

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN CV. DIGINUSA TUFFERO
KABUPATEN MALANG**

Hidayatus Salma¹

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Islam Balitar
Jl. Imam Bonjol No.16, Jl.Majapahit No. 2-4, Kelurahan Sananwetan, Kecamatan
Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur 66137
Email: yatussalma1010@gmail.com¹**

Lu'lu UI Maknunah²

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Islam Balitar
Jl. Imam Bonjol No.16, Jl.Majapahit No. 2-4, Kelurahan Sananwetan, Kecamatan
Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur 66137
Email: uul.unisba@gmail.com²**

Eko Adi Susilo³

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Islam Balitar
Jl. Imam Bonjol No.16, Jl.Majapahit No. 2-4, Kelurahan Sananwetan,
Kecamatan Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur 66137
Email: adisusiloeko@gmail.com³**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment on employee job satisfaction at CV. Diginusa Tuffero, Malang Regency. The type of research used is quantitative with an associative approach. The research sample consisted of 73 respondents who were active employees, with data collection techniques through questionnaires compiled based on indicators of work environment variables and job satisfaction. Data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests namely normality tests and heteroscedasticity tests, and hypothesis testing through simple linear regression. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Thus, the better the work environment created, the higher the level of employee job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Diginusa Tuffero Kabupaten Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 73 responden yang merupakan karyawan aktif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yakni uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis melalui regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk membangun keunggulan strategis, salah satunya melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai tempat berlangsungnya aktivitas, tetapi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi, kinerja, serta kepuasan karyawan secara menyeluruh. Namun, dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), aspek ini sering kali kurang mendapat perhatian, padahal perannya sangat krusial dalam mendukung keberlangsungan dan kinerja internal organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan, termasuk dalam mempercepat dan memperbaiki kualitas penyelesaian tugas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan memiliki peran penting dalam menjaga serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Dalam teori dua faktor Herzberg, lingkungan kerja termasuk dalam kategori hygiene factors yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika kondisi kerja tidak memadai, karyawan cenderung merasa tidak puas meskipun faktor motivasional lainnya telah terpenuhi. Hal ini juga sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menempatkan rasa aman dan kenyamanan fisik sebagai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar individu dapat bekerja dengan tenang dan produktif.

Kepuasan kerja sendiri merupakan indikator penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan sesuai dengan pekerjaannya. Dalam dunia kerja modern, kepuasan kerja menjadi faktor strategis karena berkaitan dengan loyalitas, motivasi, serta kontribusi

karyawan terhadap organisasi. Putri et al., (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional positif yang muncul dari perbandingan antara harapan dan realitas yang dirasakan oleh karyawan. CV. Diginusa Tuffero merupakan salah satu UMKM di bidang produksi kue kering yang mengalami perkembangan pesat sejak awal berdiri. Perusahaan ini memproduksi berbagai makanan populer seperti macaron, fudgy brownies, chocopia, dan pia cokelat, serta memasarkan produknya baik secara langsung maupun melalui platform digital seperti GoFood dan Shopee. Dengan jumlah karyawan yang tersebar di beberapa divisi produksi, perusahaan menghadapi dinamika kerja yang cukup kompleks.

Rumah produksi yang berlokasi di kawasan perumahan menghadirkan tantangan tersendiri, seperti tingginya intensitas produksi, keterbatasan ruang, serta keberagaman latar belakang tenaga kerja. Kondisi ini menuntut adanya lingkungan kerja yang tidak hanya memadai secara fisik, tetapi juga mendukung secara psikologis. Apabila tidak dikelola dengan baik, lingkungan kerja yang kurang optimal berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja dan retensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Diginusa Tuffero, Kabupaten Malang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pentingnya lingkungan kerja yang kondusif sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja serta kesejahteraan sumber daya manusia, khususnya pada sektor UMKM.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencerminkan seluruh kondisi yang ada di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Aspek fisik meliputi kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta ketersediaan fasilitas yang menunjang kenyamanan. Sementara itu, aspek nonfisik mencakup hubungan antar individu, pola komunikasi, serta suasana kerja yang terbentuk di dalam organisasi (Rakhmaniar, 2023). Kedua aspek tersebut berperan penting dalam memengaruhi tingkat kenyamanan, kesehatan, hingga motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang tertata dengan baik mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, interaksi yang positif antar rekan kerja, hubungan yang harmonis dengan atasan, serta komunikasi yang terbuka turut memperkuat terciptanya suasana kerja yang kondusif (Hermansyah, 2024). Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yang dapat dipahami sebagai respon emosional positif ketika apa yang diharapkan karyawan sejalan dengan realitas yang mereka alami (Rahmadiyah dan Kuswinarno, 2024).

