

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya

Sahru Ramadhan; sahruramadhani584@gmail.com¹

Sri Hastari; Sri.hastari@gmail.com²

Ascosenda Ika Rizqi; ascosenda@unmerpas.ac.id³
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Stasiun Bangil merupakan tempat karyawannya bekerja dan mencari nafkah. Selama bertahun-tahun, Stasiun Bangil telah berkembang menjadi bisnis besar di bidang jasa, dan untuk memberikan layanan yang berkualitas, sangat penting untuk merekrut pekerja yang kompeten tidak hanya melalui halaman lowongan kerja, tetapi juga secara internal. Dalam mencetak pegawai yang kompeten dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan sendiri harus menjadikan pegawai sebagai aset perusahaan, dengan dijadikan aset suatu perusahaan, pegawai akan merasa puas dalam pekerjaannya, dalam hal membuat kepuasan pegawai maka perlu adanya lingkungan kerja dan pemberian fasilitas kerja yang baik. Namun faktanya di lapangan pada saat Covid-19 saja pemberian fasilitas kerja belum sesuai pada pemberiannya, memang saat Covid-19 dunia perusahaan juga sedang tidak baik-baik saja, namun seyogya nya pemberian fasilitas kerja untuk penunjang kinerja pegawai harusnya diberikan tepat waktunya. Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih sebanyak 70 responden untuk menjangkau tanggapan karyawan terhadap faktor-faktor tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinan, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, pengujian signifikansi parsial dan simultan, serta analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis mengenai pengaruh fasilitas dan kondisi kerja di Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai yang baik untuk setiap variabel, meskipun demikian penelitian ini masih memiliki nilai yang paling rendah.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Fasilitas Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Bangil Station is a place where its employees work and earn a living. Over the years, Bangil Station has grown into a large business in the service sector, and to provide quality services, it is very important to recruit competent workers not only through job vacancies pages, but also internally. In producing competent employees who can do their jobs well, the company itself must make employees as company assets, by being an asset to a company, employees will feel satisfied in their work, in terms of creating employee satisfaction, a good work environment and the provision of work facilities are needed. However, in the field during Covid-19 alone, the provision of work facilities has not been appropriate in its provision, indeed during Covid-19 the company world is also not well, but the provision of work facilities to support employee performance should be provided on time. In this study, a sample of 70 respondents was selected to capture employee responses to these factors. This study uses determinant coefficient analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, partial and simultaneous significance testing, and descriptive analysis. The results of this study indicate that all hypotheses regarding the influence of facilities and working conditions at Bangil Station, Operational Area 8, Surabaya, on employee job satisfaction are acceptable. Furthermore, the descriptive analysis results show good scores for each variable, although this study still has the lowest score.

Keywords : *Work Environment; Work Facilities; Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Wujud dari persaingan baru akan lebih beragam, intens, dan luas jangkauannya daripada sebelumnya, sehingga menimbulkan tantangan yang lebih besar bagi bisnis dan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan mencari individu tangguh yang dapat cepat beradaptasi dengan kejadian tak terduga dan yang dapat menggunakan berbagai pendekatan untuk mencapai tujuan dan cita-citanya. (Nitisemito, 2017:25).

Menganalisis tingkat kepuasan kerja seseorang memerlukan pertimbangan sejumlah elemen. Misalnya, kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh sifat pekerjaan seseorang. Ketika seorang karyawan memiliki kebebasan untuk bertindak, pekerjaan mereka bervariasi, mereka turut memberi kontribusi signifikan untuk keberhasilan organisasi, serta mereka menerima umpan balik atas hasil usaha mereka, mereka akan merasa bahagia. Aspek-aspek di tempat kerja, termasuk kepemimpinan, kondisi ruangan, gaji, interaksi sosial di antara rekan kerja, dan pertumbuhan karier, juga terkait erat dengan kepuasan kerja, termasuk jenis pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan kenyamanan dan keamanan tempat kerja.

Menurut Susanti (2019:16) Kegembiraan di tempat kerja dapat dipengaruhi dan didorong oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja karyawan. Intinya, kepuasan kerja adalah masalah pribadi. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda berdasarkan nilai dan keinginan mereka. Kepuasan kerja karyawan berkorelasi dengan kesesuaian dan kewajaran imbalan yang karyawan terima untuk kontribusinya terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, kepuasan karyawan dan tingkat kegembiraan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dapat mengarah pada layanan pelanggan yang lebih baik jika kewajaran dan kewajaran tugas dirumuskan dengan tepat. Perasaan tidak puas di antara karyawan akan muncul jika rasa keadilan dan kewajaran ini tidak terpenuhi. Bahkan, sentimen ketidakpuasan ini akan membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan tingkat layanan pelanggan yang diberikan oleh anggota karyawan.

