

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN COFFEE SHOP DI CIKARANG UTARA

Dieva Azahra Hermawan¹, Zaenah²

^{1,2}STIE Dharma Agung Indonesia

dievaazahra75@gmail.com¹, dosen.damanesia@gmail.com²

Abstract: *This study aims to determine the influence of the work environment and teamwork on job satisfaction among coffee shop employees in North Cikarang. The research employs a quantitative method. Data collection was conducted using primary data obtained directly through questionnaires. The sampling technique used was the saturated sampling method. The total population in this study consisted of 85 individuals. The data analysis methods used include descriptive analysis, regression analysis with normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, as well as hypothesis testing using the t-test and the coefficient of determination analysis. Based on the statistical test results, the physical work environment contributes positively to job satisfaction, as indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $8.166 > t\text{-table value of } 1.990$. Therefore, H1 is accepted, indicating that the work environment has a positive influence on employee job satisfaction. Teamwork has a t-value of 1.523, which is smaller than the t-table value of 1.990. Hence, H2 is rejected, indicating that teamwork does not have a significant influence on employee job satisfaction. Simultaneous testing shows that the work environment and teamwork have a significant influence on job satisfaction, as indicated by an F-value of 91.645 and a significance level of 0.000. Thus, H3 is accepted, demonstrating that the work environment and teamwork jointly influence employee job satisfaction.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di cikarang utara. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Banyak populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi dengan uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedestisitas dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t serta analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} = 8,166 > t \text{ tabel} = 1,990$. Maka H1 dapat dikatakan diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kerja sama tim memiliki nilai $t \text{ hitung} = 1,523$ lebih kecil dari pada $t \text{ tabel} = 1,990$. Maka H2 ditolak karena tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk pengujian secara simultan lingkungan kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebagaimana ditunjukkan oleh $f \text{ hitung} = 91,645$

dan signifikansi = 0,000. Maka H3 dapat dikatakan diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan. SDM tidak hanya menjadi penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk meraih kinerja yang optimal, organisasi harus mampu memanfaatkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Kinerja menjadi elemen penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Kinerja para karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kepuasan kerja adalah aspek krusial dalam mendorong kinerja karyawan, dan setiap individu yang bekerja pasti berharap untuk mendapatkan rasa puas dalam pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat pribadi karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi tergantung pada nilai-nilai yang dianut masing-masing. Semakin banyak elemen dalam pekerjaan yang selaras dengan keinginan individu, semakin besar kepuasan yang dirasakan.

Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan di dalam perusahaan sangat krusial untuk diperhatikan karena faktor ini berpengaruh signifikan, namun masih banyak perusahaan yang belum cukup memberi perhatian terhadap aspek ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, di mana atmosfer kerja yang mendukung bisa meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, situasi tempat kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berdampak pada tingkat loyalitas kepada organisasi karena seorang karyawan cenderung tidak betah bekerja di tempat yang tidak mendukung kebutuhannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yaitu aspek fisik dan non fisik. Aspek fisik mencakup segala kondisi yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung di area kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, suhu, dan fasilitas yang tersedia. Sementara itu, aspek non fisik dari lingkungan kerja berkaitan dengan elemen psikologis dan sosial, seperti hubungan antar rekan kerja,

interaksi antara atasan dan bawahan, lingkungan kerja, serta sistem komunikasi di lingkungan kerja. Aspek non fisik ini sangat penting karena dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, seperti tingkat stres, kepuasan kerja, dan motivasi

