

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operator Final Assy Di PT.XYZ

R.M Sugengriadi¹, Deni A. Taufik², Sri Andini³

¹²³Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Texmaco, Indonesia
Email: sugeng.riadi@stttextmaco.ac.id,

Received 1 Maret 2025 | Revised 14 Maret 2025 | Accepted 21 Maret 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X) dengan kepuasan karyawan (Y). Penarikan sampel menggunakan metode *Nonprobability Sampling* yaitu *purposive sampling* yaitu dengan penentuan adanya kriteria tertentu yang digunakan sebanyak 30 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (angket). Metode yang digunakan penelitian ini adalah analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Teknik untuk mengolah dan menganalisis data *Pearson Product Moment* menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y) bahwa nilai koefisien Pearson antara Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0.856 dan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variable berada pada level paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,133. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Y) dinilai Tinggi oleh responden.

Kata Kunci: *Nonprobability Sampling*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan, SPSS, Analisis Korelasi Pearson Product Moment

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between the work environment (X) and employee satisfaction (Y). Sampling using the Nonprobability Sampling method, namely purposive sampling, namely by determining the existence of certain criteria used as many as 30 people. While the data collection technique used is a Questionnaire (survey). The method used in this study is Pearson Product Moment correlation analysis. The technique for processing and analyzing Pearson Product Moment data uses the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, it shows that there is a positive relationship between the work environment (X) and job satisfaction (Y) that the Pearson coefficient value between the Work Environment (X) and Job Satisfaction (Y) is 0.856 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). This value indicates that there is a relationship between the two variables at the highest level with an average value of 3.133. This indicates that the Job Satisfaction Variable (Y) is considered High by respondents.

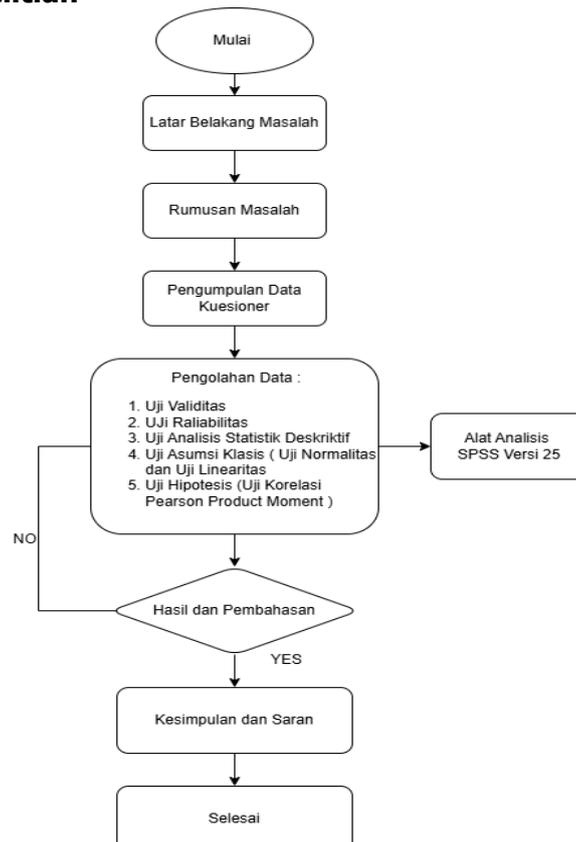
Keywords: *Nonprobability Sampling, Work Environment, Employee Satisfaction, SPSS, Pearson Product Moment Correlation Analysis*

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah suatu hubungan team kerja di dalam ruang lingkup kerja di mana akan saling berinteraksi antar sesama karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan [1] Tempat kerja atau lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki sepenuhnya oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja seorang karyawan dalam dunia kerja tampak sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. [2] mengemukakan bahwa suasana dan lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi keamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Wiring Harness / electrical distribution* untuk otomotive. Sebagai perusahaan yang berkembang di bidang *Wiring Harness*, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam melakukan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien guna mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, terdapat permasalahan mengenai kepuasan karyawan menyangkut lingkungan kerja yang terjadi pada operator Final Assy di PT.XYZ yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan analisis terkait hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis korelasi untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dan untuk mengukur pengujian hipotesis. Analisis Korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa kuat hubungan tersebut.