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kualitas hubungan interpersonal, adanya penghargaan dari atasan, serta peluang untuk berkembang dalam karier (Sudirman et al., 2024). Tidak hanya itu, faktor lingkungan fisik seperti suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta fasilitas pendukung juga memiliki peran penting dalam menunjang efektivitas kerja (Saefullah dan Basrowi, 2022). Di sisi lain, aspek struktural seperti sistem organisasi dan pola komunikasi turut menentukan bagaimana pekerjaan dapat dijalankan secara efisien (Pangestu dan

Purnama, 2024). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang ideal tidak hanya berfokus pada kenyamanan secara fisik, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis, hubungan sosial, serta keharmonisan suasana kerja.

Pentingnya lingkungan kerja juga ditegaskan dalam berbagai penelitian. Nareswari et al. (2024) menyebutkan bahwa baik aspek fisik maupun nonfisik merupakan elemen krusial dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ihwanudin et al. (2023) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kenyamanan sekaligus keberlangsungan karyawan dalam organisasi. Bahkan, lingkungan kerja yang baik terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan meningkatnya kepuasan kerja (Ramadhani et al., 2024) yang pada akhirnya turut memengaruhi motivasi serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Secara konseptual, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap positif yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Putra dan Mardikaningsih (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kepuasan kerja sekaligus memperkuat komitmen organisasi, sehingga dapat menekan keinginan karyawan untuk keluar.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang menunjukkan sejauhmana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, serta sesuai dengan pekerjaannya (Rizqi dan Kuswinarno, 2024). Andriani et al. (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, mulai dari tugas utama, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, hingga sistem organisasi.

Hal ini sejalan dengan Afuan et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan harapan dan kebutuhan individu. Sinambela (2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja bersifat personal, karena dipengaruhi oleh cara pandang, pengalaman, serta latar belakang masing-masing karyawan. Oleh karena itu, meskipun berada dalam organisasi yang sama, tingkat kepuasan kerja setiap individu bisa berbeda. Secara umum, kepuasan kerja berperan besar dalam menentukan motivasi, komitmen, kinerja, loyalitas, serta keberlanjutan hubungan kerja (Putri et al., 2024). Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, semakin besar pula kontribusi positif mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Suryani, 2022).

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui sejumlah indikator yang menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya (Adi et al., 2023) sebagai berikut, 1) Pekerjaan itu sendiri yaitu kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab termasuk tingkat ketertarikan dan tantangannya; 2) Upah atau kompensasi yakni kepuasan terhadap gaji, tunjangan, serta persepsi keadilan dalam sistem pengupahan; 3) Promosi yang mencerminkan peluang pengembangan karier dan kejelasan jalur karier dalam organisasi; 4) Rekan kerja yaitu kualitas hubungan interpersonal, kerja sama, dan komunikasi antar karyawan; 5) Atasan atau Supervisi, yang

mencakup dukungan, bimbingan, serta pengakuan yang diberikan oleh pimpinan; 6) Lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun psikologis, seperti kenyamanan, keamanan, serta fasilitas yang tersedia.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan ini akan menghasilkan karyawan yang lebih bahagia, lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka, dan lebih loyal kepada perusahaan secara keseluruhan. Menurut beberapa penelitian sebelumnya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja seperti lingkungan kerja yang ramah, gaji yang kompetitif, dan peluang untuk pengembangan profesional.