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan tujuan untuk menilai hubungan antara dua faktor, yaitu kerjasama tim (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang berhubungan dengan kepuasan kerja (Y), menggunakan data berbentuk angka yang kemudian akan dianalisis secara statistik. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian ilmiah yang berfokus pada pengumpulan serta analisis data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan secara objektif mengevaluasi hipotesis. Pendekatan ini kerap dipakai untuk menilai fenomena secara kuantitatif, menguji hubungan antar variabel, serta mengukur efektivitas dari intervensi yang dilakukan. Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini akan menggunakan metode kuesioner. Dalam metode kuesioner, akan digunakan angket sebagai alat untuk mengumpulkan data yang sebelumnya akan diuji untuk validitas dan reliabilitasnya. Setelah proses pengumpulan data selesai, langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Dalam tahap ini, teknik analisis statistik akan diterapkan. Perlu diperhatikan sebelum melakukan analisis statistik bahwa semua kondisi harus dalam keadaan baik, yaitu semua data harus memenuhi kriteria statistik yang diperlukan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik pengujian dalam penelitian ini menggunakan r hitung. Hasil r hitung dari output SPSS dalam setiap pernyataan kita bandingkan dengan r tabel $df=n-2$ dan menghitung taraf signifikansi 5% atau 0.5. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut valid, sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut tidak valid. Selanjutnya dengan menghitung taraf signifikansi (sig.2-tailed). Jika nilai signifikansi kurang dari 0.5 maka item tersebut valid, sebaliknya jika signifikansi lebih dari 0.5 dikatakan tidak valid.

Tabel 4. 1 Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik			
	Soal 1	0,501	0,1796	Valid
	Soal 2	0,469	0,1796	Valid
	Soal 3	0,604	0,1796	Valid
	Soal 4	0,540	0,1796	Valid
	Soal 5	0,669	0,1796	Valid
	Soal 6	0,653	0,1796	Valid
	Soal 7	0,706	0,1796	Valid
	Soal 8	0,652	0,1796	Valid
	Soal 9	0,553	0,1796	Valid
	Soal 10	0,594	0,1796	Valid
2	Kerja Sama Tim			
	Soal 1	0,749	0,1796	Valid
	Soal 2	0,802	0,1796	Valid
	Soal 3	0,746	0,1796	Valid
	Soal 4	0,745	0,1796	Valid

3	Kepuasan Kerja			
	soal 1	0,757	0,1796	Valid
	Soal 2	0,717	0,1796	Valid
	Soal 3	0,781	0,1796	Valid
	Soal 4	0,746	0,1796	Valid
	Soal 5	0,722	0,1796	Valid
	Soal 6	0,682	0,1796	Valid

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected item – Total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai besar dari nilai r tabel dengan $\alpha=0,05$, kemudian degree of freedom (df) $n-2$ dimana n adalah jumlah sample, jadi Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected item – Total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai besar dari nilai r tabel dengan $\alpha=0,05$, kemudian degree of freedom (df) $n-2$ dimana n adalah jumlah sample, jadi $df = 85 - 2 = 83$ adalah 0,1796.

Maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Sehingga, semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner. Untuk menguji reliabilitas.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reabilitas

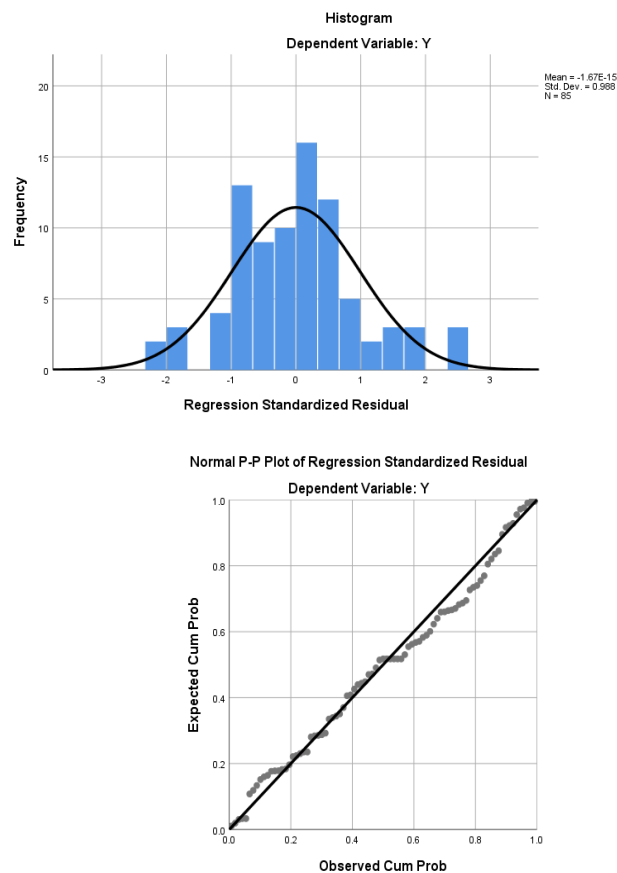
Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Lingkungan (X1)	0,797	0,6	Reliabel