2. METODE

2.1 Diagram Alir Penelitian



Gambar 1 kerangka penelitian

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operator berjumlah 250 karyawan dan sampelnya adalah 30 karyawan operator Final Assy. Teknik Sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Non-Probability Sampling yaitu Purposive Sampling, yaitu penentuan sampel dengan adanya kriteria tertentu.

2.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Studi Pustaka
Penelitian ini mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan perusahaan untuk mendapatkan landasan teori yang digunakan dalam pemecahan permasalahan
2. Kuesioner
yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan operator Final Assy di PT.XYZ yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

2.4 Teknik pengumpulan Data

Untuk mengukur hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan maka peneliti menyusun skala sikap model Likert (metode skala rating yang dijumlahkan) yang telah dimodifikasi. Bentuk angket menggunakan 4 kriteria jawaban, yaitu Sangat Setuju(SS), Setuju(S), Tidak Setuju(TS), Sangat Tidak Setuju(STS), jawaban ragu ditiadakan untuk mendapat kepastian jawaban dari responden antara setuju atau tidak setuju.

Tabel 1 Nilai Skala Likert

No	Kriteria Jawaban	Skor atau nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah Tahun, 2024

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *wiring harness / electrical distribution* untuk otomotive, kompetitor dari PT DEM (PT Dharma Electrindo Mfg) dan PT Banshu. PT. XYZ di dirikan pada tahun 2011 di desa Cipeundeuy Subang. PT. XYZ merupakan salah satu group dari Yazaki. PT. XYZ memiliki dua customer yaitu PT. Toyota Astra Motor dan PT. Astra Daihatsu Motor

3.2 Uji Validitas

Menurut [3] Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. .

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	r hitung	r tabel	Uji Validitas
Lingkungan Kerja (X)	X1	0.858	0.361	Valid
	X2	0.696	0.361	Valid
	X3	0.877	0.361	Valid

Variabel Penelitian	Item	r hitung	r tabel	Uji Validitas	
	X4	0.860	0.361	Valid	
	X5	0.800	0.361	Valid	
	X6	0.677	0.361	Valid	
	X7	0.781	0.361	Valid	
	X8	0.762	0.361	Valid	
	X9	0.726	0.361	Valid	
	X10	0.735	0.361	Valid	
	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.919	0.361	Valid
		Y2	0.920	0.361	Valid
		Y3	0.920	0.361	Valid
Y4		0.928	0.361	Valid	
Y5		0.682	0.361	Valid	
Y6		0.783	0.361	Valid	
Y7		0.720	0.361	Valid	
Y8		0.666	0.361	Valid	
Y9		0.919	0.361	Valid	
Y10		0.920	0.361	Valid	

Sumber: Olah Data

Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden. Diketahui dari hasil uji validitas menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel. Bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi 0,361. Sehingga syarat validitas dengan nilai koefisien minimal 0,361 terpenuhi.

3.3 Uji Reliabilitas

[4] menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	No Item	Cronbach's Alpha	Uji Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	10	0.925	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	10	0.954	> 0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data

Hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* > 0,6. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau syarat reliabilitas terpenuhi.

Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa jumlah responden mempengaruhi hasil validitas dan reliabilitas. Semakin banyak jumlah responden, akan semakin valid. Terutama pada penelitian sosial dengan data yang tidak normal dan homogen.

3.3 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari hasil kuesioner. Dengan cara mengumpulkan data dari hasil jawaban responden selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun prosentase. Analisis data ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang variabel Independen dan Dependen.

Tabel 4 Penentuan Kategori Skor Berdasarkan Kategori Jawaban Responden

No	Skala Kategori Jawaban	Kategori Skor
1	1.00 – 1.75	Sangat Rendah
2	1.76 - 2.51	Rendah
3	2.52 - 3.27	Tinggi
4	3.28 - 4.00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2022)

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel terdiri atas 10 item pertanyaan. Hasil deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X) penelitian dapat disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5 Persentase jawaban responden

