



---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT TAMTAMA MULIA ABADI**

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT  
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT  
PT TAMTAMA MULIA ABADI**

**Candro Siagian<sup>1</sup>, Vina Maria Ompusunggu<sup>2</sup>, Rikawati Ginting Munthe<sup>3</sup>.**

Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No. 18, Sempakata, Kec. Medan Selayang,  
Kota Medan, Sumatera Utara. 20132. Indonesia.

[chandrosiagian90@gmail.com](mailto:chandrosiagian90@gmail.com)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tamtama Mulia Abadi”. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tamtama Mulia Abadi. dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dan r square diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,727. sehingga diperoleh  $KD = 72,7\%$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7% kepuasan kerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

**ABSTRACT:** *This research aims to determine "The Influence of the Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Tamtama Mulia Abadi". This type of research is quantitative, namely research that asks about the relationship between two variables. The population in this study were employees of PT Tamtama Mulia Abadi. By using a*



---

*saturated sampling technique, the number of samples in this study was 44 respondents taken from all employees. Based on the results of the t and r square tests, it was found that the work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction variables. The R Square value obtained was 0.727. So that  $KD = 72.7\%$  is obtained. This figure shows that 72.7% of employee job satisfaction (engagement variable) can be explained by the work environment. The remaining 27.3% is influenced by other factors that cannot be explained in this Research.*

**Keywords:** *Work Environment, Job Satisfaction.*

**Pendahuluan:** Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, yang mencakup aspek fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta meminimalisir stres karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat berdampak langsung pada produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan semangat kerja yang baik, mengurangi tingkat absensi, serta meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (dalam Moyau, 2021), lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara fisik maupun psikologis.

PT Tamtama Mulia Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi LPG. Dalam operasionalnya, karyawan dituntut untuk bekerja secara teliti dan efisien, terutama dalam hal pengelolaan dan distribusi gas elpiji. Namun, beberapa karyawan mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit akibat banyaknya tabung gas elpiji, serta suasana kerja yang kurang kondusif. Hal ini dapat berpengaruh pada kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan.



---

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tamtama Mulia Abadi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

**Tujuan Penelitian:** Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi.

**METODE PENELITIAN:** Penelitian ini dilakukan di PT Tamtama Mulia Abadi, yang berlokasi di Jl. Bunga Herba 4 No.87, Sempakata, Kec. Medan Selayang. Waktu penelitian dimulai dari November 2024 hingga April 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tamtama Mulia Abadi, yang berjumlah 44 orang.

Sampel diambil menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik di mana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil (kurang dari 100 orang). Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis statistik. Teknik Pengumpulan Data Data dikumpulkan menggunakan metode berikut:

Observasi Pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kuesioner Menggunakan pertanyaan tertutup dengan skala Likert untuk mengukur variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan radiabel untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik kolmogrov smirnov carlo. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidakejajaran varians pada residual antar pengamatan dalam suatu model regresi. Ketika varians antar pengamatan seragam, disebut homoskedastisitas; sebaliknya, jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel



dependen apabila nilai variabelindependen mengalami kenaikan atau penurunan.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan: Y

: Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi X :

Variabel bebas (Kompetensi)

e : Error term

uji hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. HASIL

Hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 11,948 + 1,909X$$

Dari hasil persamaan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini: Konstan sebesar 11,948 dapat diartikan bahwa (Kepuasan Kerja Karyawan) Y akan tetap bernilai sebesar 11,948 pada saat Lingkungan Kerja (X) dengan kata lain apabila karyawan tidak melihat tingkat Lingkungan Kerja (X) maka Kepuasan Kerja Karyawan 11,9 %.

**Tabel 1. Hasil uji t (parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,948	6,259		1,909	,063



LINGKUNGAN KERJA	,656	,168	,517	3,911	,000
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yakni sebesar 3.911 dan nilai  $t_{tabel} = 1.682$  dengan menggunakan signifikan 5%  $df = n-k-1$  ( $df = 44-1-1 = 42$ ). Nilai  $t_{hitung}$  3,911 dan  $t_{tabel} = 1,682$  dapat diartikan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 <sup>a</sup>	,727	,749	,350

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi dilihat dari nilai Rsquare yakni sebesar 0,727 yang bermakna bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

**2. PEMBAHASAN:** Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan statistik uji t dapat dilihat pada tabel 4.23 bahwa diperoleh t hitung sebesar 3,911 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung  $>$  t tabel ( $3,911 > 1,682$ ) atau signifikansi  $t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) berdasarkan hasil analisis sederhana pada variabel bebas (X) lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja maka hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



---

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,727. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7%. Kepuasan kerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan) Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial (uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis dengan uji F dan uji T. Berdasarkan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan.

