langsung atau tidak langsung akan dapat mempengaruhi persepsi lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PKSS. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 102 responden, angket sebagai salah satu alat ukur untuk dapat mengumpulkan data baik pada variable persepsi lingkungan kerja maupun kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui korelasi diantara kedua variable maka data yang diperoleh dan diolah menggunakan teknik korelasi product moment karl pearson serta dibantu menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis menemukan nilai Koefisien korelasi sebesar $r = 0,254$ $p > 0,000$. Yang artinya hipotesis diterima bahwa ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan memiliki target untuk menciptakan sumber daya manusia yang telah melakukan

kinerja yang optimal dan mempertahankan persepsi lingkungan kerja maupun kepuasan kerja dari masing-masing karyawan (Sari & Sagala 2016). Karyawan yang memiliki persepsi lingkungan kerja maupun kepuasan kerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang baik, usaha yang lebih optimal dan dapat memberikan peluang keberhasilan untuk perusahaan. Perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, dan juga terciptanya kesejahteraan bagi karyawan, adapun tujuan lainnya yaitu mendapatkan keuntungan besar pada perusahaan tersebut, maka adanya sumber daya manusia yang ada pada perusahaan adapun dapat membutuhkan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan yang dimana dapat dilihat bahwa seberapa puas dan tidak kepuasan karyawan pada pekerjaannya. Karyawan dapat menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya tersebut. Kemudian, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat menunjukan sikap negatif pada pekerjaannya. Contohnya; setiap orang bekerja dapat mengharapkan dan memperoleh kepuasan dari lingkungan kerjanya. Adapun, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Suwatno, 2011:263). Hubungan ini juga akan membuktikan bahwa adanya kepuasan kerja dan pekerjaan akan lebih meningkat ketimbang pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Produktivitas kerja mengarah pada kepuasan kerja jika, karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan dapat menghargai produktivitasnya sebaliknya, jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan merasa tidak puas maka, pekerjaannya akan menurun (Robbin 2019).

Apabila persepsi lingkungan kerjanya baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila persepsi lingkungan kerja kurang baik maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan (Hasanah, 2019). Adapun manajemen perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya bekerja di lingkungan yang aman dan sehat, karena ini adalah salah satu penanggungjawab pada saat karyawan bekerja serta dapat memengaruhi kepribadian seseorang agar dapat mentuntaskan semua pekerjaan yang sudah diberikan (Pramudita, 2018).

Menurut Nasution dan Hidayat (2019) Terdapat hal yang akan mengakibatkan seseorang itu merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Adapun itu akan dapat memengaruhi dan menurunnya semangat bekerja pada karyawan. Seperti bekerja dengan tidak benar, tempat kerja yang sangat buruk, rekan kerja yang menjengkelkan, atau masalah individu di jadikan masalah di perusahaan. Lalu adanya pemikiran yang muncul seperti betapa senangnya kalau bekerja di tempat yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada hari senin, 3 September 2024, yang telah dijelaskan dari salah satu karyawan PT. PKSS Sorong ;

Bapak C (Staf Staf Bisnis PT. PKSS) : *“bahwa PKSS saat ini bergerak di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun persepsi lingkungan kerja terdapat permasalahan yang tidak terlepas dari kebutuhan sehari-hari terutama gaji, perihal jaminan kesehatan dan ketenagakerjaannya maupun permasalahan pribadi/ keluarga sering dibawah ke lingkungan kerja termasuk dalam bidang konsultan tetapi ada juga yang komplek terhadap gaji maka dari itu sebagian besar karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan atau terhadap ketidaknyamanan di lingkungan kerja itu sendiri”*.

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) merupakan perusahaan anak Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat (YPK BRI) dan Dana Pensiun BRI. Sejak berdiri pada tahun 1999, PT. PKSS terus berkembang sebagai perusahaan terbaik di bidang jasa Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui berbagai layanan solusi yang inovatif sesuai kebutuhan perusahaan Anda dan perkembangan zaman. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) mendukung perusahaan anda

untuk tumbuh berkelanjutan dengan layanan solusi Sumber Daya Manusia terpadu dengan jaringan kerja yang tersebar di seluruh Indonesia. Melayani lebih dari 23 tahun, PKSS berkembang sebagai perusahaan terbaik di bidang jasa Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui berbagai layanan solusi yang inovatif sesuai kebutuhan perusahaan anda.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti berasumsi bahwa persepsi lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai pendapat Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Apabila lingkungan kerja nyaman dan aman maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Mengacu pada hal tersebut maka peneliti tertarik untuk penelitian dengan judul “Hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Karyawan di PT. PKSS.”

