Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Volume 14, Nomor 1, Mei 2023: 61-71
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v14i1.364

Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Lingkungan Kerja Karyawan CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin

Reni Devita, Rasdi, Khuluqon Azima
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Correspondence email: reni.devita@unbari.ac.id

Abstract*. CV Artha Mandiri Group is a company (Persero) engaged in equipment leasing and contracting. This study aims to describe job satisfaction, work environment, CV Artha Mandiri Group Merangin Regency, to find out and analyze the increase in job satisfaction and work environment. To answer the research objectives, the authors used theoretical studies related to research variables, namely job satisfaction, work environment. In addition, the authors also look for relevant previous research in the form of previous articles/journals and theses to support this research. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees of CV Artha Mandiri GroupThe results of a simple linear regression analysis are obtained by the equation Y = 1.773 +0.032 Meanwhile, from the hypothesis testing carried out. The results obtained show that job satisfaction and work environment have increased significantly Merangin Regency, totaling 98 employees. Based on the results of data analysis and discussion in this study, it can be it can be concluded that CV Artha Mandiri Group Merangin Regency has high job satisfaction, unfavorable work environment. For this reason, it is hoped that in the future we can focus more on improving a more conducive work environment so that employee performance is higher than before.*

Keywords*: Job Satisfaction, Work Environment*

PENDAHULUAN

Agar dapat menjalankan fungsinya secara maksimal, organisasi yang baik, tumbuh, dan berkembang akan berkonsentrasi pada sumber daya manusianya, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Akibatnya, keterampilan moral, teoretis, dan teknis para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan diperlukan. Selain itu, posisi tertinggi dalam sumber daya manusia dapat berguna dalam mendorong organisasi untuk menunjukkan norma, nilai, dan keyakinan perilaku sebagai sarana penting untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2016:10). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode untuk secara efektif dan efisien mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan, Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15). Seperti kebanyakan bisnis, sumber daya manusia CV Artha Mandiri Group tidak dapat dipisahkan dari kinerja perusahaan secara keseluruhan.

CV Artha Mandiri Group adalah sebuah perusahaan (persero) yang bergerak di bidang *equiqment rental* dan *contractor* yang dimana perusahaan ini berdiri pada tahun 2015. CV Artha Mandiri Group beralamatkan di Jln.lintas sumatera km 38 rt/rw 03/01 kelurahan rejosari Kec.Pamenang Kab.Merangin Provinsi Jambi. CV Artha Mandiri Group sebagai peusahaan yang menawarkan barang dan jasa.

Persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi penting terhadap kepuasan kerja Menurut Luthans (2006:10). Selain itu, kepuasan kerja mengacu pada adaptasi sehat karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, seperti upah, kondisi kerja, kondisi sosial dan kondisi fisik dan psikologis menurut As'ad (2004:15). Karyawan dapat merasa puas dalam bekerja jika pekerjaannya produktif dan perusahaan memenuhi harapannya. Tidak mungkin memisahkan dari kepuasan kerja, yang seringkali menjadi harapan karyawan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada CV Artha Mandiri Group tampak dari adanya kesenjangan gaji satu dengan yang lain. Berdasarkan upah minimum provinsi (UMP) provinsi Jambi tahun 2022 sebesar 2.6 juta rupiah namun gaji yang di keluarkan pihak perusahaan tidak sesuai dengan UMP provinsi hal ini dapat membuat kepuasan kerja karyawan rendah .

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan ekstrinsik yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno,2016:29-35). Sehingga gairah kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat di lihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan perusahaan yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana dan kurang bersahabat dengan rekan kerja.

Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: 1) lingkungan kerja fisik, yang mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung mempengaruhi karyawan dan lingkungan umum, juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, adalah dua subkategori lingkungan kerja fisik. 2) Lingkungan kerja non fisik: semua kondisi yang timbul dalam kaitannya dengan hubungan kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Lingkungan kerja non-fisik: Kelompok lingkungan kerja lain yang tidak dapat diabaikan adalah lingkungan non-fisik ini. (Sedarmayanti, 2017:9).

