



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Perseroan Terbatas

Didit Darmawan^{1*}, Ilmia Nur Khofifah²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Sunan Giri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: dr.diditdarmawan@gmail.com

Abstract. *A high level of employee work satisfaction is considered a critical component in the success of an organisation in reaching its objectives. Employees are less likely to be happy in their jobs when they work in an unresponsive environment, whether it be in terms of physical space or interpersonal dynamics. In a limited liability firm, this research will use a literature review approach to look at how the workplace affects workers' happiness on the job. With an eye towards the years 2020–2025 and a focus on the factors of work environment and job satisfaction, the research reviewed a number of pertinent prior studies. A large body of evidence suggests a favourable correlation between a pleasant work environment and contented employees, according to meta-analyses of relevant studies. Job satisfaction rises when workers are able to do their jobs in an atmosphere that meets their needs while also being safe and pleasant to be in; nevertheless, the exact nature of this relationship varies among research and companies. Consequently, it is reasonable to assume that the workplace is one of the major determinants of PT workers' happiness on the job.*

Keywords: *Human Resources; Job Satisfaction; Limited Liability Company; Literature Review; Work Environment.*

Abstrak. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi dianggap sebagai komponen penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan cenderung tidak bahagia dalam pekerjaan mereka ketika mereka bekerja di lingkungan yang tidak mendukung, baik dalam hal ruang fisik atau dinamika antarpribadi. Di sebuah perusahaan perseroan terbatas, penelitian ini akan menggunakan pendekatan tinjauan pustaka untuk melihat bagaimana tempat kerja memengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Dengan memperhatikan tahun 2020-2025 dan fokus pada faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja, penelitian ini meninjau sejumlah studi sebelumnya yang relevan. Sejumlah besar bukti menunjukkan korelasi yang menguntungkan antara lingkungan kerja yang menyenangkan dan karyawan yang puas, menurut meta-analisis dari studi yang relevan. Kepuasan kerja meningkat ketika pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka dalam suasana yang memenuhi kebutuhan mereka sekaligus aman dan menyenangkan; Namun demikian, sifat pasti dari hubungan ini bervariasi di antara penelitian dan perusahaan. Oleh karena itu, masuk akal untuk mengasumsikan bahwa tempat kerja merupakan salah satu penentu utama kebahagiaan pekerja PT di tempat kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Perseroan Terbatas; Sumber Daya Manusia; Tinjauan Literatur.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aset krusial untuk keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Kualitas sumber daya manusia ini harus terus dijaga agar memberikan sumbangsih maksimal bagi produktivitas dan loyalitas jangka panjang terhadap lembaga (Darmawan et al., 2020). Pencapaian tujuan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Upaya peningkatan efektivitas organisasi secara menyeluruh pada dasarnya dipengaruhi oleh distribusi berbagai faktor manajerial yang diterapkan di dalam sistem kerja (Darmawan, 2024).

Kepuasan kerja merupakan sikap, persepsi, atau evaluasi individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui perasaan positif maupun negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan (Koesmono, 2014). Kepuasan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, pencapaian kinerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap kondisi kerja. Bagi para pekerja di sektor lapangan, kepuasan kerja ini sering kali dinilai secara nyata melalui jaminan keselamatan kerja dan arahan dari figur pemimpin (Radjawane & Darmawan, 2022). Kepuasan kerja juga berkaitan dengan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan. Secara emosional, tingkat kepercayaan diri karyawan yang tinggi dipadukan dengan kondisi kerja yang kondusif akan memperkuat rasa puas terhadap tanggung jawab profesinya (Lestari et al., 2020). Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan tingkat penerimaan dan penilaian positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan pada pekerjaan, kompensasi atau upah, peluang peningkatan jabatan, peninjauan pemimpin, serta hubungan dengan kolega sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau evaluasi individu terhadap pekerjaannya.

Sejumlah penelitian empiris mengindikasikan jika lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara signifikan (Rahmadani & Sampeliling, 2022). Kombinasi yang seimbang antara pemberian upah yang layak dan kenyamanan tempat kerja juga terbukti memperteguh ikatan komitmen karyawan terhadap kelangsungan organisasi (Putra & Mardikaningsih, 2021). Namun, terdapat pula penelitian yang menemukan hasil berbeda tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik responden. Fluktuasi tingkat kepuasan ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana tata kelola kepemimpinan dan budaya kerja dioperasikan di dalam internal instansi (Mardikaningsih, 2016; Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil yang diperoleh belum sepenuhnya konsisten pada berbagai perusahaan dan sektor usaha. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang diterapkan pada perusahaan PT memungkinkan munculnya variasi hasil penelitian. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mengintegrasikan berbagai temuan penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Salah satu aspek organisasi yang sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan adalah lingkungan kerja. Interaksi dengan rekan kerja dan atasan adalah dua contoh aspek non-fisik dari tempat kerja yang mendukung yang berkontribusi pada kebahagiaan karyawan di