KAJIAN TEORI

Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016) persepsi lingkungan kerja adalah salah satu sudut pandang karyawan terhadap situasi lingkungan di perusahaan yang dapat membuat kita terpengaruh terhadap perilaku kerja dari karyawan. Persepsi lingkungan kerja ini juga merupakan sudut pandang karyawan dengan lingkungan sekitarnya, dimana yang dapat berkaitan pada peralatan kerjanya, bahan kerja serta peraturan kerja yang ada di lingkungan perusahaan baik pribadi maupun kelompok. Adapun menurut Kuntiyassari (2014) persepsi lingkungan kerja merupakan tahap dimana seseorang dapat melihat, menafsirkan serta mengartikan peristiwa atau hal yang belum pernah terjadi sebelumnya di lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan seluruh fasilitas kerja yang ada di sekitar karyawan dan dapat melakukan pekerjaan maupun dapat mempengaruhi implementasi pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, adapun hubungan pekerjaan antar karyawan di lingkungan tersebut (Hafid & Hasanah, 2016). Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015) menambahkan sedikit tentang lingkungan kerja yaitu suatu kondisi atau keadaan di tempat kerja yang diatur agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pemimpin dan sesama karyawan yang dijelaskan oleh (Tiffin dan McCormick dalam Waluyo, 2013: 127). Istilahnya yaitu kepuasan kerja ini merujuk kepada sikap umum seseorang pribadi terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperlihatkan sikap positifnya terhadap pekerjaannya; sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukan sikap yang negatif pada pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai salah satu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan 2 skala ialah skala persepsi lingkungan kerja dengan skala kepuasan kerja untuk melihat apakah ada perbedaan dari dua variabel tersebut. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi yang jumlahnya 102 koresponden atau karyawan. Adapun untuk menentukan besar atau kecilnya sampel yaitu dapat dilihat dari populasi yang diambil jadi, subjek yang diambil lebih dari 100. Dalam penelitian ini menggunakan 2 instrumen adapun 2 instrumen yang digunakan yaitu Skala

persepsi lingkungan kerja diukur menggunakan skala korelasi product moment karl pearson (dalam Program SPSS varian 20) yang dikembangkan oleh Tiffin dan McCormick (Hafid & Hasanah, 2016) dan dikembangkan lebih lanjut dari Anissa Oktarianda (2020) sedangkan untuk mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan skala kepuasan kerja yang dikemukakan oleh M Zainul Afani (2008) yang diadaptasi dari Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad, (2004). Instrumen yang digunakan adalah; kuesioner/angket. 1) menggunakan *link google form*. 2) di buat dalam bentuk kuesioner/angket lalu dibagikan. 3) setelah itu dikumpulkan semua data yang sudah didapat lalu direkap semua datanya serta dibuat menggunakan SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi

Tabel 1. Data Usia & Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	Presentase
19 – 25 Tahun	13	12,7%
26 – 35 Tahun	50	49,0%
>36 – 65 Tahun	39	38,2%
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	91	89,0%
Perempuan	11	10,8%
Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Satpam/Security	77	75,5%
Driver/Sopir	6	5,9%
Cleaning Service/OB/CS/Office Boy/Office Girl	12	11,8%
Staf Administrasi	7	6,9%
Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
3 – 17 Bulan	15	14,7%
1 – 5 Tahun	29	28,4%
6 – 10 Tahun	32	31,4%
> 11 Tahun	26	25,5%

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat menjelaskan tentang deskriptif statistik demografi responden, yang didalamnya menjelaskan mengenai frekuensi absolute dan presentase responden berdasarkan klasifikasi usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan lama bekerja. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat jumlah responden Laki-laki (89,0%) lebih banyak dari perempuan (10,8%). Besarnya usia responden sebesar (12,7%) berumur 19 – 25 tahun, usia responden (49,0%) berumur 26 – 35 tahun, sedangkan usia yang paling sedikit ialah responden yang berumur diatas >36 – 65 tahun sebesar 38,2%.

Adapun responden yang memiliki pekerjaan terbesar yaitu pada Satpam/Security yaitu sebesar 75,5%, responden yang bekerja bagian Cleaning Service/OB/CS/Office Boy/Office Girl sebesar 5,9%, sedangkan sisanya sebesar 11,8% yang bekerja bagian Staf Administrasi.