Perusahaan harus dapat menunjukkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan, dan karyawan dalam posisi yang sama. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang efektif, dan pengendalian diri adalah semua prasyarat. Manajemen perusahaan juga harus mampu menginspirasi inisiatif dan orisinalitas. Kondisi ini kemudian menginspirasi karyawan untuk bekerja sama dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah dua bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ada pada CV Artha Mandiri Group yang kurang kondusif dalam hal ini tampak dari ruangan kerja yang kurang baik sehingga sirkulasi udara kurang baik, wc yang kurang jumlahnya, tidak adanya mushola,atau tempat beribadah yang menyebab kan karyawan beribadah selalu keluar dari lingkungan kerja, keadaan AC yang kurang baik serta kurangnya jumlah AC yang ada pada CV Artha Mandiri Group.

Berdasarkan hal di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Gaji karyawan yang tidak sesuai dengan UMP yang berlaku pada provinsi Jambi yang cenderung menurun membuat kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Kurang kondusif nya lingkungan kerja yang ada pada CV Artha Mandiri Group Seperti ruangan kerja yang sempit membuat sirkulasi udara kurang baik, keadaan WC yang kurang memadai dan kuarang nya jumlah WC, tidak adanya mushola, serta jumlah AC yang kurang.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Membahas tentang kepuasan kerja, dan lingkungan kerja karyawan CV Artha Mandiri Group.
2. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kepuasan dan lingkungan kerja CV Artha Mandiri Group.

METODE

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang di peroleh secara deskriptif, kuantitatif, dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan.

Objek penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Jln.lintas Sumatra km 38 rt/rw 03/01 kelurahan rejosari kec.pemenang Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan CV Artha Mandiri Group.

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan- hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matetamis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Jadi disinia dalah variable independen (variabel yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2012). Penelitian ini

dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan peningkatan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen.

Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer:
   Yaitu sumber penelitian data yang diperoleh secara langsung darisumber asli (tidakmelalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indrianto dan Supomo, 2009). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan para karyawan maupun dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Artha Mandiri Group.
2. Data sekunder:
   Yaitu data yang tidaklangsungmemberikan data kepadapeneliti, misalnyapenelitianharusmelalui orang lain ataumencarimelaluidokumen, (Sugiyono, 2012). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh buku-buku, literatur, surat kabar, maupun dari informasi lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner
   Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengancara memberi seperangkat pertanyaan/pernyataan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan, Sugiyono (2012).
2. Wawancara
   Adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingi nmengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit, Sugiyono (2012).
3. Observasi
   Adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung mengenai apa yang terjadi dilapangan, proses kerja dan gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar, Sugiyono (2012).

Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Artha Mandiri Group Sebanyak 96 karyawan.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan infromasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 pegawai.

Metode Analisis Data

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum karyawan CV Artha Mandiri Group Jambi. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor variabel) yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Husen (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Data dan informasi yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan Karyawan CV Artha Mandiri Group Jambi tentang peningkatan kepuasan kerja dan lingkungan kerja digunakan Skala Likert dengan lima pilihan, yaitu :

Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Sangat setuju	SS	Skor 5
Setuju	S	Skor 4
Kurang Setuju	KS	Skor 3
Tidak Setuju	KS	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	STS	Skor 1

1. **Skala Likert**

Untuk menganalisis kuesioner digunakan skala pengukuran masing-masing variabel, disini peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseoran gatau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial, dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel, kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrumental* yang berupa pertanayaan atau pernyataan (Sugiyono)

Adapun rentang Skala Likert di atas yaitu nilai rata-rata masing-masing pertanyaan atau pernyataan yang daijukan kepada responden dikelompokan dalam *range* (rentang). Penentuan *range* dilakukan dengan cara dimana skor tertinggi ditiap pertanyaan atau pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan rumus (Sudjana, 2001), sebagai berikut:

Skor tertinggi = 5 x 96 = 480
Skor terendah = 1 x 96 = 96
RS = $\frac{n(m-1)}{}$
Rs = $\frac{n(m-1)}{}$ m
Rs = 96 $\frac{(5-1)}{}$ 5
Rs = 384 = 76,85
Dimana :
RS = Rentang Skala
n = Jumlah Sampel
m = Nilai Skor Tertinggi

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

96 – 172,7 = Sangat Tidak Baik
172,8 – 249,5 = Tidak Baik
249,6 – 326,3 = Sedang
326,4 – 403,1 = Baik
403,2 – 480 = Sangat Baik

2. **Analisis Verifikatif**

Untuk menjawab, digunakan analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder, dianalisis dengan deksriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *Method of seccesive Interval (MSI),* untuk menghitung:

Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh anatara X dan Y atau merupakan jawaban dari hipotesis dua, yaitu dengan menggunakan rumus Supardi (2013:229).