Pengelolaan komponen sumber daya manusia harus mendapat perhatian utama jika tujuannya adalah untuk memenuhi harapan perusahaan dalam usaha untuk menentukan akhir tujuan yang diinginkan. Jika orang puas akan pekerjaannya, seseorang tersebut cenderung akan lebih bersemangat untuk bekerja. Akibatnya, dalam lembaga pemerintahan, tidak mungkin dibedakan antara kepuasan kerja individu dan organisasi. Akibatnya, SDM di lingkungan kerjanya memengaruhi kepuasan akan kerja, yang bisa mendorong pegawai serta menambah kepuasan kerja pribadi, yang keduanya akan meningkatkan kepuasan kerja organisasi.

Lingkungan internal dan eksternal organisasi saling terkait erat. Perubahan lingkungan terus-menerus memengaruhi tindakan organisasi, yang mengharuskan kapasitas untuk memanfaatkan peluang atau mengatasi risiko dan hambatan dalam situasi yang rumit. Lingkungan kerja yang baik, pergantian karyawan yang minimal, tingkat absensi yang rendah, sedikit perilaku menyimpang, dan kepuasan kerja merupakan hasil interaksi yang efektif pada tingkat individu, kelompok, dan sistem organisasi.

Kurniawan dan Hazir (2019:15), memberikan penjelasan bahwa lingkungan kerja sangat krusial untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sementara kondisi kerja yang buruk bisa memengaruhi kepuasan maupun prestasi kerja karyawan, karena kondisi tersebut secara langsung memengaruhi kinerja. Soedarmayanti (2017:23) memberikan penjelasan bahwa apabila aktivitas kerja bisa berjalan optimal, nyaman, sehat, dan aman, maka bisa dinyatakan bahwa lingkungan kerja tersebut baik.

Kinerja dan kepuasan kerja karyawan didasarkan pada prestasi dan perilaku mereka. Agar karyawan dapat berkinerja baik, mereka harus memiliki kualitas yang tinggi. Selain itu,

mereka harus bahagia dengan pekerjaan mereka karena ini akan mendorongnya lebih keras bekerja tanpa merasa tertekan untuk memberikan hasil yang menguntungkan perusahaan. Faktor yang memengaruhi kapasitas karyawan untuk berkinerja sebaik-baiknya adalah tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, metrik utama untuk menilai kesehatan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Faktor utama yang turut mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang bisa mengakibatkan disiplin, tingkat absensi yang tinggi, penipuan, dan masalah lainnya adalah kepuasan karyawan. Komponen psikologis dari kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan perasaan individu tentang pekerjaan yang dilakukan; ia akan puas mengenai sejauh mana harapan, kapabilitas, serta keterampilannya sesuai tugas yang diselesaikannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja, bisnis harus berkonsentrasi pada hal-hal seperti gaji dan tunjangan, serta lingkungan kerja yang berbahaya dan tidak sesuai serta alasan lain ketidakpuasan karyawan (Samsuddin, 2018:39).

Lingkungan dan fasilitas di tempat kerja berpengaruh besar pada kepuasan karyawan terhadap posisi mereka. Tempat kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang mengarah kepada produktivitas lebih baik. Sebaliknya, buruknya tempat kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan karyawan tidak memenuhi tenggat waktu. Fasilitas tempat kerja juga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki ruang kerja yang berfungsi penuh secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja, dimana ini bisa mendorong produktivitas pekerja serta membantu organisasi mencapai keberhasilannya. Selain hal tersebut, ruang kerja yang tidak memadai bisa mengakibatkan produktivitas staf yang lebih rendah dan kegagalan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan.

Ketika membahas tentang bagaimana tempat kerja dan fasilitasnya memengaruhi kepuasan karyawan, bisnis sering kali menghadapinya. Bisnis yang baik memandang setiap orang sebagai sumber daya bagi bisnis, bukan boneka yang dapat bekerja tanpa henti tanpa kompensasi apa pun dari bisnis. Dari berbagai perusahaan yang memiliki permasalahan tersebut peneliti mengambil contoh dari Pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya yang merupakan perusahaan jasa pelayanan di bidang Perusahaan Kereta Api.