tempat kerja. Sebaliknya, kurangnya kenyamanan dan motivasi dalam bekerja karena suasana yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang buruk (Rahmadani & sampling, 2022). Suhu, penerangan, kebersihan, dan keamanan kerja merupakan aspek lingkungan kerja fisik, sedangkan interaksi antara pekerja dan supervisor merupakan aspek lingkungan kerja nonfisik. Kesehatan mental pekerja di masa kontemporer dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor lingkungan, derajat keseimbangan kehidupan kerja, dan pendampingan organisasi (Darmawan, 2022b). Karyawan lebih cenderung puas dengan pekerjaannya ketika mereka bekerja dalam suasana yang aman, harmonis, dan menyenangkan; sebaliknya, ketika mereka bekerja di lingkungan yang kurang mendukung, kepuasan kerja mereka bisa menurun. Akibatnya, perusahaan harus melihat tempat kerja secara keseluruhan untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, baik pada sektor publik maupun swasta. Kondisi tempat kerja yang memadai terbukti berjalan beriringan dengan tingkat dorongan internal karyawan dalam menghasilkan keluaran kerja yang optimal (Mardikaningsih & Darmawan, 2022b). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti sirkulasi udara, pencahayaan, keamanan, dan kebersihan, serta aspek nonfisik yang meliputi hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana, sistem kerja, pengelolaan kerja, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas (Sedarmayanti, 2017). Selain itu, sinergi antara motivasi, penegakan disiplin, dan suasana tempat kerja menjadi pilar utama dalam mendongkrak capaian hasil kerja (Jahroni & Darmawan, 2022; Lestari & Darmawan, 2014). Lingkungan kerja yang positif mampu mendukung efektivitas serta kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Salah satu jenis struktur bisnis yang bergantung pada sumber daya manusia yang kuat untuk mencapai tujuan operasional dan tetap kompetitif adalah perseroan terbatas (PT). Bagian integral dari setiap bisnis yang sukses adalah lingkungan kerjanya, yang memengaruhi kemudahan, antusiasme, dan kepuasan pekerja saat mereka menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, untuk mendukung efektivitas HRM, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja organisasi PT memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kondisi kerja karyawan perseroan terbatas (PT) dengan tingkat kepuasan kerja mereka berdasarkan informasi yang diberikan dalam uraian tugas. Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana lingkungan kerja

memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain menginformasikan kebijakan dan inisiatif SDM, manajemen diantisipasi untuk menggunakan temuan studi tersebut sebagai dasar penilaian. Selain itu, bisnis harus mengantisipasi beberapa hal yang berguna dari penelitian ini yang akan membantu mereka menciptakan tempat kerja yang lebih baik. Lebih lanjut, penelitian masa depan dalam manajemen sumber daya manusia dapat didasarkan pada kesimpulan penelitian ini, terutama karena berkaitan dengan korelasi antara lingkungan kerja yang positif dan karyawan yang puas.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode literature review dengan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai landasan dalam mengkaji berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Bahan kajian diperoleh melalui penelusuran dan penyaringan artikel-artikel ilmiah yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Literatur yang digunakan berasal dari artikel jurnal yang diterbitkan pada periode 2020–2025, dengan kriteria mencakup penelitian berpendekatan kuantitatif yang mengulas variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta menjadikan perusahaan PT sebagai objek penelitian.

Analisis dilakukan dengan menelaah isi dan hasil setiap penelitian untuk menemukan kecenderungan temuan yang muncul pada berbagai konteks organisasi. Selain itu, hasil-hasil penelitian yang telah terkumpul dipadukan melalui proses pengkajian yang menitikberatkan pada kesamaan maupun perbedaan temuan sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Melalui rangkaian proses tersebut, penelitian ini berupaya menyajikan gambaran empiris mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan temuan-temuan yang telah dipublikasikan sebelumnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa, jika ada, yang mempengaruhi PT. Tingkat kepuasan kerja pekerja Bintang Bersatu Apparel Batam dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Dengan menggunakan kuisioner sebagai sumber data utamanya, penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Kami menggunakan metode pengambilan sampel acak dasar untuk memilih sampel penelitian. Dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda, data dianalisis dengan cara deskriptif kuantitatif. Hasilnya menunjukkan apakah tempat kerja secara signifikan memengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja atau