Kerja Sama Tim (X2)	0,757	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,828	0,6	Reliabel

Dari hasil tabel 4.6 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan variabel jika cronbach alpha $> 0,6$. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel lingkungan kerja, kerja sama tim dan kepuasan kerja karyawan yang diteliti adalah reliabel.

c. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Residual adalah selisih antara nilai observasi dan nilai prediksi model. Uji normalitas dilakukan dengan dua metode utama, yaitu Grafik Normality Probability Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pada Grafik Normality Probability Plot, distribusi kumulatif data residual dibandingkan dengan distribusi kumulatif distribusi normal hipotetis; jika residual berdistribusi normal, titik-titik data akan membentuk garis lurus diagonal. Sedangkan uji Kolmogorov-Smirnov menguji secara statistik apakah distribusi residual berbeda secara signifikan dari distribusi normal teoretis. Jika nilai signifikansi uji K-S lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal. Memenuhi asumsi normalitas residual penting agar hasil regresi linier berganda valid dan dapat dipercaya dalam analisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Test Normalitas

Sumber: Output SPSS

Dengan jumlah keseluruhan data sampel sebanyak 85 data, menghasilkan bentuk grafik yang normal, selanjutnya di lanjutkan dengan pengujian Kolmogrov-Smirnov dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Uji KS 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

U

nstanda

rdized

Residu

al

N		8
		5
Normal Parameters ^{a,b}	M	.0
	ean	000000
	S	2.
	td. Deviati on	361232 36
Most Extreme Differences	A	.0
	bsolute	80
	P	.0
	ositive	80
	N	-
	egative	.054
Test Statistic		.0
		80
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2
		00 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true
significance.

Sumber : Output SPSS

Dapat dilihat dari hasil Uji Kolmogrov- Smirnov menunjukkan angka 0,200, data sudah terdistribusi normal dengan nilai signifikan ($0,200 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

d. Uji multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Dalam Ghozali (2018) mutikolonieritas dapat dilihat dari: 1. Nilai tolerance dan lawannya 2. Variance Inflation Factor (VIF) Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai VIF menggunakan persamaan $VIF = 1 / \text{tolerance}$. Jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

Hasil uji multikolonieritas disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8 Uji multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	.475	2.106
2	.475	2.106

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) berdasarkan hasil tolerance 0,475 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 2,106 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

2. Kerja sama tim (X2) berdasarkan hasil tolerance 0,475 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 2,106 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

e. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin- Watson adalah sebagai berikut: Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji adanya autokorelasi dalam model regresi. Autokorelasi dapat menyebabkan estimasi model regresi menjadi tidak efisien. Analisis terhadap masalah autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin Watson. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $d < dL$, berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika $d > (4 - dL)$, berarti terdapat autokorelasi negatif
3. Jika $dU < d < (4 - dU)$, berarti tidak terdapat autokorelasi
4. Jika $dL < d < dU$ atau $(4 - dU)$, berarti tidak dapat disimpulkan
5. Berikut adalah hasil uji Durbin-Watson sebelum dan sesudah perbaikan dengan metode Cochrane- Orcutt:

Tabel 4. 9 Cochrane-Orcutt

Model Summary^b

				S	
			A	td.	D
		Sq	djusted	Error	urbin-
		uar	R	of the	urbin-
		e	Square	Estima	Watson
				te	
			.6	2.	1.
	83	69	83	38985	905
	1 ^a	1			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