Responden yang memiliki lamanya bekerja terdapat jumlah sebesar (14,7%) lamanya bekerja 3 – 17 bulan, terdapat jumlah sebesar (28,4%) lamanya bekerja 1 – 5 tahun, terdapat jumlah sebesar (31,4%) lamanya bekerja 6 – 10 tahun, sedangkan lamanya bekerja paling sedikit ialah responden yang lama bekerja diatas > 11 tahun sebesar 25,5%

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi	102	29	116	69.92	16.387
Kepuasan	102	40	160	63.61	21.772
Valid N (listwise)	102				

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 102, dari 102 data sampel persepsi lingkungan kerja (X) dan sampel kepuasan kerja (Y), yang dimana nilai minimum dari variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 29 dan nilai minimum dari kepuasan kerja sebesar 40, nilai maximum dari variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 116 dan nilai maximum dari kepuasan kerja sebesar 160, dapat diketahui bahwa nilai mean rata-rata dari variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 69,92 dan nilai mean rata-rata dari variabel kepuasan kerja sebesar 63,61 serta nilai standar deviasi dari variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 16,387 dan nilai standar deviasi dari variabel kepuasan kerja sebesar 21.772 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka dari itu penyebaran nilainya merata.

Tabel 3. Hasil Distribusi Frekuensi Persepsi Lingkungan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 58$	14	13,7%
Sedang	$X 58 - \leq X < 87$	81	79,4%
Tinggi	$X \geq 87$	7	6,9%

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat skor jawaban responden kategori rendah pada interval $X < 58$ yaitu sebesar 13,7%, sedangkan distribusi frekuensi yang dikategori sedang yaitu antara interval $X 58 - \leq X < 87$ sebesar 79,4%, adapun internal pada kategori tinggi $X \geq 87$ sebesar 6,9%.

Tabel 4. Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 30$	0	0
Sedang	$X 30 - \leq X < 70$	59	57,8%
Tinggi	$X \geq 70$	43	42,2%

Berdasarkan pada table 4 diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat skor jawaban responden kategori rendah pada interval $X < 30$ yaitu 0/ Tidak ada, sedangkan distribusi frekuensi yang dikategori sedang yaitu antara interval $X 30 - \leq X < 70$ sebesar 57,8%, adapun internal pada kategori tinggi $X \geq 70$ sebesar 42,2 %.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalias

Untuk dapat mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat pada Uji Klomogrov Variabel X dan Variabel Y seperti berikut ini:

Tabel 5. Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi	Kepuasan
N		102	102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	69.9216	63.6078
	Std. Deviation	16.38684	21.77161
Most Extreme Differences	Absolute	.169	.139
	Positive	.107	.091
	Negative	-.169	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.703	1.405
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006	.039
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Dari uji Komogrov Smirnov diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas variabel x sebesar $0,006 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ sedangkan nilai probabilitas variabel y sebesar $0,039 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ sehingga variabel x dan variabel y terdistribusi secara normal sehingga model penelitian sudah dikatakan ausmsi normalitas.

Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah dari dua variabel ini terdapat hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini dapat dilihat bagaimana variabel x dan variabel y, baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik dengan dasar pengambilan keputusan apabila dapat dilihat dari nilai *Sig. Deviation from linearity* $> 0,05$, maka adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat dan apabila nilai *Sig. Deviation from linearity* $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear antara variabel bebas maupun variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kepuasan * Persepsi	Between Groups	(Combined)	37921.433	43	881.894	5.139 .000
		Linearity	5166.958	1	5166.958	30.110 .000
		Deviation from Linearity	32754.475	42	779.868	4.545 .000
	Within Groups		9952.881	58	171.601	
	Total		47874.314	101		

Berdasarkan hasil uji linearitas maka dapat diketahui bahwa terdapat nilai *Sig. Deviation from linearity* sebesar $0,000 < p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linear antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Uji correlations product moment karl person

Tabel 7. Korelasi Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Hubungan antara X dan Y

Correlations			
		Persepsi	Kepuasan
Persepsi	Pearson Correlation	1	.329**
	Sig. (2-tailed)		.001

	N	102	102
	Pearson Correlation	.329**	1
Kepuasan	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keterangan:

X: Persepsi Lingkungan Kerja

Y: Kepuasan Kerja

Hasil dari korelasi Persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan diatas menunjukkan nilai r_{hit} 0,05 dan taraf signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara dua variable penelitian (persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terdapat hubungan yang arahnya positif, karena bahwa r_{tab} 0,254 sedangkan dapat dikatakan signifikan atau memiliki hubungan apabila r_{hit} lebih besar daripada r_{table} . Dari keterangan diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hit} 0,05 > r_{tab} 0,254. Jadi Hasil dari korelasi yaitu, adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bahwa adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dan sejauh mana persepsi lingkungan berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. PKSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Adapun hipotesis di atas dapat di jelaskan bahwa persepsi lingkungan kerja dapat hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, atau dalam artian dapat **diterima**. Penelitian ini juga menjelaskan tentang persepsi lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja oleh Wijono (2012).