Item	Persentase Jawaban Responden								Rata-rata	Standar Deviasi	Kategori
	STS		TS		S		SS				
	f	%	F	%	F	%	F	%			
X1	0	0	11	36.7	14	46.7	5	16.7	2.800	0.714	Tinggi
X2	0	0	7	23.3	21	70	2	6.7	2.833	0.531	Tinggi
X3	0	0	12	40	15	50	3	10	2.700	0.651	Tinggi
X4	0	0	8	26.7	20	66.7	2	6.7	2.800	0.551	Tinggi
X5	0	0	5	16.7	17	56.7	8	26.7	3.100	0.662	Tinggi
X6	0	0	6	20	17	56.7	7	23.3	3.033	0.669	Tinggi
X7	0	0	7	23.3	12	40	11	36.7	3.133	0.776	Tinggi
X8	0	0	7	23.3	21	70	2	6.7	2.833	0.531	Tinggi
X9	0	0	6	20	18	60	6	20	3.000	0.643	Tinggi
X10	0	0	10	33.3	17	56.7	3	10	2.767	0.626	Tinggi
Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja (X)									2.900		Tinggi

Sumber:Olah Data

Dari tabel di atas terlihat bahwa Item X7 yaitu berada pada level paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,133. Artinya responden melihat Variabel Lingkungan Kerja (X) utamanya dilihat dari Item X7. Nilai rata-rata keseluruhan pada Variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar

2,900 berada pada kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X) dinilai Tinggi oleh responden.

2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel terdiri atas 10 item pertanyaan. Hasil deskripsi variabel Kepuasan Kerja (Y) penelitian dapat disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6 Persentase Jawaban Responden

Item	Persentase Jawaban Responden								Rata-rata	Standar Deviasi	Kategori
	STS		TS		S		SS				
	f	%	F	%	F	%	F	%			
Y1	0	0	9	30	14	46.7	7	23.3	2.933	0.740	Tinggi
Y2	0	0	10	33.3	14	46.7	6	20	2.867	0.730	Tinggi
Y3	0	0	10	33.3	14	46.7	6	20	2.867	0.730	Tinggi
Y4	0	0	9	30	15	50	6	20	2.900	0.712	Tinggi
Y5	0	0	8	26.7	17	56.7	5	16.7	2.900	0.662	Tinggi
Y6	0	0	9	30	17	56.7	4	13.3	2.833	0.648	Tinggi
Y7	0	0	9	30	16	53.3	5	16.7	2.867	0.681	Tinggi
Y8	0	0	9	30	17	56.7	4	13.3	2.833	0.648	Tinggi
Y9	0	0	9	30	14	46.7	7	23.3	2.933	0.740	Tinggi
Y10	0	0	10	33.3	14	46.7	6	20	2.867	0.730	Tinggi
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja (Y)									2.880		Tinggi

Sumber: Olah Data

Dari tabel di atas terlihat bahwa Item Y1 dan Y7 yaitu berada pada level paling tinggi dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 2,933. Artinya responden melihat Variabel Kepuasan Kerja (Y) utamanya dilihat dari Item X7. Nilai rata-rata keseluruhan pada Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,880 berada pada kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Y) dinilai Tinggi oleh responden. Dari hasil pengumpulan data *Nordic Body Map* (NBM) akan diolah dalam bentuk total skor untuk mengetahui hasil dari keluhan terbesar yang dialami oleh pekerja [12], hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

3.4 Uji Asumsi Klasik

Tahapan pertama pelaksanaan analisis pada penelitian ini melalui uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan.

1. Uji Normalitas

Menurut [5] Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminrov*.

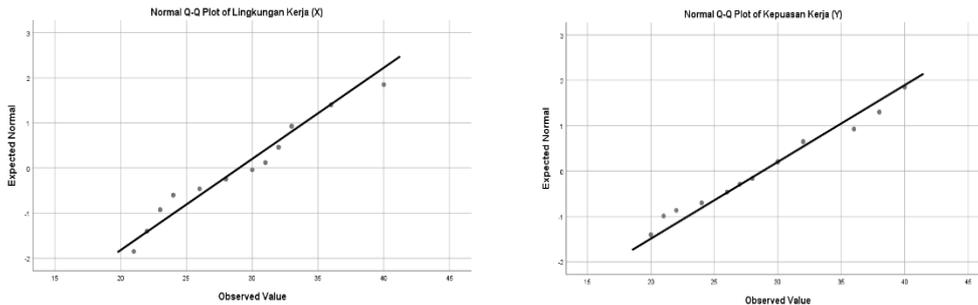
Tabel 7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Lingkungan Kerja (X)	.157	30	.057	.936	30	.073
Kepuasan Kerja (Y)	.120	30	.200*	.944	30	.114