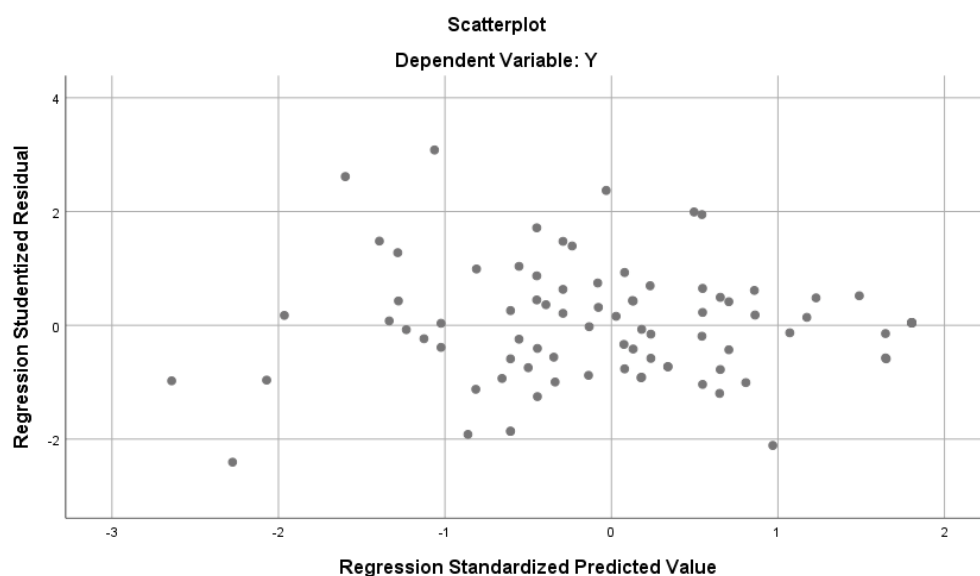
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh angka DW sebesar 1,905. Dalam tabel DW untuk k (variabel independen) = 3 dan n (jumlah observasi) = 85. Sedangkan nilai batas bawah (dL) sebesar 1,5752 dan nilai batas atas (dU) sebesar 1,7210. Sehingga nilai $4 - dU$ adalah 2,2790. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Artinya, model regresi memenuhi asumsi bebas autokorelasi.

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians dari residual atau error terms dari model regresi berganda tidak konstan sepanjang berbagai nilai variabel independen. Ini adalah pelanggaran terhadap salah satu asumsi klasik regresi linier yang menyatakan bahwa varians dari error terms harus konstan (homoskedastisitas). Hasil scarlettplot pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik dapat dilihat dari tabel berikut:



Gambar 4.2 Hasil Scatterplot

Sumber : Output Spss

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola dan tersebar merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

g. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.517	1.895		-.801	.426		
	lingkungan kerja	.556	.068	.728	8.166	.000	.475	2.106
	kerja sama tim	.181	.119	.136	1.523	.132	.475	2.106

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -.173 + .281 + .743 + .092$$

Merujuk pada hasil diatas maka diperoleh hasil analisis variabel independent ke dependent sabagi berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -1,517

Variabel rasio lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,556 menunjukkan bahwa rasio lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *coffee shop* di Cikarang Utara.

- b. Variabel rasio kerja sama tim (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,181 menunjukkan bahwa rasio kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *coffee shop* di Cikarang Utara.

h. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.517	1.895		-.801	.426
	lingkungan kerja	.556	.068	.728	8.166	.000
	kerja sama tim	.181	.119	.136	1.523	.132

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data output SPSS yang diolah, 2025

$$T_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k - 1) = t(0,05/2 : 85 - 3 - 1)$$

$$T_{\text{table}} = (0,025 ; 81)$$

$$T_{\text{table}} = 1,990$$

Keterangan:

α = Tingkat kepercayaan

n = Jumlah Sampel

k = jumlah variabel X

Maka dapat disimpulkan :

a. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $8,166 > 1,990$ dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $1,523 < 1,990$ dengan hasil signifikan sebesar $0,132 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

3. Uji f

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian statistik F dari SPSS dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1046.8	1	23.4	1.0	0
2. Residual	41	21	6	0	0
3. Total	1087.8	22	4	0	0
			5		b

		2			
esid	68.33	2	.711		
ual	5				
		1			
otal	515.1	4			
	76				

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), kerja sama tim, lingkungan kerja

Sumber : Output Spss

$$F \text{ tabel} = F(k ; n - k) = F(2 ; 85 - 2) \quad F \text{ Tabel} = F(2 ; 83)$$

$$F \text{ Tabel} = 3,11$$

Berdasarkan hasil uji F di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $91.645 > F \text{ tabel } 3,11$. Sehingga dapat disimpulkan pengujian hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

