

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi

Kesyara Bastiana Putri¹, Siti Mabur Rachmah², Nurhayati S³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Corresponding Author: kesyarabastiana@gmail.com^{1*}, siti.smc@bsi.ac.id²,
nurhayati.nys@bsi.ac.id³

Info Artikel

Submitted: 28 Agustus 2026

Revised: 19 September 2026

Accepted: 30 September 2026

Published: 23 Oktober 2026

Keywords: Work Environment, Office Facilities, Employee Job Satisfaction

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

As a large-scale company in the steel industry, PT. Gunung Raja Paksi naturally has high expectations for employee performance. The company must ensure that the work environment it creates and the office facilities it provides support employee satisfaction. However, in practice, there are still various obstacles that can affect job satisfaction levels. This study aims to identify and analyze the influence of the work environment and office facilities on employee job satisfaction at PT. Gunung Raja Paksi. This study employs a quantitative approach with a sampling technique using the Slovin formula to determine the sample size, resulting in a sample size of 92 from the population. Based on the results of the simultaneous test, the calculated F-value was 4.176 with a significance value of 0.018. The calculated F-value is greater than the table F-value ($4.176 > 3.10$) and the significance value is less than 0.05 ($0.018 < 0.05$); therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted. Based on the results of the coefficient of determination test, an R-squared value of 0.675 was obtained, indicating that the Work Environment and Office Facilities variables account for 67.5% of the variation in Employee Job Satisfaction. Consequently, it can be concluded that Work Environment and Office Facilities have a significant effect on Employee Job Satisfaction, both partially and simultaneously.

Abstrak

PT. Gunung Raja Paksi sebagai perusahaan di sektor industri baja skala besar, tentu memiliki ekspektasi tinggi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang dibangun serta fasilitas kantor yang disediakan dapat mendukung kepuasan karyawan. Namun, di lapangan masih ada berbagai hambatan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gunung Raja Paksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dalam menentukan besar sampel dan ditemukan besar sampel sejumlah 92 populasi. Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 4,176 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($4,176 > 3,10$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,675, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 67,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja secara optimal agar dapat mempertahankan keberlangsungan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset strategis perusahaan karena berperan secara langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional dan mencapai target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan bagaimana karyawan merasakan dan menilai pekerjaannya selama berada dalam organisasi.

Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif, memiliki loyalitas, serta menunjukkan komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berkaitan dengan menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan (Halim & Tj, 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya menjadi persoalan individual karyawan, tetapi juga menjadi bagian penting dari pengelolaan organisasi. Perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja agar mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja melibatkan semua faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, baik yang bersifat fisik (seperti pencahayaan, suhu, kebersihan dan tata letak), maupun non-fisik (seperti interaksi antara rekan kerja dan atasan). Lingkungan kerja yang kondusif dan seimbang akan menciptakan rasa aman dan nyaman karyawan dalam berproduktivitas secara maksimal (Ridwan et al., 2024; Nasution et al., 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berkaitan dengan munculnya kelelahan, stres, dan menurunnya konsentrasi dalam bekerja (Priyatno & Yuliana, 2025). Penelitian (Putra & Puspitawati, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan (Halim & Tj, 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Mabrur Rachmah ², Nurhayati S ³

meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, fasilitas kantor merupakan aspek lain yang dapat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kantor mencakup berbagai sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, fasilitas yang tidak memadai bisa menghalangi produktivitas kerja dan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan (Laia, 2024). Dengan demikian, fasilitas kantor memiliki keterkaitan dengan pengalaman kerja karyawan karena penggunaannya berlangsung secara langsung dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja dan fasilitas kantor memiliki karakteristik yang berbeda, tetapi keduanya dapat saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan karyawan (Darma & Wulansari, 2022; Rianti, 2023).

Pemilihan variabel lingkungan kerja dan fasilitas kantor dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi tempat karyawan bekerja, baik secara fisik maupun hubungan sosial di dalam organisasi, sedangkan fasilitas kantor berkaitan dengan sarana dan prasarana yang digunakan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki karakteristik yang berbeda tetapi saling berkaitan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Pemilihan kedua variabel ini juga didasarkan pada adanya kondisi ideal yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas kantor yang memadai. Apabila kondisi tersebut belum terpenuhi, maka dapat muncul kesenjangan negatif antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi yang dirasakan oleh karyawan.