Kerangka Konseptual

Penelitian dan teori dipandu oleh kerangka kerja konseptual yang menyediakan landasan untuk mengembangkan hipotesis dan instrumen pengumpulan data. Kepuasan kerja (Y) dan lingkungan kerja (X) adalah dua bagian yang membentuk penelitian ini. Elemen fisik dan non-fisik di tempat kerja berinteraksi untuk memengaruhi kesejahteraan, keamanan, produktivitas karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada pandangan optimis terhadap pekerjaan seseorang yang mencakup kepuasan, kemudahan, dan pencapaian tujuan. Kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual diatas dimaksudkan untuk menjelaskan dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja (X) terhadap

kepuasan kerja (Y). Maka dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi besarnya kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020), hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris. Hipotesis dirumuskan berdasarkan teori, kajian pustaka, serta pemahaman peneliti, sehingga dapat menjadi panduan dalam mengarahkan penelitian secara terarah dan sistematis. Aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan maupun non-fisik seperti interaksi antara karyawan dan supervisor di tempat kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap seberapa bahagia, terlibat, dan terpenuhinya perasaan pekerja dalam pekerjaan mereka. Zai (2024) maupun Aryawibawa et al. (2024) menemukan bahwa faktor-faktor di tempat kerja secara signifikan memengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Motivasi dan kebahagiaan karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan suasana kerja yang ramah dan mendukung (Maharani et al. 2024). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rencana sistematis yang disusun untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada CV. Diginusa Tuffero Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan di CV. Diginusa Tuffero Kabupaten Malang yang beralamat di Villa Bukit Sengkaling AG 8, Dusun Klandungan, Landungsari, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65151. Pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena relevansinya dengan topik

penelitian, ketersediaan data, atau kemudahan akses.

Metode ini dilakukan secara objektif dan terukur melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis dengan teknik statistik, salah satunya regresi linear sederhana, guna mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi lembar kuesioner yang dilakukan di CV. Diginusa Tuffero Kabupaten Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Diginusa Tuffero yang berjumlah 73 orang, karena jumlahnya tidak terlalu banyak maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan tiga metode utama dalam pengumpulan data, yakni 1) Kuesioner atau angket yang disusun berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, diberikan kepada responden untuk memperoleh data sesuai pengalaman serta persepsi mereka; 2) Observasi langsung terhadap kondisi lingkungan kerja di CV. Diginusa Tuffero yang mencakup aspek fisik, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan fasilitas, sehingga dapat memperkuat data kuesioner dengan bukti nyata di lapangan; 3) Dokumentasi yaitu pengumpulan data sekunder berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan dokumen relevan lain sebagai pendukung hasil kuesioner dan observasi.

Sebelum data dianalisis, kuesioner diuji terlebih dahulu melalui 1) Uji validitas untuk memastikan instrumen dapat mengukur variabel dengan tepat, dilakukan melalui korelasi *pearson product moment* menggunakan SPSS. Item dinyatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$; 2) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen dengan metode *cronbach's alpha*, instrumen dianggap reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$; 3) Uji normalitas menggunakan *normal probability plot* atau Kolmogorov Smirnov. Data normal jika $\text{sig} > 0,05$.

4) Uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak ada ketidaksamaan varians residual. Data bebas heteroskedastisitas jika $\text{sig} > 0,05$; 5) Uji t secara parsial untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel X terhadap Y (signifikan jika $p < 0,05$); 6) Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauhmana variabel X dapat menjelaskan variasi pada variabel Y. Teknik analisis data pendekatan kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana guna menguji pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauhmana instrumen seperti kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) $> r_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka item pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Sig-(2.tailed)	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	X ₁	0,001	Valid
	X ₂	0,003	Valid
	X ₃	0,000	Valid
	X ₄	0,002	Valid
	X ₅	0,004	Valid
	X ₆	0,001	Valid
	X ₇	0,000	Valid
	X ₈	0,005	Valid
	X ₉	0,002	Valid
	X ₁₀	0,003	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0,012	Valid
	Y ₂	0,021	Valid
	Y ₃	0,004	Valid
	Y ₄	0,015	Valid
	Y ₅	0,008	Valid
	Y ₆	0,027	Valid

Sumber: *Output SPSS (2025)*.