Persepsi lingkungan kerja yang telah dibangun dalam diri individu merupakan kumpulan dari pengalaman yang telah dibandingkan dengan apa yang diharapkan olehnya. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan oleh Locke dalam Suwanto (2014) bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada harapan, kebutuhan serta nilai yang berkaitan langsung dengan aspek perasaan serta persepsi yang dihasilkan diperoleh dari individu dalam pekerjaannya. Dapat lihat sebagai sebuah harapan yang ingin dicapai. Adapun dalam upaya pencapaian individu dapat menyesuaikan diri dengan kenyataan yang ada. Kemudian individu akan membentuk sebuah persepsi terhadap lingkungannya, dimana harapan yang dijadikan sebuah motivasi dapat dibandingkan dengan pencapaian dan pemenuhan kebutuhan tersebut dalam kenyataan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Artinya, seseorang harus berinteraksi dengan persepsi lingkungan kerja agar dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan data deskriptif responden penelitian, menunjukkan bahwa karyawan pada penelitian ini berada pada usia produktif. Responden pada penelitian ini berusia sekitar 26 - 35 tahun sebanyak 50 responden atau 49,0%. Menurut (Wijaya & Cholid 2018), dijelaskan bahwa faktor usia berkaitan dengan persepsi lingkungan kerja. Rata-rata usia yang lebih tua cenderung mengalami permasalahan yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang usianya lebih mudah, yang pada umumnya dapat berhubungan/ berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa beberapa besar responden pada penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah 91 atau 89,0% dari responden yang ada. Laki-laki lebih cenderung menunjukan respon yang berbeda dibanding dengan perempuan. Menurut Hungu (2016:43) dari penelitiannya ini dapat dijelaskan bahwa laki-laki lebih produktif atau timbulnya permasalahan serta itu akan berdampak pada karyawan.

Selain itu, berdasarkan pekerjaan pada Satpam/Security sebesar 77 responden atau 75,5%. Menurut (Irsyad, 2013: 15) dari penelitiannya ini dapat dijelaskan bahwa petugas yang dimana ia bekerja dan melaksanakan kegiatan serta kewajiban maupun tanggung jawab yang ia kerjakan.

Adapun, lama bekerjanya juga dapat mempengaruhi rasa memiliki pada karyawan terhadap organisasinya. Dari analisis data berdasarkan lama bekerjanya, seluruh responden telah bekerja selama 1 – 5 tahun telah mencakup 28,4% dari total responden yang ada. Sementara itu, 31,4% lainnya berada dalam rentang waktu 6 – 10 tahun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amron (2015), hasil temuan menunjukkan bahwa dimana dengan rentang pengalaman telah mempunyai hubungan positif antara persepsi lingkungan dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil analisis data frekuensi untuk variabel persepsi lingkungan kerja, responden penelitian ini termasuk dalam kategori rendah dengan proporsi mencapai 99%. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. PKSS mengalami tingkat persepsi lingkungan kerja yang rendah hingga sedang umumnya berada pada rentan usia produktif. Temuan sejalan dengan penelitian dari (Nitisemo dalam Nuraini, 2013) yang menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami permasalahan terhadap persepsi lingkungan kerja cenderung berada pada rentan usia tua. Hal ini, diakibatkan karena adanya permasalahan/peran penting terhadap pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi diri sendiri.

Penelitian ini dapat ditemukan bahwa karyawan yang ada di PT. PKSS memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil distribusi kategori frekuensi variabel kepuasan kerja, mayoritas kepuasan kerja karyawan di PT. PKSS berada pada kategori sedang 18,6%. Artinya, karyawan di PT. PKSS saat ini memiliki kecenderungan kepuasan kerja yang sedang terhadap perusahaan.