Adapun persamaan regresi liner sederhana menurut Sugiono (2014:227) sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta x + e$

Dimana:
α = Konstanta
B = Koefisien regresi kepuasan
X = lingkungan
e = Error

3. **Koefisien Korelasi**

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 3 variabel, dimana terdiri dari 2 variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti sebagai berikut:

Tabel Skala Korelasi

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 - 1000	=	Sangat erat

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi r^2 + 100% = n% memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar n% sedangkan sisanya sebesar (100 – n) % diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan juumlah vriabel dependen lebih dari 1 (ganda/majemuk) terdapat koefisien determinasi penyeseuaian (*adjustment)* yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyeseuaian (keofisien determinasi sederhana tidak memperhatikah jumlah variabel independen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada Karyawan CV Artha Group Jambi sebanyak 96 responden diberikan secara langsung.

Analisis Deskriptif

Kepuasan Kerja (X1)

Analisis variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin diuraian berikut ini:

Kepuasan dengan gaji

Tabel 1. Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Gaji

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
1.	Upah/gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.	0	0	1	74	21	404	Sangat Setuju
2.	Saya diberi upah/gaji sesuai dengan yang saya kerjakan.	0	0	0	58	38	422	Sangat Setuju
	Rata – rata						413	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan dengan gaji di dominasi pernyataan nomor 2 dengan skor 422 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan saya diberi upah/gaji sesuai dengan yang saya kerjakan.

Kepuasan dengan promosi

Tabel 2. Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Promosi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
3.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan.	0	1	1	68	26	407	Sangat Setuju
4.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya sehingga saya dipromosikan.	0	0	1	75	20	403	Sangat Setuju
	Rata – rata						405	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan dengan promosi di dominasi pernyataan nomor 3 dengan skor 407 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan

Kepuasan dengan rekan kerja

Tabel 3. Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Rekan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
5.	Saya mendapat banyak dukungan dari orang-orang yang bekerja dengan saya.	0	0	0	69	27	411	Sangat Setuju
6.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.	0	0	0	75	21	405	Sangat Setuju
	Rata – rata						408	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, pernyataan nomor 5 dengan skor 411 mendominasi tanggapan responden mengenai tingkat kepuasannya terhadap rekan kerja. Dapat disimpulkan dari tanggapan bahwa banyak orang sangat setuju dengan pernyataan bahwa orang yang bekerja dengan saya cukup mendukung saya.

Kepuasan dengan penyelia (atasan)

Tabel 4. Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan dengan Penyelia

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
7.	Saya bekerja untuk manajer dan penyelia yang sangat termotivasi di tempat kerja.	0	0	0	76	20	405	Sangat Setuju
8.	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	0	0	0	75	21	405	Sangat Setuju
	Rata – rata						405	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan 7 dan 8 tentang kepuasan mereka terhadap atasan (atasan) mendapat skor yang sama yaitu Dari tanggapan banyak responden dapat ditarik kesimpulan bahwa mereka sangat setuju dengan semua pernyataan tersebut. Pernyataan mengenai indikator kepuasan terhadap atasan.

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Tabel 5. Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepuasan Dengan Pekerjaan itu Sendiri

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
9.	Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.	0	0	0	73	23	407	Sangat Setuju
10.	Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.	0	0	0	71	25	409	Sangat Setuju
	Rata – rata						408	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri di dominasi pernyataan nomor 10 dengan skor 409 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan dengan kemampuan saya, saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 10 Item Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SKOR	KET
	Kepuasan dengan gaji		
1.	Upah/gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.	404	Sangat Setuju
2.	Saya diberi upah/gaji sesuai dengan yang saya kerjakan.	422	Sangat Setuju
	Kepuasan dengan Promosi		
3.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan.	407	Sangat Setuju
4.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya sehingga saya dipromosikan.	403	Setuju
	Kepuasan dengan Rekan Kerja		
5.	Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	411	Sangat Setuju
6.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini.	405	Sangat Setuju
	Kepuasan dengan Penyelia (Atasan)		
7.	Para manajer (*supervisor*) yang saya bekerja untuk mereka, mempunyai motivasi kerja yang tinggi	405	Sangat Setuju
8.	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	405	Sangat Setuju
	Kepuasan dengan Pekerjaan itu Sendiri		
9.	Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.	407	Sangat Setuju
10.	Dengan kemampuan saya, saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.	409	Sangat Setuju
	Rata-rata	407,8	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas rata-rata skor sebesar 407,8 artinya kepuasan kerja berada pada kriteria sangat setuju dengan rentang skala 403-422. Adapun rekapan rata-rata skor untuk masing masing indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapan Jawaban Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Skor rata-rata	Keterangan
Kepuasan dengan gaji	413	Sangat Setuju
Kepuasan dengan promosi	405	Sangat Setuju
Kepuasan dengan rekan kerja	408	Sangat Setuju
Kepuasan dengan penyelia (atasan)	405	Sangat Setuju
Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	408	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator variabel kepuasan kerja, dimana skor tertinggi berada pada indikator kepuasan dengan gaji dengan rata-rata skor 413 dan yang terendah adalah indikator kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan penyelia (atasan) dengan skor sebesar 405.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Analisis variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja CVArtha Mandiri Group Kabupaten Merangin diuraian berikut ini:

Suasana kerja

Tabel 8. Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
1.	Lingkungan kerja lembaga itu menyenangkan, dan fasilitasnya memadai atau memuaskan untuk pekerjaan itu.	0	0	1	66	29	412	Sangat Setuju
2.	Kebersihan agensi, menurut saya, meningkatkan lingkungan kerja.	0	1	0	68	27	409	Sangat Setuju
			Rata – rata				410,5	Sangat Baik

Sumber: data diolah, 2022

Dengan skor 412 pada tabel di atas, dapat disimpulkan dari tanggapan banyak responden bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan “Lingkungan kerja lembaga itu menyenangkan, dan fasilitasnya memadai atau memuaskan untuk pekerjaan itu.” bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja di kantor pusat nomor satu.

Hubungan dengan rekan kerja

Tabel 9. Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
3.	Hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.	0	0	0	68	28	412	Sangat Setuju
4.	Saya dan karyawan lain saling menghormati.	0	0	0	81	15	399	Setuju
	Rata – rata						405,5	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap hubungan dengan rekan kerja di dominasi pernyataan nomor 3 dengan skor 412 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.

Tersedianya fasilitas kerja

Tabel 10. Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
5.	Fasilitas musholla yang diberikan sangat membantu saya untuk beribadah.	0	0	1	67	28	411	Sangat Setuju
6.	Batasan pada ruangan kerja	0	0	2	78	16	398	Setuju
7.	Fasilitas yang tersedia	0	0	0	73	23	407	Sangat Setuju
8.	Suasana lingkungan kerja Fasilitas kantin yang di berikan perusahaan.	1	0	2	76	17	396	Setuju
			Rata – rata				403	Setuju

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap tersedianya fasilitas kerja di dominasi pernyataan nomor 5 dengan skor 411 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden banyak yang menyatakan sangat setuju dalam pernyataan fasilitas musholla yang diberikan sangat membantu saya untuk beribadah.

Tabel 11. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Item Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SKOR	KET
	Suasana Kerja		
1.	Saya merasa suasana kerja di dalam instansi menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik.	412	Sangat Setuju
2.	Saya merasa kebersihan di instansi membuat suasana bekerja menyenangkan.	409	Sangat Setuju
	Hubungan dengan Rekan Kerja		
3.	Hubungan saya dengan pegawai lain sangat harmonis.	412	Sangat Setuju
4.	Saya dan karyawan lain saling menghormati.	399	Setuju
	Tersedianya Fasilitas Kerja		
5.	Fasilitas musholla yang diberikan sangat membantu saya untuk beribadah.	411	Sangat Setuju
6.	Batasan pada ruangan kerja	398	Setuju
7.	Fasilitas yang tersedia	407	Sangat Setuju
8.	Suasana lingkungan kerja Fasilitas kantin yang di berikan perusahaan.	396	Setuju
	Rata-rata	405,5	Sangat Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas rata-rata skor sebesar 405,5 artinya lingkungan kerja berada pada kriteria sangat setuju dengan rentang skala 396-412. Adapun rekapan rata-rata skor untuk masing masing indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Rekapan Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

Indikator	Skor rata-rata	Keterangan
Suasana kerja	410,5	Sangat Setuju
Hubungan dengan rekan kerja	405,5	Sangat Setuju
Tersedianya fasilitas kerja	403	Setuju

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator variabel lingkungan kerja, dimana skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja dengan rata-rata skor 410,5 dan yang terendah adalah indikator tersedianya fasilitas kerja dengan skor sebesar 403.