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olah Data

Hasil uji normalitas residual dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig untuk masing-masing variabel sebesar 0.057 dan 0.200. Berdasarkan tabel output, nilai uji Asymp.Sig > nilai α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Grafik Q-Q Plot (Quantile-Quantile Plot) digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu distribusi data mengikuti distribusi normal. Pada grafik ini, data yang kita miliki (nilai observasi) dibandingkan dengan nilai yang diharapkan jika data tersebut benar-benar berdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas pada Grafik P-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Olah Data

Berdasarkan kedua grafik Q-Q Plot titik-titik data pada umumnya mengikuti garis lurus. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja cenderung mengikuti distribusi normal. Namun, terdapat sedikit penyimpangan pada kedua variabel, terutama pada variabel Lingkungan Kerja. Titik-titik data yang tersebar di sekitar garis ini mewakili data aktual dari sampel yang diteliti dan terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka

2. Uji Linieritas

Menurut [6] Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi linear.

Tabel 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja (Y) * Lingkungan Kerja (X)	Between Groups	(Combined)	849.050	11	77.186	8.382	.000
		Linearity	744.407	1	744.407	80.841	.000
		Deviation from Linearity	104.643	10	10.464	1.136	.390
	Within Groups		165.750	18	9.208		
	Total		1014.800	29			

Sumber: Olah Data

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai *Linearity Sig* sebesar 0.000. Berdasarkan tabel output, nilai uji *Linearity Sig* < nilai α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependennya telah linier atau asumsi linieritas telah terpenuhi.

3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Ini digunakan untuk memperkirakan hubungan antara dua variabel.

1. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Menurut [7] korelasi *Pearson Product Moment* merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau tersebut adalah sama. Korelasi ini merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Uji Korelasi	Korelasi Pearson	P-value	Keterangan
Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	0.856	0.000	Signifikan

Sumber: Olah Data

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi *Pearson* antara Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0.856 dan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel. Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operator Final Assy diterima. Ini berarti bahwa korelasi ini signifikan pada tingkat kepercayaan 99%, atau dengan kata lain, ada kemungkinan yang sangat kecil (kurang dari 1%) bahwa hasil ini terjadi secara kebetulan.

3.6 Usulan Perbaikan

Meskipun kedua variabel menyatakan adanya hubungan yang positif. Namun, Berdasarkan dari hasil analisis pada variabel lingkungan kerja(X) berada pada level paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,133. Artinya responden melihat Variabel Lingkungan Kerja (X) utamanya dilihat dari Item X7 (Hubungan atasan dan bawahan) Nilai rata-rata keseluruhan pada Variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 2,900 berada pada kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X) dinilai Tinggi oleh responden. Sedangkan hasil analisis pada variabel Kepuasan (Y) Item Y1 dan Y7 yaitu berada pada level paling tinggi dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 2,933. Artinya responden melihat Variabel Kepuasan Kerja (Y) utamanya dilihat dari Item X7. Nilai rata-rata keseluruhan pada Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,880 berada pada kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Y) dinilai Tinggi oleh responden. Selanjutnya akan diberikan saran usulan mengenai item yang bertujuan memperbaiki hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan untuk meningkatkan produktivitas dan rasa tanggung jawab dalam bekerja.