Adapun masalah yang kini peneliti hadapi yaitu adalah kurangnya fasilitas kerja serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Fasilitas kerja disini maksudnya pemberian seragam dari perusahaan yang mana seharusnya seragam kerja diberikan pada bulan Januari namun hingga saat ini pegawai masih menggunakan seragam kerja yang lama dan telah usang. Perusahaan hanya memberikan estimasi pembagian seragam kerja yakni bulan April – Mei. Selain itu lingkungan kerja yang tidak mendukung disini adalah pimpinan yang tidak menerima laporan dari bawahan. Pimpinan selalu menganggap bahwa bawahan tidak memberikan laporan hasil di lapangan tidak sesuai dengan kenyataan.

Selain itu adanya Covid-19 yang pernah menyerang seluruh dunia sangat berpengaruh ke pekerjaan utamanya pada pekerjaan perkeretaapian, peneliti merasakan dampak Covid-19 yang mana PT KAI banyak mengalami permasalahan dimulainya jumlah penumpang yang semakin menurun diakibatkan adanya WFH (*Work From Home*) dan aturan dari Pemerintah terkait dengan pembatasan kegiatan saat Covid-19. Dengan dampak dari menurunnya jumlah penumpang maka banyak gerbong-gerbong kereta yang tidak jalan dan pengurangan karyawan yang mungkin juga dialami perusahaan di seluruh dunia. Bagi mereka yang tidak termasuk pengurangan karyawan, juga tidak bisa dianggap aman dalam bekerja, mengingat pembayaran gaji yang mundur dan fasilitas yang diberikan juga ikut mundur.

Berdasarkan permasalahan diatas yang mana seharusnya mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya dalam hal pemberian fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang mereka dapatkan ini menjadi dasar peneliti untuk

mengambil judul ini karena setiap masing-masing individu karyawan yang bekerja tersebut memiliki pemahaman dan kepuasan tersendiri.

METODE PENELITIAN

Peneliti bermaksud memberi batasan terkait ruang lingkup penelitian ini terhadap karyawan Stasiun Bangil, Daerah Operasi 8, Surabaya. Penelitian ini hanya akan membahas isu-isu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan, beserta indikator-indikator yang mengindikasikan isu-isu tersebut, untuk mengetahui bagaimana hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu Pelaksanaan penelitian ini di Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya yang berlokasi di Pogar, Bangil, Pasuruan, Jawa Timur, 67153.

Sebanyak 70 karyawan Stasiun Bangil, Daerah Operasi 8, Surabaya, merupakan populasi penelitian. Karena total populasi penelitian ini sudah diketahui jelas, maka digunakan teknik sampling adalah teknik sensus yaitu sejumlah 70 responden.

Dalam teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengambil informasi, observasi kepada tempat penelitian, memberikan kuisioner kepada para responden untuk pertanyaan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti, melakukan uji validitas yakni untuk menemukan tingkat keakuratan serta ketepatan alat ukur yang memenuhi fungsi pengukurannya serta uji reliabilitas untuk menentukan seberapa andal data yang diukur. Selain itu untuk teknik analisa data, peneliti menggunakan beberapa teknik diantaranya uji asumsi klasik, teknik analisis regresi linear berganda, teknik koefisiensi determinasi dan pengujian pada hipotesis secara simultan dan parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 45 responden (64,29%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 25 responden (35,71%) yang berjenis kelamin perempuan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa, dengan 45 responden atau 64,29% dari total responden, laki-laki merupakan mayoritas responden.

Pada 70 responden, 16 responden atau 22,86% berusia 25-30 tahun, sedangkan 54 responden atau 77,14% berusia 30-35 tahun. Berdasarkan hasil tersebut, sebagian besar karyawan di Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya berada pada usia kerja. Karyawan pada kelompok usia ini masih memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehingga produktivitasnya pun relatif baik. Dengan demikian, karyawan usia kerja dianggap mampu memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan.