tidak. Fadhila Jasmin Indra dan Zackharia Rialmi (2022). Kepuasan kerja di PT Meka Eduversity Komunikasi sebagai fungsi keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kejenuhan: sebuah penelitian kuantitatif. Tambahkan 34 pekerja penuh waktu dipilih sebagai sampel representatif dari populasi penelitian. Survei online yang dilakukan menggunakan Google Form digunakan untuk mengumpulkan data. Partial Least Square (PLS) digunakan untuk analisis statistik data. Hasilnya menunjukkan apakah kelelahan, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan tempat kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kepuasan kerja karyawan atau tidak. Agung Aditya Saputra (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan, "Seberapa puaskah karyawan PT Modern Panel Indonesia dengan pekerjaannya?" dengan melihat tiga faktor: tingkat gaji, beban kerja, dan kondisi tempat kerja. Ada pendekatan kuantitatif untuk penelitian ini. Staf perusahaan disediakan dompet skala Likert untuk pengumpulan data. Partisipasi dalam survei bersifat sukarela dan terbuka untuk semua pekerja. Pemodelan Persamaan Struktural dengan kerangka Partial Least Square (SEM-PLS) digunakan dalam pendekatan analisis data. Faktor tempat kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut hasil penelitian, meskipun gaji dan beban kerja tidak. Tine Yuliantini dan Reza Santoso (2021). Karyawan PT TravelMart Pusat menjadi subjek penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Ada tujuh puluh orang yang termasuk dalam tinjauan tersebut. Para peneliti menggunakan metode sampel jenuh untuk penyelidikan mereka. Dengan menggunakan Partial Least Square (PLS), data diperiksa. Hasilnya menunjukkan apakah ada hubungan yang baik dan substansial antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin. Emilan Siboro (2022). Para peneliti di Departemen Kepolisian Daerah Sumatera Utara menetapkan untuk menentukan bagaimana faktor-faktor seperti beban kerja dan kondisi kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang diukur dengan stres pada pekerjaan. Para peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kausal kuantitatif. Sebanyak 69 petugas dari Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumut menjadi sampel penelitian dari populasi. Informasi yang dikumpulkan melalui survei, catatan, dan observasi langsung. Analisis model luar, analisis model dalam, dan pengujian hipotesis PLS digunakan untuk menganalisis data secara statistik (Partial Least Square). Hasilnya menunjukkan jika ada hubungan substansial antara kepuasan kerja dan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan stres. Erina Rulianti dan Giri Nurpribadi (2023). Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya di PT. Daelim Indonesia Jababeka 2 akan diukur dengan memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan peluang pertumbuhan karir. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam

penyelidikan ini. Dengan menggunakan metode Slovin, kami dapat mengurangi populasi penelitian yang terdiri dari 300 pekerja menjadi 75 untuk sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk menguji hubungan antara variabel dependen dan independen, data dianalisis secara statistik. Hasilnya menunjukkan apakah faktor-faktor termasuk suasana kerja, peluang peningkatan karir, dan motivasi karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Syaripah Mulyah S.W, Adya Hermawati, dan Fajar Saranani (2020). Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya di PT Kendari Ekspres menjadi fokus penelitian ini. Analisis deskriptif yang digunakan dalam karya ini didasarkan pada metodologi kuantitatif. Tujuh belas pekerja membentuk kelompok penelitian. Data dikumpulkan melalui survei. Beberapa analisis regresi linier dilakukan pada data yang dikumpulkan. Menurut hasil, gaji dan kondisi kerja secara signifikan memengaruhi seberapa puas pekerja dengan pekerjaan mereka.

Tabel 1. Studi tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Peneliti	Lokasi	Fokus Penelitian	Temuan Utama
Prasetyo <i>et al.</i> (2020)	PT. Bintan Bersatu Apparel Batam	Dampak gaya kepemimpinan, komitmen, budaya, serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan	Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara signifikan.
Indra dan Rialmi (2022)	PT Meka Eduversity Komunikasi	Dampak <i>work-life balance</i> , <i>burnout</i> , serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan	Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.
Saputra (2022)	PT Modern Panel Indonesia	Dampak kompensasi, lingkungan kerja serta beban kerja pada kepuasan kerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
Yuliantini dan Santoso (2021)	PT Travelmart Jakarta Pusat	Dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada kepuasan kerja karyawan	Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.
Siboro (2022)	Sumatera Utara	Dampak lingkungan kerja serta beban kerja pada kepuasan kerja melalui stres kerja	Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja secara signifikan.
Rulianti dan Nurpribadi (2023)	PT. Daelim Indonesia Jababeka	Dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, serta pengembangan karier pada kepuasan kerja karyawan	Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.
Mulyah S.W. <i>et al.</i> (2020)	PT Kendari Express	Dampak kompensasi serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja	Lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan hasil studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, mendukung, dan aman terbukti secara empiris dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebagian besar penelitian seperti milik Prasetyo *et al.* (2020); Indra dan Rialmi (2022); serta Narwathi *et al.* (2023) menunjukkan jika lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja secara positif dan signifikan, meskipun pada beberapa konteks tertentu