Gambar 3 usulan perbaikan hubungan pimpinan produksi dan operator produksi

Sumber : Data Pribadi

Usulan perbaikan yang dilakukan peneliti memberi saran mengenai hubungan antara hubungan pimpinan produksi dan operator produksi dengan melakukan *breafing* kurang lebih 10 menit sebelum pekerjaan dimulai dengan tujuan untuk memperbaiki komunikasi yang baik antara pimpinan produksi dan operator produksi yang nantinya bisa meningkatkan rasa tanggung jawab serta rasa kepuasan dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operator Final Assy di PT.XYZ". maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi Pearson antara Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0.856 dan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel. Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operator Final Assy diterima. Ini berarti bahwa korelasi ini signifikan pada tingkat kepercayaan 99%, atau dengan kata lain, ada kemungkinan yang sangat kecil (kurang dari 1%) bahwa hasil ini terjadi secara kebetulan.
2. Dilihat dari hasil grafik Q-Q Plot menunjukkan hubungan antara dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Garis lurus pada grafik mewakili hubungan yang diharapkan antara kedua variabel. Titik-titik data yang tersebar di sekitar garis ini mewakili data aktual dari sampel yang diteliti dan terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.
3. Meskipun kedua variabel menyatakan adanya hubungan yang positif. Namun, berdasarkan dari hasil analisis pada variabel lingkungan kerja(X) berada pada level paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,133. Artinya responden melihat Variabel
4. Lingkungan Kerja (X) utamanya dilihat dari Item X7 (Hubungan pimpinan produksi dan operator produksi) Nilai rata-rata keseluruhan pada Variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 2,900 berada pada kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel
5. Lingkungan Kerja (X) dinilai Tinggi oleh responden. Sedangkan hasil analisis pada variabel Kepuasan (Y) Item Y1 dan Y7 yaitu berada pada level paling tinggi dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 2,933. Artinya responden melihat Variabel Kepuasan Kerja (Y)

utamanya dilihat dari Item X7. Nilai rata-rata keseluruhan pada Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,880 berada pada kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Y) dinilai Tinggi oleh responden.

Selanjutnya akan diberikan saran usulan mengenai item yang bertujuan memperbaiki hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Usulan perbaikan yang dilakukan peneliti memberi saran mengenai hubungan antara pimpinan produksi dan operator produksi dengan melakukan *breafing* kurang lebih 10 menit sebelum pekerjaan dimulai dengan tujuan untuk memperbaiki komunikasi yang baik antara pimpinan produksi dan operator produksi yang nantinya bisa meningkatkan rasa tanggung jawab serta rasa kepuasan dalam bekerja

5. DAFTAR RUJUKAN

- [1]. V. T. W. Ahmad Sahru Romadhon, “李松杰 1 刘红娜 2 (1,2,,” vol. 8, no. 2, p. 121, 2015.
- [2]. M. Hafid and U. Hasanah, “Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja,” *J. An-Nafs Kaji. Penelit. Psikol.*, vol. 1, no. 2, pp. 269–290, 2016, [Online]. Available: <http://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi/article/view/294%0Ahttp://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi/article/download/294/445%0Ahttp://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/psikologi/article/view/294>
- [3]. M. R. R. Nanda and P. Wahyuni, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Bus. Enterpreneursh. J.*, vol. 3, no. 1, 2022, doi: 10.57084/bej.v3i1.779.
- [4]. N. N. Putri, N. Rukanda, and W. Yuliani, “Validitas Dan Reliabilitas Angket Kemandirian Belajar,” *FOKUS (Kajian Bimbing. Konseling dalam Pendidikan)*, vol. 6, no. 4, pp. 285–290, 2023, doi: 10.22460/fokus.v6i4.11006.
- [5]. I. Doddy, S. Masyithoh, and L. Setiawati, “Analisis overreaction pada harga saham perusahaan manufaktur di bursa efek indonesia,” *J. Manaj.*, vol. 9, no. 1, p. 31, 2018, doi: 10.29264/jmmn.v9i1.2473.
- [6]. C. K. Setiawan, S. Yanthy, Y. Mahasiswa, D. Dosen, and M. Unsurya, “THE BODY SHOP INDONESIA (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo),” *J. Ilm. M-Progress*, vol. 10, no. 1, pp. 1–9, 2020.
- [7]. B. Indrawan and R. Kaniawati Dewi, “Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017,” *J. E-Bis*, vol. 4, no. 1, pp. 78–87, 2020, doi: 10.37339/e-bis.v4i1.239.
- [8]. James W, Elston D, T. J. et al. (2020). analisis linear berganda spss. *Andrew’s Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, 39–49.
- [9]. Kompetensi, P., Dan, K., & Terhadap, M. (2021). *Kecamatan Kuripan.* 3(1), 1–7.
- [10]. Makkira, M.Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres

Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review*(AMARO,2(1),2027

- [11]. Nanda, M. R. R., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1). <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.779>
- [12]. Putri, N. N., Rukanda, N., & Yuliani, W. (2023). Validitas Dan Reliabilitas Angket Kemandirian Belajar. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 6(4), 285–290. <https://doi.org/10.22460/fokus.v6i4.11006>