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya dan stabil. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Sig-(2.tailed)	Keterangan
Lingkungan kerja	X	0,803	Reliabel
Kepuasan kerja	Y	0,625	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (2025)*.

Berdasarkan Tabel 2, nilai *cronbach's alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,803 > 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan variabel kepuasan kerja adalah $0,625 > 0,60$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal, sesuai dengan asumsi analisis regresi klasik. Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika $Sig \leq 0,05$ maka data tidak normal. Uji ini memastikan model regresi memenuhi asumsi klasik yang penting.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		73
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.08857597
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.055
	<i>Positive</i>	0.044
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.466
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.982

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

Sumber: *Output SPSS (2025).*

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi uji normalitas sebesar $0,982 > 0,05$. Dengan demikian, data residual dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi regresi klasik.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian residual antar pengamatan dalam

model regresi yang dapat melanggar asumsi regresi linier klasik. Metode yang digunakan adalah Uji Glejser dengan kriteria jika $Sig > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika $Sig \leq 0,05$, maka terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	3.321	1.197		2.776	.007
Lingkungan kerja	-.041	.029	-.166	-1.416	.161

a. *Dependent Variable: RES_2*

Sumber: *Output SPSS (2025).*

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel sebesar $0,161 > 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi regresi klasik.

Analisis data bertujuan menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengolah data dan menguji hipotesis.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.806	1.982		3.434	.001
Lingkungan kerja	.416	.048	.715	8.611	.000

e: Kepuasan kerja.

Sumber: *Output SPSS (2025)*.

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 6,806 + 0,416X + e$. Interpretasi berdasarkan persamaan di atas yaitu konstanta ($a = 6,806$), jika variabel lingkungan kerja dalam kondisi tetap, maka kepuasan kerja diperkirakan sebesar 6,806. Kemudian koefisien regresi ($b = 0,416$), maka setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,416 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen dalam model regresi. Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis diterima yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauhmana model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0–1, jika mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat lemah. Jika mendekati 1, maka variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi pada variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji R^2 atau Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.504	2.103

Sumber: *Output SPSS (2025)*.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,511 artinya variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang, berusia 21–30 tahun sebanyak 63 orang, berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 44 orang, dan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 46 orang. Komposisi ini mencerminkan dominasi tenaga kerja muda dan perempuan pada sektor produksi.

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 6,806 + 0,416X + e$ yang berarti setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,416. Uji parsial atau uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,511 yang berarti 51,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan 48,9% dipengaruhi faktor lain seperti gaji, jenjang karier, dan beban kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Diginusa Tuffero, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan baik fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini konsisten

dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berfokus pada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Zai (2024) mengonfirmasi adanya hubungan positif dimana lingkungan kerja yang kondusif menjadi prediktor kuat bagi kepuasan. Secara spesifik, temuan ini juga sejalan dengan hasil yang diungkapkan oleh Mardikaningsih dan Sinambela (2022) yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan dan komitmen organisasi karyawan. Dalam konteks CV. Diginusa Tuffero diperkuat oleh penelitian Nurhandayani (2022) yang menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel penentu utama kepuasan, bahkan dibandingkan dengan faktor internal individu. Dengan demikian, penguatan lingkungan kerja pada CV. Diginusa Tuffero merupakan langkah strategis yang tepat untuk memelihara kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Diginusa Tuffero Kabupaten Malang diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Sebesar 51,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sementara sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti gaji, peluang karier, dan beban kerja.
3. Hasil kuesioner menunjukkan mayoritas karyawan memberikan tanggapan positif terhadap faktor-faktor lingkungan kerja, meliputi pencahayaan, kebersihan, hubungan sosial, serta suasana kerja.