Sedangkan dalam karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden, sebanyak 37 responden atau 52,86% telah menyelesaikan pendidikan sekolah menengah kejuruan, sedangkan sebanyak 33 responden atau 47,14% telah menyelesaikan pendidikan terakhirnya di jenjang sarjana tingkat satu. Tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas pegawai Stasiun Bangil yang menjadi responden, yaitu sebanyak 37 orang atau 52,86%, memiliki ijazah sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1: Hasil Uji Validitas X₁

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Nilai Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,697	0,235	0,001	<0,05	Valid
	X1.2	0,837	0,235	0,001	<0,05	Valid
	X1.3	0,819	0,235	0,001	<0,05	Valid
	X1.4	0,793	0,235	0,001	<0,05	Valid
	X1.5	0,796	0,235	0,001	<0,05	Valid

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Tabel 2: Hasil Uji Validitas X_2

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Nilai Batas	Keterangan
Fasilitas Kerja	X2.1	0,566	0,235	0,001	<0,05	Valid
	X2.2	0,364	0,235	0,002	<0,05	Valid
	X2.3	0,295	0,235	0,001	<0,05	Valid
	X2.4	0,595	0,235	0,001	<0,05	Valid

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Tabel 3: Hasil Uji Validitas X_3

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Nilai Sig.	Nilai Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,476	0,235	0,001	<0,05	Valid
	Y.2	0,309	0,235	0,001	<0,05	Valid
	Y.3	0,479	0,235	0,001	<0,05	Valid
	Y.4	0,308	0,235	0,002	<0,05	Valid
	Y.5	0,463	0,235	0,001	<0,05	Valid

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Nilai R pada tabel 1 diprediksi untuk setiap item variabel dalam pernyataan lebih besar daripada nilai R dalam tabel, lebih tepatnya 0,235. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa setiap item variabel sah dan sesuai guna mengukur sebuah variabel yang diteliti. Pada tabel 2 dan 3 juga memiliki nilai R terhitung yang lebih tinggi daripada nilai R dalam tabel, khususnya lebih besar dari 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hal ini menunjukkan validitas setiap item variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4: Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,847	0,70	Reliabel
Fasilitas Kerja (X_2)	0,712	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,886	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Temuan uji reliabilitas pada Tabel 4 menunjukkan validitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan tersebut juga mengungkapkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alfa yang cukup tinggi, khususnya di atas 0,70. Untuk setiap variabel dalam kuesioner, setiap ide pengukuran dianggap dapat dipercaya.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Tabel 5: Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Sig.	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)e	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Nilai signifikansi adalah 0,05 dan nilai signifikansi asimtotik adalah 0,200 (2-tailed). Nilai Asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kumpulan data residual terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Tabel 6: Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	Nilai VIF	
Lingkungan Kerja	0.753	1.329	Tidak terjadi multikolinearitas
Fasilitas Kerja	0.753	1.329	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yakni variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,753 dan variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,753. Nilai VIF juga menunjukkan $1.329 < 10$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

Tabel 7: Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	0.380	Tidak terjadi heteroskedetisitas
Fasilitas Kerja		0.339	Tidak terjadi heteroskedetisitas

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Variabel bebas (suasana dan fasilitas tempat kerja) pada Tabel diatas mendapati pengaruh yang benar signifikan secara statistik pada variabel absolut terikat Ut (AbsUt). Ditentukan bahwa model regresi tidak mengakibatkan heteroskedastisitas karena probabilitas X_1 dan X_2 (0,380) dan (0,339) di atas tingkat keyakinan 5% (0,05) menunjukkan hal ini.

Uji Asumsi Klasik (Uji Regresi Linier Berganda)

Tabel 8: Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,411	2,234		,001
	lingkungan	,442	,107	,459	,001
	fasilitas	,362	,173	,233	,001

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari Tabel 19 adalah sebagai berikut: nilai konstanta (a) sebesar 20,001, nilai b_1 untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,442, dan nilai b_2 untuk variabel fasilitas kerja sebesar 0,362 diperoleh pada kolom kedua (Koefisien Tidak Terstandar) bagian B :

$$Y = 7,411 + 0,442X_1 + 0,362X_2 + e$$

- Koefisien b_1 (X_1) = 0,442 berarti Kepuasan kerja karyawan Stasiun Bangil di Daerah Operasi 8, Surabaya, dipengaruhi secara positif oleh variabel lingkungan kerja. Dengan asumsi bahwa semua variabel independen lainnya tetap konstan, ini menunjukkan bahwa kenaikan X_1 sebesar 1% akan menghasilkan kenaikan Y sebesar 0,442 atau 44,20%.
- Koefisien b_2 (X_2) = 0,362 berarti Di Stasiun Bangil, Daerah Operasi 8, kepuasan kerja pekerja Surabaya dipengaruhi secara positif oleh variabel fasilitas kerja. Dengan asumsi

semua variabel independen lainnya tetap konstan, hal ini menunjukkan bahwa kenaikan nilai X_1 sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan Y sebesar 0,362 atau 36,20%.