PT. Gunung Raja Paksi sebagai perusahaan di sektor industri baja skala besar, tentu memiliki ekspektasi tinggi terhadap kinerja karyawan. Dalam melaksanakan operasionalnya, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang dibangun serta fasilitas kantor yang disediakan dapat mendukung kepuasan karyawan. Namun, dilapangan masih ada berbagai hambatan, seperti situasi lingkungan kerja yang tidak ideal dan sarana yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Secara ideal, karyawan diharapkan dapat bekerja dalam lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung serta memperoleh fasilitas kantor yang memadai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Namun, apabila kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya memberikan kenyamanan dan fasilitas kantor yang tersedia belum mampu

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Maburr Rachmah ², Nurhayati S ³

memenuhi kebutuhan karyawan, maka terdapat kesenjangan negatif antara kondisi yang seharusnya diterima dengan kondisi yang dirasakan oleh karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain adanya permasalahan tersebut, penelitian ini juga didasarkan pada adanya kesenjangan penelitian (research gap). Penelitian terdahulu umumnya membahas lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Arianti et al., 2025; Komariah et al., 2024; Lestari et al., 2020). Namun, fasilitas kantor dalam beberapa penelitian masih sering ditempatkan sebagai bagian dari lingkungan kerja atau dibahas secara umum bersama sarana dan prasarana kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pengaruh fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja belum selalu terlihat secara spesifik. Dengan memisahkan lingkungan kerja dan fasilitas kantor sebagai dua variabel independen, penelitian ini berupaya memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesenjangan negatif juga dapat dilihat dari adanya perbedaan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi aktual. Secara ideal, perusahaan diharapkan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kantor yang memadai agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan efektif. Namun, apabila masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung serta fasilitas kantor yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan negatif yang perlu mendapatkan perhatian. Oleh karena itu, penelitian mengenai lingkungan kerja dan fasilitas kantor menjadi relevan untuk mengetahui apakah kondisi kedua aspek tersebut benar-benar memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gunung Raja Paksi.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Lingkungan kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi”. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilustrasi tentang sejauh mana kedua variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Gunung Raja Paksi dan juga menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu lingkungan kerja dan fasilitas kantor untuk mendukung kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Maburr Rachmah ², Nurhayati S ³

menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk skor numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 di PT Gunung Raja Paksi, dengan fokus pada karyawan Head Office.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan Head Office PT Gunung Raja Paksi yang berjumlah 119 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 92 responden. Dengan demikian, responden penelitian berjumlah 92 karyawan Head Office PT Gunung Raja Paksi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling berdasarkan perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin.

Penelitian melibatkan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan fasilitas kantor (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Lingkungan kerja diukur melalui sembilan indikator, yaitu pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, keselamatan pekerja, tata letak ruang kerja, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja. Fasilitas kantor diukur melalui lima indikator, yaitu kesesuaian fasilitas berdasarkan kebutuhan, kemampuan fasilitas dalam memaksimalkan kinerja karyawan, kemudahan penggunaan fasilitas, kemampuan fasilitas mempercepat proses kerja, dan penempatan fasilitas yang tertata. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu menyukai pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja yang positif, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Seluruh variabel diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 untuk “Sangat Tidak Setuju” hingga 5 untuk “Sangat Setuju”.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi literatur. Observasi dilakukan secara langsung di PT Gunung Raja Paksi untuk memperoleh informasi mengenai kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kantor. Kuesioner diberikan kepada karyawan Head Office sebagai responden untuk memperoleh data primer mengenai lingkungan kerja, fasilitas kantor, dan kepuasan kerja. Studi literatur digunakan sebagai dasar dalam memperoleh informasi dan landasan teoritis yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Bivariate Pearson dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar atau

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Maburr Rachmah ², Nurhayati S ³

sama dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Sebelum pengujian regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan memperhatikan nilai signifikansi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual, sedangkan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F . Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kantor (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan lingkungan kerja dan fasilitas kantor dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kepuasan kerja karyawan, X_1 sebagai lingkungan kerja, X_2 sebagai fasilitas kantor, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai standar error.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini melibatkan 92 karyawan *Head Office* PT Gunung Raja Paksi sebagai responden. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 53 laki-laki (57,6%) dan 39 perempuan (42,4%). Berdasarkan usia, responden berusia 21–30 tahun berjumlah 34 orang (37,0%), usia 31–40 tahun sebanyak 41 orang (44,6%), usia lebih dari 40 tahun sebanyak 16 orang (17,4%), dan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang (1,1%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 54 orang (58,7%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–5 tahun, yaitu 53 orang (57,6%).