SARAN

1. Bagi CV. Diginusa Tuffero Malang disarankan dapat mempertahankan aspek lingkungan kerja yang sudah baik, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan antar karyawan, serta komunikasi yang terbuka, karena terbukti berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja; meningkatkan aspek lingkungan kerja yang masih kurang optimal, terutama terkait fasilitas kerja dan sistem ventilasi di ruang produksi, agar kenyamanan dan produktivitas karyawan semakin meningkat; melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja melalui survei atau diskusi internal, sehingga kebutuhan karyawan dapat diidentifikasi lebih dini dan mencegah timbulnya ketidakpuasan; mendorong terciptanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, agar permasalahan yang muncul terkait lingkungan kerja dapat segera ditindaklanjuti dengan efektif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti seperti kompensasi atau motivasi kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif. Penelitian juga dapat diperluas ke perusahaan lain atau sektor usaha berbeda untuk memperkaya analisis dan meningkatkan generalisasi. Selain itu, pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, A.N., Thoyib, A., Fithriana, N. and Ilham, B., 2023. *Kepuasan Kerja. Universitas Brawijaya Press.*

Afuan, M., Ali, H. and Zefriyenni, Z., 2023. Peningkatan Kinerja dan

Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).

Andriani, R., Ahman, E. and Santoso, B., 2020. Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention. *Gracias Logis Kreatif*.

Aryawibawa, A.D., Aryoko, Y.P. and Darmawan, A., 2024. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), pp.13-26.

Hermansyah, T., 2024. Dinamika Hubungan Antar Karyawan Dalam Menciptakan Budaya Kerja Yang Positif Di Perusahaan Ritel Toko Golden Star. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(04), pp.331-343.

Ihwanudin, N., Nugroho, L., Bangun, R., Darmaningrum, K., Juliansyah, R., Siska My, A., Dewi, I.C., Nopiyani, P.E., Krisnanik, E., Suganda, A.D. and Aryani, L., 2023. Ekonomi dan Bisnis Digital.

Maharani, A.P., Salsabila, D., Azwara, D.I., Ramadhan, F.R., Nadeak, F.A. and Sari, V.N., 2024. Analisis Tingkat Kebahagiaan dan Kesejahteraan Karyawan pada Caffe Allya. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(5), pp.1348-1351.

Mardikaningsih, R. and Sinambela, E.A., 2022. Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pegawai. *Arbitrase: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), pp.98-101.

- Nareswari, A.N., Karnelia, B. and Ramadhani, K.A., 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT GOS Indoraya. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(4), pp.88-99.
- Nurhandayani, A., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), pp.108-110.
- Pangestu, A.G. and Purnama, P.H., 2024. Peran Struktur Organisasi Dalam Kunci Sukses Kinerja Dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), p.9.
- Putra, A.R. and Mardikaningsih, R., 2021. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), pp.44-53.
- Putri, S.D.S., Salma, M. and Ismail, I., 2024. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rahmadiyah, V.O. and Kuswinarno, M., 2024. Efektivitas Kecerdasan Emosional: dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ebisman eBisnis Manajemen*, 2(4), pp.68-77.
- Rakhmaniar, A., 2023. Dinamika Komunikasi Nonverbal Dalam Interaksi Sosial Di Lingkungan Kerja: Studi Kasus Pada Perusahaan Startup. *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 1(3), pp.285-297.
- Ramadhani, N.N., Syaifuddin, D.T., Maharani, S.W. and Putera, A., 2024. Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Homanis: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 1(1), pp.14-31.
- Rizqi, M. and Kuswinarno, M., 2024. Peran Pengembangan SDM Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Saefullah, M. and Basrowi, B., 2022. Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), pp.481-491.
- Sinambela, E.A., 2020. Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), pp.277-285.
- Sudirman, A.A., Haedar, H. and Nurmala, N., 2024. Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Income: Digital Business Journal*, 2(2), pp.57-64.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Suryani, N.K., 2022. Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi: Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), pp.71-77.
- Yerita, H., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*, 7(1), pp.96-102.
- Zai, I.K.P., 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Barat Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), pp.56-68.