pengaruhnya dapat menjadi tidak signifikan secara parsial namun tetap signifikan secara simultan. Integrasi antara kenyamanan area kerja dan stimulus motivasi yang tepat terbukti menjadi pendorong utama dalam pencapaian kepuasan kerja yang optimal (Arifin & Mardikaningsih, 2022). Temuan ini menegaskan jika lingkungan kerja adalah aspek krusial yang memengaruhi persepsi karyawan pada pekerjaannya, sehingga perbaikan kualitas lingkungan kerja secara sistematis berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Kondisi eksternal tempat kerja ini bahkan dapat berfungsi menjadi variabel moderasi yang memengaruhi motivasi pada capaian performa individu (Darmawan, 2021). Ini mengindikasikan jika lingkungan kerja berinteraksi dengan faktor-faktor organisasi lainnya dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, semakin kondusif lingkungan kerja maka cenderung semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada berbagai jenis organisasi. Terlebih lagi, pemahaman mendalam mengenai dinamika interaksi individu di dalam lingkungan kerja ini pada dasarnya berakar pada prinsip-prinsip dasar perilaku organisasi yang mengatur pola tindakan manusia (Darmawan, 2013).

Menurut Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory), lingkungan kerja merupakan faktor higienis yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja. Namun, apabila kondisinya buruk, lingkungan kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat mencegah ketidakpuasan dan mendukung terciptanya kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959). Kombinasi yang seimbang antara atmosfer kerja yang sehat dan pemahaman norma subjektif juga memberikan kontribusi besar dalam menumbuhkan profesionalisme kerja di kalangan pegawai (Novrianda et al., 2012). Selanjutnya, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik serta nonfisik, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar kolega, serta dukungan pemimpin, memengaruhi sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Penataan lingkungan kerja yang stabil dan teratur menjadi variabel krusial yang turut memelihara loyalitas jangka panjang karyawan terhadap instansi tempatnya mengabdikan (Darmawan, 2018). Pengaruh tersebut tercermin dalam tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Di era modern, perubahan pola interaksi sosial masyarakat perkotaan turut memengaruhi ekspektasi pekerja terhadap kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja (Irfan & Al Hakim, 2022). Dengan demikian, secara ilmiah dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja positif dapat menciptakan rasa nyaman serta aman bagi karyawan, sehingga mendorong kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Manajemen organisasi perlu menempatkan lingkungan kerja sebagai prioritas strategis guna mendorong kepuasan kerja karyawan. Transformasi operasional dengan adopsi praktik manajemen sumber daya manusia digital dalam sistem kerja jarak jauh kini menjadi kebutuhan mutakhir untuk memastikan fleksibilitas lingkungan kerja (Mardikaningsih & Darmawan, 2022a). Manajer perlu memastikan terciptanya lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan mendukung interaksi kerja yang positif. Hal ini penting karena berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti motivasi dan stres kerja. Implementasi teknologi juga mulai diintegrasikan dalam pengelolaan lingkungan kerja modern demi efisiensi tata kelola personalia yang lebih adaptif (Darmawan, 2022a). Selain itu, perbaikan lingkungan kerja perlu diintegrasikan dengan kebijakan sumber daya manusia lainnya, seperti pengembangan karier, pengelolaan beban kerja yang seimbang, dan sistem kompensasi yang adil karena faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk kepuasan kerja. Pengalaman positif karyawan di ruang kerja digital wajib didesain secara matang dari perspektif manajemen guna menjamin kenyamanan operasional harian (Putra et al., 2022). Dengan demikian, pengambilan keputusan manajerial yang berbasis pada perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan mampu mendorong kepuasan kerja karyawan, menekan tingkat stres dan ketidakpuasan, serta berpengaruh pada kinerja serta produktivitas Perusahaan secara positif. Persiapan dini terhadap kesiapan mental dan teknis sumber daya manusia ini menjadi langkah krusial, terutama menjelang masuknya generasi baru yang sangat lekat dengan ekosistem digital di tempat kerja (Gani & Darmawan, 2023). Integrasi kebijakan yang adil serta peningkatan kesiapan mental dan teknis SDM dapat membantu organisasi mengurangi stres kerja sekaligus mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi tuntutan ekosistem kerja masa depan.