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.
Gunung Raja Paksi**

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Maburr Rachmah ², Nurhayati S ³

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	53	57,6
	Perempuan	39	42,4
Usia	<20 tahun	1	1,1
	21–30 tahun	34	37,0
	31–40 tahun	41	44,6
	>40 tahun	16	17,4
Pendidikan	SMA/SMK	27	29,3
	D3/D4	6	6,5
	S1	54	58,7
	S2	5	5,4
Masa kerja	<1 tahun	14	15,2
	1–5 tahun	53	57,6
	6–10 tahun	16	17,4
	>10 tahun	9	9,8

Sumber: Data penelitian, 2026.

Deskripsi tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), fasilitas kantor (X2), dan kepuasan kerja (Y) secara umum memperoleh tanggapan pada kategori setuju dan sangat setuju. Pada variabel lingkungan kerja, sebagian besar jawaban berada pada kategori sangat setuju. Beberapa item, khususnya X1.2 dan X1.6, memiliki proporsi jawaban tidak setuju yang relatif lebih tinggi dibandingkan item lainnya. Pada variabel fasilitas kantor, jawaban juga cenderung berada pada kategori sangat setuju, dengan perhatian terutama pada X2.2 dan X2.9. Sementara itu, variabel kepuasan kerja didominasi jawaban setuju dan sangat setuju, meskipun item Y.5 memiliki proporsi jawaban tidak setuju yang relatif lebih tinggi dan Y.9 memiliki proporsi jawaban netral yang cukup besar.

Tabel 2. Ringkasan deskripsi variabel penelitian

Variabel	Kecenderungan tanggapan	Item yang perlu diperhatikan
Lingkungan kerja (X1)	Setuju–Sangat Setuju	X1.2 dan X1.6
Fasilitas kantor (X2)	Setuju–Sangat Setuju	X2.2 dan X2.9
Kepuasan kerja (Y)	Setuju–Sangat Setuju	Y.5 dan Y.9

Sumber: Data penelitian, 2026.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Maburr Rachmah ², Nurhayati S ³

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Dengan jumlah responden sebanyak 92 orang, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,205 pada taraf signifikansi 5%. Seluruh item pada variabel lingkungan kerja, fasilitas kantor, dan kepuasan kerja memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968 untuk lingkungan kerja, 0,964 untuk fasilitas kantor, dan 0,935 untuk kepuasan kerja. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Rentang <i>r</i> hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	10	0,845–0,913	0,968	Valid dan reliabel
Fasilitas kantor (X2)	10	0,825–0,906	0,964	Valid dan reliabel
Kepuasan kerja (Y)	10	0,754–0,827	0,935	Valid dan reliabel

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS v26, 2026.

Pengujian asumsi menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linear berganda. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200. Uji linearitas menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,556 untuk hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan 0,209 untuk hubungan fasilitas kantor dengan kepuasan kerja. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,995 dan VIF sebesar 1,005 pada kedua variabel independen. Sementara itu, scatterplot residual tidak menunjukkan pola tertentu sehingga tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Ringkasan hasil uji asumsi

Pengujian	Indikator	Nilai	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig.	0,200	Memenuhi
Linearitas X1–Y	Deviation from Linearity Sig.	0,556	Linear
Linearitas X2–Y	Deviation from Linearity Sig.	0,209	Linear
Multikolinearitas X1	Tolerance	0,995	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF	1,005	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	Tolerance	0,995	Tidak terjadi

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Maburr Rachmah ², Nurhayati S ³

X2			multikolinearitas
	VIF	1,005	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot	Tidak berpola	Tidak terindikasi

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS v26, 2026.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 30,869 + 0,072X_1 - 0,089X_2 + e$$

Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,072 dengan nilai signifikansi 0,010. Sementara itu, fasilitas kantor memiliki koefisien -0,089 dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t sebesar 2,646 untuk lingkungan kerja dan -3,343 untuk fasilitas kantor. Kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5. Hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	30,869	-	-	-
Lingkungan kerja (X1)	0,072	0,258	2,646	0,010
Fasilitas kantor (X2)	-0,089	-0,325	-3,343	0,001

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS v26, 2026.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 4,176 dengan nilai Sig. sebesar 0,018. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($4,176 > 3,10$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Iba & Wardana, 2024).