4. Uji Koefisien Diterminasi

Koefisien diterminasi berfungsi untuk mengetahui Persentase pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary				
			A	St
		Sq	djusted	d. Error
		uar	R	of the
		e	Square	Estimat
				e
			.6	2.
	83	69	83	38985
	1 ^a	1		

a. Predictors: (Constant), kerja sama tim,
lingkungan kerja

Sumber : Output Spss

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,683 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 69,1%. Sedangkan 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} = 8,166 > t \text{ tabel} = 1,990$. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, kenyamanan ruangan, dan fasilitas pendukung turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu faktor-faktor seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan komunikasi internal terbukti menjadi aspek penting yang mendukung terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.
2. Pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja karyawan
Kerja Sama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan $t \text{ hitung} = 1,523$ lebih kecil dari pada $t \text{ tabel} = 1,990$. Artinya, dalam konteks penelitian ini, keberadaan kerja sama tim belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengaruh simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Secara simultan, lingkungan kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagaimana ditunjukkan oleh $f \text{ hitung} = 91,645$ dan signifikansi $= 0,000$.
6. Koefisien Determinasi
Nilai Adjusted R Square = 0,683, artinya 69,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Saran

1. Bagi perusahaan

Disarankan agar manajemen terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan fasilitas penunjang lainnya, karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu mengingat lingkungan kerja non-fisik memberikan pengaruh paling besar, perusahaan perlu memperhatikan aspek hubungan antarpegawai, komunikasi yang terbuka, serta budaya kerja yang positif agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja. Meskipun kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, bukan berarti aspek ini dapat diabaikan. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi dan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas tim, karena kerja sama yang baik tetap penting untuk produktivitas jangka panjang.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, atau faktor intrinsik karyawan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

3. Untuk akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian teori lebih lanjut mengenai kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, terutama aspek non-fisik, memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan untuk mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai dimensi-dimensi lingkungan kerja secara lebih mendalam, serta menjajaki faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dalam hubungannya dengan kepuasan kerja. Selain itu, pendekatan metode campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Ahmad, A., Supriadi, D., & Fathurrohman, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 123–132.
- Andarias, R., & Lutfi, M. (2021). Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 6(1), 88–97.
- Arifin, Z. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badeni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cica, F., & Mansyur, A. (2022). Employee Satisfaction: Role of Leadership, Teamwork, and Work Environment. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 45–56.
- Daipur, R., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(2), 101–110.
- Dwiarko, R., & Pratiwi, A. (2020). Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan. Dalam Siagian, S. (Ed.), *Teori Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (hlm. 145–162). Jakarta: Prenadamedia.
- Fachrezi, R., & Khair, H. (2020). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 109–117.
- Fadilah, W. A., Rizqia, F. N., Syahrul, M., & Habibi, I. R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 45–53.
- Google Maps. (2024). *Data Lokasi Coffee Shop di Cikarang Utara*. Diakses dari <https://www.google.com/maps>
- Gumulya, D., & Helmi, M. (2017). *Sejarah dan Budaya Kopi: Dari Biji Hingga Gaya Hidup*. Bandung: Citra Pustaka.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hatta, Z., Anugrah, D. R., & Fauzan, M. A. (2017). Kerja Sama Tim dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 74– 82.

- Hidayatullah, S., Windhyastiti, S., Aristanto, F., Khourroh, U., & Waris, A. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Coffee Shop*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(2), 150–165.
- Hustia. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- Irma, R., & Yusuf, H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Bisnis, 8(1), 78–89.
- Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 11(3), 90–97.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Katadata. (2024). *Proyeksi Konsumsi Kopi Indonesia 2022–2026*. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2024). *Strategi Hilirisasi Industri Kopi Nasional*. Jakarta: Kementerian Perindustrian.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nia, A., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Riau*, 9(2), 55– 66.
- Rizaldi, A. (2020). Analisis Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 67–75.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, V. Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop di Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(3), 98–110.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- West, M. (2017). Teamwork in Organizations. Dalam Hatta et al. (Eds.), *Kepemimpinan dan Tim Kerja dalam Dunia Usaha Modern* (hlm. 88–99). Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublis Yogyakarta: BPFE.