Implikasi penelitian dari pembahasan tersebut menunjukkan bahwa organisasi harus memberi fokus yang lebih pada kualitas lingkungan kerja sebagai sebuah aspek krusial yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Upaya perbaikan lingkungan kerja, baik dari faktor fisik maupun nonfisik, dapat menjadi metode efektif guna mendorong kenyamanan, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Hasil pembahasan juga mengindikasikan bahwa kebijakan peningkatan kepuasan kerja sebaiknya bukan sekedar fokus pada kompensasi, namun juga pada penciptaan keterkaitan kerja yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, dan dukungan pemimpin. Selain itu, organisasi perlu menyesuaikan pengelolaan lingkungan kerja dengan perkembangan teknologi dan pola kerja modern agar tetap mampu memenuhi kebutuhan serta ekspektasi karyawan. Dengan menerapkan pengelolaan lingkungan kerja yang

berkelanjutan dan terintegrasi dengan kebijakan sumber daya manusia lainnya, organisasi mampu mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi sekaligus memperkuat kinerja dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Sebuah studi literatur menemukan bahwa di sebuah perseroan terbatas (PT), karyawan lebih cenderung puas dengan pekerjaannya jika memiliki lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi faktor fisik maupun non-fisik, sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan, menurut penelitian sebelumnya. Di sisi lain, temuan penelitian dalam keadaan tertentu menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak selalu sebagian konstan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus terus memprioritaskan tempat kerja dalam upayanya untuk meningkatkan kepuasan pekerja dengan pekerjaan mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan melalui kondusivitas lingkungan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Pena Semesta–PT Jepe Press Media Utama.
- Darmawan, D. (2018). *Pengaruh budaya organisasi, kompetensi, profesionalisme, kedisiplinan, pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap loyalitas*. Metromedia.
- Darmawan, D. (2021). Motivasi dan peranan terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Studi Ilmu Sosial Indonesia Manajemen*, 1(1), 29–40.
- Darmawan, D. (2022a). Manajemen sumber daya manusia pascamanusia dalam organisasi yang menggunakan kecerdasan buatan generatif. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 97–124.
- Darmawan, D. (2022b). Hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja modern. *Jurnal Studi Ilmu Sosial*, 2(1), 73–80.
- Darmawan, D. (2024). Distribusi enam faktor utama yang meningkatkan efektivitas organisasi. *Journal of Distribution Science*, 22(4), 47–58.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Issalillah, F. (2020). Kualitas sumber daya manusia, prestasi kerja dan loyalitas karyawan. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Gani, A., & Darmawan, D. (2023). Kesiapan sumber daya manusia generasi Alpha memasuki dunia kerja digital. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 3(1), 185–210.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Irfan, M., & Al Hakim, Y. R. (2022). Mengubah pola hubungan antarmanusia dalam masyarakat perkotaan kontemporer. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 333–356.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Koesmono, H. T. (2014). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan pelayan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel moderasi bagi dosen ekonomi dan manajemen di universitas swasta di Jawa Timur. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Lestari, U. P., & Darmawan, D. (2014). Studi tentang hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1–6.
- 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.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55–62.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022a). Praktik sumber daya manusia digital dalam sistem kerja jarak jauh. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 357–388.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022b). Pengaruh kondisi kerja dan motivasi karyawan terhadap prestasi kerja. *Studi Ilmu Sosial Indonesia Manajemen*, 2(2), 1–10.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan pegawai. *ARBITRASE: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 98–101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Mulyah SW, S. M., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kendari Ekspres. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6, 61–72.
- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1033–1044.
- Novrianda, D., Agustin, T., & Darmawan, D. (2012). Kontribusi norma subjektif dan lingkungan kerja untuk mengembangkan profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47–58.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44–53. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>

- Putra, A. R., Darmawan, D., & Arifin, S. (2022). Pengalaman karyawan di tempat kerja digital: Perspektif manajemen sumber daya manusia. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 361–384.
- Radjawane, L. E., & Darmawan, D. (2022). Kepuasan pekerja proyek konstruksi ditinjau dari peran lingkungan kerja dan kepemimpinan. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36–40.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-17). Pearson Education.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44.