Tabel 6. Hasil uji simultan dan koefisien determinasi

Statistik	Nilai
F	4,176
Sig. F	0,018
R	0,822

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gunung Raja Paksi

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Mabrur Rachmah ², Nurhayati S ³

R Square	0,675
Adjusted R Square	0,668
Std. Error of Estimate	7,013

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS v26, 2026.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,675, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 67,5%, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini (Iba & Wardana, 2024).

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji parsial, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t sebesar 2,646 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,662 ($2,646 > 1,662$), serta nilai Sig. sebesar 0,010, nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang semakin baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek kondisi fisik maupun hubungan antar karyawan, dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja yang dirasakan menjadi lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arianti et al., 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan cenderung semakin meningkat. Temuan tersebut juga sejalan dengan (Komariah et al., 2024) dan (Putra & Puspitawati, 2022) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), variabel Fasilitas Kantor (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar -3,343 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai absolut t hitung lebih besar dari t tabel ($3,343 > 1,662$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Arah negatif ditunjukkan oleh nilai t hitung

yang bernilai negatif, yang berarti bahwa dalam model penelitian ini peningkatan nilai fasilitas kantor justru diikuti oleh penurunan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan, fasilitas kantor pada dasarnya sudah cukup memadai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan. Namun, beberapa fasilitas yang tersedia sering mengalami kerusakan sehingga tidak dapat digunakan secara optimal. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya temuan yang berbeda dengan sebagian penelitian terdahulu yang pada umumnya menemukan hubungan positif antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Penelitian (Darma & Wulansari, 2022) serta (Rianti, 2023) membahas fasilitas kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini yang menunjukkan arah negatif memberikan indikasi bahwa hubungan fasilitas kantor dengan kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini perlu dipahami berdasarkan kondisi fasilitas yang dirasakan responden, bukan hanya berdasarkan ketersediaannya.

Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor secara simultan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 4,176 dengan nilai Sig. sebesar 0,018. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($4,176 > 3,10$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,675, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 67,5%, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, tetapi juga dengan fasilitas yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Aulita et al., 2025) dan (Darma & Wulansari, 2022) yang sama-sama mengkaji lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gunung Raja Paksi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka kepuasan kerja karyawan cenderung semakin meningkat. Fasilitas kantor juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi menunjukkan arah hubungan negatif dalam model penelitian ini, sehingga peningkatan fasilitas kantor pada kondisi yang diteliti tidak secara langsung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan adanya kemungkinan perbedaan persepsi karyawan terhadap fasilitas yang tersedia maupun adanya faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut. Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan fasilitas kantor berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja sekaligus pengelolaan fasilitas kantor yang sesuai dengan kebutuhan dan persepsi karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, Andi Nuryadin, & Nurdin Latif. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 47–59. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1523>
- Aulita, M., Nasution, F. A., Rahayu, S., & Robain, W. (2025). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6(3), 2749–2761. <https://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3020>
- Darma, B., & Wulansari, K. Y. (2022). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Bajubang. *Citra Ekonomi*, 3(2), 24–31.
- Halim, M., & Tj, H. W. (2023). Kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan work life balance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23223–23232.
- Iba, Z., & Wardana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan*

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.
Gunung Raja Paksi**

Kesyara Bastiana Putri ¹, Siti Maburr Rachmah ², Nurhayati S ³

SPSS & SMART-PLS. CV Eureka Media Aksara.

- Komariah, S., Kristanto, Y. K., & Taryanto, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 910–918. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13846>
- Laia, T. (2024). PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT AMANDRAYA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 159–172. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1269>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Nasution, J. A., Safrida, & Nasution, S. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hijau Pryan Perdana*. 7(1), 1–8.
- Priyatno, K. M., & Yuliana, L. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Compotec International Bogor*. 3(1), 55–66.
- Putra, L. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. *Jurnal Emas*, 3(2), 540–551.
- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i1.38666>
- Ridwan, R., Sujai, M., & A, Moh. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Tolitoli. *Journal of Management Branding*, 1(1), 76–86. <https://doi.org/10.71326/jmb.v1i1.29>