Adapun hal yang menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya ialah dimana pada penelitian ini lingkungan kerja menjadi variabel bebas dan kepuasan kerja karyawan menjadi variabel terikat, sedangkan pada beberapa penelitian sebelumnya lingkungan kerja menjadi variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan beberapa penelitian lainnya adalah dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sistem lingkungan kerja di PT Tamtama Mulia Abadi akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kepuasan kerja karyawan, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja seperti ini.



**KESIMPULAN:** Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtam Mulia Abadi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung sebesar 3.911 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung  $>$  t tabel ( $3,911 > 1,682$ ) atau signifikansi  $<$  5% ( $0,000 < 0,05$ ) berdasarkan hasil analisis sederhana pada variabel bebas (X) lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja maka hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil analisis regresi sederhana membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja diperhatikan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat pada karyawan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,727. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7%. Kepuasan kerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA:**

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Amalia NMR, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)* : 7(6), 622-634.
- Aoliso A, & Lao H, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01) : 9-16.
- Ariani DR, Ratnasari SL, & Tanjung R, 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1) : 74-86.



- 
- Dolonseda HP, & Watung SR. 2020. Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2) : 288-297.
- Fauziah DN, & Wulandari DAN, 2018. Pengukuran kualitas layanan bukalapak. com terhadap kepuasan konsumen dengan metode webqual 4.0. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 3(2) : 173-180.
- Fortuna Y, 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3): 366-375.
- Fransiska A. 2023. *Pengaruh Pelatihan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Wahana Ritelindo Yogyakarta*. [Skripsi] STIM YKPN Yogyakarta.
- Gaolmarbun A., Suryatni M., Serif S. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel The Jayakarta Lombok: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel The Jayakarta Lombok. *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(3) : 83-89.
- Gowasa N, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1): 27-34.
- Herispon H, & Daulay NIO. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau. *Jurnal daya saing*, 7(3): 335-349.
- Hermawan, I., & Pd, M. 2019. *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Kuningan : Hidayatul Quran. Hal 16.
- Irma A, Yusuf M, 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2): 253-258.
- Ismayani A. 2019. *Metodologi penelitian*. Banda Aceh : Syiah Kuala University Press.
- Latief A, Syardiansah S, & Safwan M, 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(1) : 43-48.
- Maulana A, 2022. Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3) : 133- 139.



- 
- Moyau H, & Lobubun M, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Perkasa Motor Di Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1): 73-78.
- Nizamuddin, H, et al, 2021. *Metodologi Penelitian; Kajian Teoritis Dan Praktis Bagi Mahasiswa*. Riau : CV. Dotplus Publisher.
- Putra A, & Aprianti K, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1) : 19-27.
- Putra BI, & Jakaria RB, 2020. *Buku Ajar Analisa dan Perancangan Sistem Kerja*. Sidoarjo : Umsida Press, 1-207.
- Rahmawati I, Sa'adah L, Chabibi MN, 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ridho M, & Susanti F, 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. Diakses pada 20 september 2024 dari <https://osf.io/preprints/inarxiv/pa2cg>
- Romy E, Ardansyah M, 2022. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Medan : UMSU Press
- Said LR, dkk, 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Prinsip Dasar Dan Aplikasi*. Yogyakarta : Diandra Kreatif/Mirra Buana Media (Imprint Grup Penerbitan CV. Diandra Primamitra Media). Hal :58
- Sangadji EM, 2023. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Pasaman Barat : CV.Aska Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihaloho RD, & Siregar H, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sitinjak LN, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi : Universitas Brawijaya.
- Sunarta S, 2019. Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2): 63-75.
- Triastuti D A, 2019. Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2) : 203-208.



---

Tumanggor RO, 2020. *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit ANDI

Wicaksono IS, 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.  
Wispanono, R. M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Deepublish.

Yuni ID, & Yafiz M, 2021. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8686- 8691.