Persepsi lingkungan kerja merupakan sebuah rangkaian kondisi atau keadaan di lingkungan kerja yang menjadi salah satu tempat kerja karyawan di lingkungan tersebut. Penjelasan ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya oleh Siagian & Khair, (2018) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap karyawan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memiliki perasaan yang menyenangkan dan diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan istilah lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan dan apa yang kita pikirkan terhadap pekerjaan tersebut. Wibowo (2013) dalam Auliyah Annisa (2017). Maka apabila seseorang dapat membicarakan tentang segi kemanusiaan dari seorang karyawan maka dapat dilihat dari berbagai kebutuhannya meliputi rasa aman, ingin perlakuan yang adil, dapat dihargai, serta ingin diakui. Dijelaskan dari teori Herzberg yang telah menyatakan bahwa sebagian besar dari hal-hal tersebut sebagai penyemangat, yaitu yang jika dipenuhi dapat membuat seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan semangat untuk dapat bekerja. Adapun terdapat ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaannya merupakan sebuah tantangan reaksi dari apa yang karyawan rasakan dengan keinginan, yang secara umum telah terjadi pada setiap individu. Pada dasarnya pola ini timbul dari dua hal yaitu: Aspek Psikologis, Aspek sosial serta Aspek Finansial, hal ini juga akan berakibat adanya perubahan dalam perasaan serta kesadaran masing-masing.

Kondisi dimana tempat seseorang bekerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat berpengaruh pada sikap dalam bekerja. Kondisi tempat yang memungkinkan adanya permasalahan yang tiba-tiba tidak diketahui akan muncul dengan sendirinya, seperti debu dan kotoran, peralatan-peralatan yang biasanya menyebabkan semangat kerja rapuh. Sebaliknya ketika kondisi pekerjaan yang baik dapat ditandai dengan adanya peredaran udara, penerangan, jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi, tata ruang yang baik dan nyaman serta lingkungan

kerja yang akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja maupun pada kepuasan kerja itu sendiri. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Yusuf Iis et al., 2022) menjelaskan bahwa dari beberapa permasalahan yang ada seperti peningkatan kepeninganan sosial dari tugas-tugas yang telah diberikan akan dapat menghambat pekerjaan individu, mempersulit pencapaian tujuan yang ditetapkan dan menimbulkan cemas dan tekanan yang lebih besar pada karyawan.

Persepsi lingkungan kerja yang positif juga akan dapat berkontribusi pada tingkatnya kepuasan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, dapat memperhatikan aspek-aspek seperti keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan psikologis karyawan yang dapat dikatakan produktivitas. Oleh karena itu, dapat menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung serta dapat menghadapi sebuah tantangan yang akan dilewati. (Sutaguna, 2020).

Diskusi Hal Menarik dan Keterbatasan Penelitian

Melalui diskusi persepsi lingkungan kerja dapat dilihat bahwa adanya peningkatan kinerja dan terciptanya produktivitas kerja karyawan. Apabila ketika persepsi lingkungan kerja baik maka akan lebih bersemangat untuk menjalankan pekerjaan sebaliknya ketika persepsi lingkungan kerja tidak baik maka akan dapat menyebabkan turunya semangat kerja karyawan. Adapun kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seberapa puasny dan tidak puasny karyawan dapat menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaanya sebaliknya kepuasan kerja yang tidak puas dengan pekerjaanya dapat menunjukan sikap negatif pada pekerjaanya.

Keterbatasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya, penulis tidak dapat membagikan pretes dan postes pada karyawan dengan menggunakan kertas hal ini dikarenakan karyawan banyak yang masih diluar kota oleh karena itu peneliti membuat link agar karyawan yang masih berada di luar kota dapat mengisi link pretes dan postes tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PKSS. Hal ini dapat dilakukan dengan hasil analisis korelasi menggunakan SPSS 20 *for windows* yang dapat menunjukkan korelasi (r) = sebesar 0,254 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,000$). Maka dapat dikatakan bahwa persepsi lingkungan kerja yang baik akan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, persepsi lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kepuasan kerja menurun.