Uji Statistik

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependent dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau

penurunan. Hasil analisis regresi Sederhana dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Regresi Sederhana
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,773	,449		3,949	,000
1 Kepuasan Kerja	,032	,010	,327	3,263	,002

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi Sederhana sebagai berikut:
Y = 1,773 + 0,032

Berdasarkan persamaan di atas dapat terlihat bahwa variabel Xberpengaruh positif. Adapun penjelasan dari model persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,773 menunjukan bahwa ketika kedua variabel independent bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka Variabel Lingkungan kerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 1,773 kali.
2. Variabel X1 yaitu kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,032 menunjukan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan Lingkungan karyawan sebanyak 0,032 kali.
3. Variabel X2 yaitu lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,149 menunjukan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan motivasi karyawan sebanyak 0,467 kali.

Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien tersebut. Dengan menggunakan *software SPSS 22* maka diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392a	,154	,136	,29968

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya peningkatan kepuasan kerja terhadap variabel lingkungan kerja sebesar: 0,154 atau 15,4%. Sedangkan sebanyak 84,6% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak ditelit i.

Uji T

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh Peningkatan Kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja, den Ho, tidak ada pengaruh antara variable Peningkatan kepuasan melalui lingkungan kerja. Sedangkan Ha, adanya pengaruh antara variabel Peningkatan kepuasan melalui lingkungan.Taraf signifikansi 0,05 dan df = n – k – 1 atau 96 – 1 – 1 = 94.

Dari ketentuan tersebut diperoleh angka ttabel sebesar 2,036. Untuk melakukan Uji T pada penelitian ini menggunakan output SPSS tabel koefisien dibawah ini :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,773	.449		2.400	.022
	Kepuasan	.032	010	.327	4.141	.000

Berdasarkan output nilai thitung pada tabel koefisien dengan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai thitung adalah 4,141, dan nilai signifikansi 0,000.Nilai thitung > ttabel (4,141> 2,034) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).

Dengan demikian H0 ditolak dan menerima Ha, ini berarti peningkatan kepuasan terpengaruhi oleh Lingkungan. Nilai thitung positif artinya, jika lingkungan meningkat maka akan dibarengi dengan kenaikan kepuasan.

Berdasarkan output nilai thitung pada tabel koefisien dengan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai thitung adalah 4,141, dan nilai signifikansi 0,000.Nilai thitung > ttabel (4,141> 2,034) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05).

Dengan demikian H0 ditolak dan menerima Ha, ini berarti peningkatan kepuasan terpengaruhi oleh lingkungan Nilai thitung positif artinya, jika Kepuasan meningkat maka akan dibarengi dengan kenaikan lingkungan.

SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu:

1. Dari sebaran kusioner yang dilakukan untuk variabel kepuasan kerja di peroleh skor 407,8, berada pada kriteria tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya.
2. Dari sebaran kusioner yang dilakukan untuk variabel lingkungan kerja di peroleh 405,5, berada pada kriteria tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin memiliki lingkungan kerja yang cukup baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih tinggi pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin, diharapkan untuk pemimpin perusahaan untuk memberikan hadiah atau pun promosi kenaikan pangkat atau jabatan kepada para karyawan yang telah menjadi karyawan terbaik agar para karyawan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik sehingga karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan hal tersebut.
2. Untuk menigkatkan lingkungan kerja pada CV Artha Mandiri Group Kabupaten Merangin, diharap kan untuk memberikan fasilitas yang lebih baik agar kebutuhan akan pekerjaan serta perbaiki lingkungan sekitar perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan fasilitas kantin atau pun tempat mereka untuk makan siang ataupun sarapan sehingga produktifitas karyawan akan lebih baik juga.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah Thara., Dan Musadieg Mochammad Al. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).* Vol. 47, No. 1.

Agustina. S. M. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Jurnal Konomii Dan Bisnis.* Vol.5, No. 01.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta. 2002.

Astuti Puji., Dan Kurnia Marlina. 2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Changriawan Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Jurnal AGORA.* Vol. 5, No. 2.

Desler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Permata Puri Media. Jakarta.

Edi Sutrisno. 2016. ManajemenSumber Daya Manusia.Jakarta: Prenadamedia Group.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProgramSPSS.* B-P UNDIP. Semarang.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan
Pertama. Penerbit MediaKom. Yogyakarta.
Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta.
Robbins, Stephen, P. 2007. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta. Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen.* PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2010. *Analisis Statistik dengan Mikrosoft Excel & SPSS.* Penerbit Andi. Yogyakarta
Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.