Uji Asumsi Klasik (Analisis Koefisien Determinan)

Tabel 9: Analisis Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,639	1,006

a. Predictors: (Constant), fasilitas, lingkungan

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,650 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) mempunyai sumbangan atau pengaruh sebesar 65% terhadap kepuasan kerja karyawan di Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya, sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dalam hal ini variabel bebas hanya mampu menjelaskan 65% dan 35% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini, maka hubungan variabel ini memiliki keeratan sangat kuat.

UJI HIPOTESIS

Uji F (Uji Simultan)

1. Hipotesis 1

Tabel 10: Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya

Variabel Bebas	Variabel Terikat	F hitung	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	Kepuasan kerja	19.863	0,001	$H_{1,1}$ Diterima
Fasilitas Kerja				

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Uji F secara simultan dapat menghasilkan nilai F hitung = 19,863 pada taraf signifikansi 0,001. Sedangkan F tabel = 3,98. Dengan hipotesis H_0 ditolak dan $H_{1,1}$ diterima, maka taraf signifikansi ditetapkan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($19,863 > 3,98$).

2. Hipotesis 2

Tabel 11: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya

Variabel Bebas	Variabel Terikat	T hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	4.118	0,001	$H_{1,2}$ Diterima

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan t hitung = 4,118. Dengan t tabel sebesar 1,996 (residu db = 68; $\alpha = 0,05$), namun demikian. Nilai t hitung $> t$ tabel, yakni $4,118 > 1,996$ atau nilai sig t ($0,001$) $< \alpha = 0,05$.

3. Hipotesis 3

Tabel 12: Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya

Variabel Bebas	Variabel Terikat	T hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja	2.091	0,005	H _{1,3} Diterima

Sumber : Data diolah tahun, 2025

Nilai t sebesar 2,091 terdapat pada pengukuran kepuasan kerja (Y) dan fasilitas kerja (X₂) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 23. Meskipun demikian, nilai t tabel sebesar 1,996 (db residual = 68; $\alpha = 0,05$). Variabel Fasilitas Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan yang signifikan pada alpha 5%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $t > t_{\text{tabel}}$, yakni $2,091 > 1,996$ atau nilai sig. t $(0,001) < \alpha = 0,05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya

Berdasarkan hasil Uji F secara simultan dapat diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 19.863$ dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan $F_{\text{tabel}} = 3.98$. Nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($19.863 > 3.98$) dan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan $H_{1,1}$ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya

Nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 sesuai dengan hasil penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sig. t $< \alpha$, 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X₁) dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara signifikan atau dapat dikatakan bahwa dengan adanya peningkatan lingkungan kerja (X₁) dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan $H_{1,2}$ diterima.

Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya

Nilai t = 0,001 merupakan nilai signifikan berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja karyawan terhadap variabel fasilitas kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja karyawan dengan variabel fasilitas kerja (nilai sig. t $< \alpha$ (0,05)). Dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) apabila H_0 ditolak dan $H_{1,3}$ diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini dengan hipotesis H_0 ditolak dan $H_{1,1}$ diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel bebas yaitu tempat kerja dan fasilitas memiliki pengaruh yang cukup baik dan signifikan terhadap indikator kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya.

Selain itu kepuasan kerja pegawai Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Lingkungan Kerja. Berdasarkan uji t maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, $H_{1,2}$ diterima dan H_0 ditolak. Serta Pada Stasiun Bangil Daerah Operasi 8 Surabaya, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel

fasilitas kerja, maka dapat dikatakan $H_{1.3}$ dalam penelitian ini diterima, yang berarti variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus. Unisnu Press. Malang, 116-117
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta, 68-69
- Kurniawan, R, dan A. Y. Hazir. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Rizki Kurniawan. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol. 5 No. 1. STIE Pertiba Pangkalpinang. Bangka Belitung, 15-16
- Moenir H.A. (2016). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Cetakan ke 12. Bumi Aksara. Jakarta, 120-121
- Nitisemito Alex S, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung, 25-26
- P. Robbins, S & Judge, T.A, (2018). *Organizational Behavior*. Salemba Empat. Jakarta, 415-416
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Teori Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 49-53
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Indomedia Pustaka. Sidoarjo, 39-40
- Susanti, L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Literasi Nusantara Abadi. Malang, 16-17
- Nitisemito, Alex. (2014). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta, 39-41
- Moenir, H.A. (2011). Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta, 119-120
- Soedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung, 23-24