REFERENSI

- Afani Zainul M. 2008. "*Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun*". Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- As'ad M. 2017. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Alamsyah, Indra. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Instimewah Yogyakarta. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (tidak dipublikasikan).
- Azwar, S. (1993). "Kelompok Subjek Ini Memiliki Harga Diri Yang Rendah"; Kok Tahu...? *Buletin Psikologi*, I(2), 13-17.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pusat Pelajar.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Bagis et al., (2021). Job Satisfaction As a Mediation Variables on the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment To Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 111(3), 72–82.
- Daulay Amalia Afifah. 2023. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Universitas Medan Area.
- Diah, Marwah.M. 2003. *Restrukturisasi BUMN di Indonesia*. Jakarta : literata.
- Gea Masrinita Nince. 2023. “Hubungan Antara Persepsi Linkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasann Kerja Karyawan di Perusahaan X”. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.
- Hutagalung Anggi Immanuel. 2023. “Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri”.
- Hasanah, Riyunita. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tracktor TBK Pekanbaru. *Jurnal JOM*. Vol. 3 No. 1.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasanah Uswatun, Hafid.Moch. 2016. “Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja”. *Journal An-nafs*: Vol. 1 No. 2 Desember 2016.
- Hafid, m., & Hasanah, U. (2016). PersepsiLingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An- Nafs: Kajian Penelitian Psikilogi*, 1(2), 269-290.
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. 16(2), 182–185.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kasenda, 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT.X. Universitas Mecu Buana Yogyakarta.
- Luthans, F. 2011a. *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. 2011b. *Organizational Behavior, An Evidence – Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Lie Liana²⁾, Sukma Ariasa Yulianti¹⁾. 2022. “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang”. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4 No. 7 Februari 2022.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2012, *Psikologi Industry dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Mardiana Andrawati², Dodik Jatmika¹. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementrian Agama Di Jombang. Universitas Merdeka Malang², Universitas KH.A. Wahab Hasbullah¹.
- Nigrum Puspita Ratna, 2024. Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X: *Jurnal Publikasi Ilmu Pikologi* Vol.2,No.3 Agustus 2024.
- Nawawi, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press,
- Nabawi Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah

-
- Sumatera Utara Medan. Homepage: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183.<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Novia Jessica, Lutfi Anas. 2018. "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Finance Accounting Di PT. XYZ CABANG HEAD OFFICE". Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan/Volume 02/No.1/Januari-2018: 62-70.
- Nasution, M.H. & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 8(2).
- Oktarianda Annisa. 2020. "Hubungan Antara Persesi Linglunagn Kerja Dengan Motivasi Kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU". Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Pulisher.
- Pramudita, Djagad. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Psikis Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026.
- Priansa, Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung
- Rika Vira Zwagery³, M. Syarif Hidayatullah², Winda Wardati¹. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Lapangan Yang Bekerja Di Perusahaan Batubara PT. Tunas Inti Abadi (Tia) Di Tanah Bumbu; Jurnal Kognisa Volume 3 Nomor 1, Februari 2020.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Produksi Edisi 4*. Yogyakarta.
- Robbins, S. (2015). *Psikologi organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) *Essentials of Organizational Behavior*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.
- Rachmawati Yuniar Atik, Budiani Santi Meita. 2021. "Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan Dan Perbaikan PT. PAL INDONESIA PERSERO)". Volume 08. Nomor 03 (2021), *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Rio Nardo², Ratnasarika Apriliyani¹. 2023. Pengaruh Persepsi Terhadap Perilaku Tidak Aman Pekerja Di Bagian Pengecoran. *Jurnal Kesehatan Mental Indonesia* 2023, Vol. 2, No. 01.
- Supriadi & Made Minawan Prasetya Ivan. 2018. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Wiraniaga Ramayana *Departemen Store* Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana* 2018, Vol.5, No.2, 339-361.
- Sari & Gala. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi) Kusus: PT. Wilmar Nabati Indonesia). *E- Proceeding of Management*. 3 (4), 2355-9357.
- Sedarmayanti, (2017). "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja", Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Jan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Grup.
- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
-

- Sarwoto. (2014). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Siagian, Tomy Sun Khair, Hazman*, 1(1), 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.V1i1.2241>.
- Tukiman, S. M. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Kultura*, 15, 4189-4384.
- Tanujaya Winda. 2014. “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (PSYCHOLOGICAL WELL BEING) Pada Karyawan CLEANER (Studi pada Karyawan CLEANER Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT”. *SINERGI INTEGRA SERVICES*, Jakarta).
- Turnip Pamungkas Ardian Janu Marcellius, Nurwidawati Desi. 2023. “Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X”. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* | 2023, Vol. 10, No.03 | 345-358.
- Waluyo, Minto. 2012. *Psikologi Industri*. Surabaya: Penerbit Akademik.
- Wita Farla³⁾, Parama Santati²⁾, Farrel Andreas¹⁾. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sahang Mas”. *Jurnal Maneksi VOL 12, NO.2, JUNI 2023*.
- Wiliandari Yuli. 2015. *Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Yanuar², Steven¹. 2024. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 06, No. 02, April 2024: hlm 478 – 493*.