

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR POS INDONESIA KOTA TANGERANG SELATAN

Nurul Rahmadhania¹, Putri Roni Fadli²

nurul.rahmadhania@gmail.com¹ dosen02328@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis^{1,2}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta seberapa efektif lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kesejahteraan pegawai sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pegawai Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan menghadapi kendala seperti fasilitas fisik yang kurang memadai, kebisingan, dan sirkulasi udara yang tidak optimal, yang berdampak pada kenyamanan dan produktivitas pegawai. Meskipun hubungan antar pegawai dan atasan baik, kepuasan kerja pegawai belum optimal akibat beban kerja yang belum sesuai minat dan keterlambatan pembayaran lembur. Namun, lingkungan kerja dinilai cukup efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja berkat hubungan kerja yang harmonis dan dukungan manajemen. Untuk memaksimalkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperbaiki fasilitas fisik dan mengatasi masalah terkait pembayaran lembur serta beban kerja. Perbaikan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan dan mendorong loyalitas serta kinerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek-aspek lingkungan kerja guna menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan demi kesejahteraan pegawai dan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze in depth the work environment and job satisfaction as well as how effective the work environment is in increasing employee job satisfaction at the Indonesian Post Office in South Tangerang City. A conducive work environment is believed to be able to increase employee motivation, productivity, and welfare so that it has a positive impact on job satisfaction. This study uses a qualitative approach with a case study method, where data is collected through in-depth interviews, observations, and documentation of employees of the Indonesian Post Office in South Tangerang City. The results of the study show that the work environment at the Indonesian Post Office in South Tangerang City faces obstacles such as inadequate physical facilities, noise, and suboptimal air circulation, which has an impact on employee comfort and productivity. Although the relationship between employees and superiors is good, employee job satisfaction is not optimal due to the workload that is not in accordance with interests and late overtime payments. However, the work environment is considered quite effective in increasing job satisfaction thanks to harmonious working relationships and management support. To maximize job satisfaction, companies need to improve physical facilities and address issues related to overtime pay and workload. This improvement is expected to increase job satisfaction in a sustainable manner and encourage employee loyalty and performance. This study recommends that the management of the Indonesian Post Office in South Tangerang City continue to evaluate and improve aspects of the work environment to create

a better working atmosphere and increase employee job satisfaction in a sustainable manner for the welfare of employees and organizational success.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employees

1. PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis, kepuasan kerja telah menjadi salah satu elemen krusial yang dapat memengaruhi kinerja suatu perusahaan. Untuk meraih kesuksesan dalam sebuah organisasi, sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memegang peranan vital dalam mendorong kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, para pegawai harus dipandang sebagai aset berharga yang perlu dikelola dan dikembangkan secara optimal. Dengan pengelolaan yang baik, pegawai dapat mencapai kinerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan kualitas kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk menghasilkan suasana yang nyaman dan mendukung, sehingga pegawai dapat beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, sangat krusial bagi perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawai. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih termotivasi, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas mereka. Menciptakan suasana kerja yang positif tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi keseluruhan kinerja organisasi.

Kantor Pos Indonesia yang terletak di Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu cabang dari Perusahaan Umum Pos Indonesia, yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus pada layanan pos dan logistik. Dengan lebih dari 4.000 kantor yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia, Kantor Pos didirikan untuk memberikan berbagai layanan, termasuk pengiriman surat, paket, dokumen, pembayaran tagihan, pengiriman uang, dan layanan lainnya. Di wilayah Tangerang Selatan, Kantor Pos Indonesia berperan sebagai pusat layanan pos yang vital bagi masyarakat setempat.

Dalam beberapa tahun terakhir, Kota Tangerang Selatan telah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Perkembangan ini telah menyebabkan peningkatan permintaan terhadap layanan pos dan logistik, sehingga Kantor Pos Indonesia di daerah ini dituntut untuk berinovasi dan beradaptasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Meskipun Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan memiliki potensi yang sangat besar, hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi, terutama yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, terdapat beberapa aspek lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan yang perlu mendapatkan perhatian lebih, yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Lingkungan Kerja Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan

No.	Indikator	Item	Keterangan
1.	Fasilitas	Pendingin Ruangan Lampu Lahan Parkir	Fasilitas di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan masih dikatakan kurang memadai. Meskipun dilengkapi dengan sistem pendingin ruangan, namun tidak semua unit berfungsi dengan baik. Penerangan di kantor juga menjadi perhatian di mana hanya beberapa lampu yang menyala dengan baik. Fasilitas parkir yang tersedia juga terbatas sehingga menyulitkan para pegawai yang menggunakan kendaraan pribadi.

No.	Indikator	Item	Keterangan
2.	Kebisingan	Pukul 07.00-09.00	Kebisingan yang terjadi di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan dapat dikatakan cukup baik namun masih terdapat gangguan yang disebabkan oleh lalu lintas di sekitar kantor. Kebisingan meningkat antara pukul 07.00-09.00 yang disebabkan oleh kemacetan lalu lintas yang menyebabkan suara bising dari klakson dan knalpot kendaraan baik itu motor, mobil, bis maupun truk di sekitar area kantor.
3.	Sirkulasi Udara	Ventilasi Udara Pendingin Ruangan	Sirkulasi udara di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan sudah cukup baik namun ventilasi udara di kantor masih terbatas sehingga aliran udara segar dari luar tidak dapat masuk dengan optimal. Pendingin ruangan juga tidak berfungsi optimal sehingga suhu di dalam kantor menjadi tidak nyaman terutama saat musim kemarau dan padat pengunjung.
4.	Hubungan Kerja		Hubungan kerja antar atasan dan bawahan di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan sudah terjalin dengan baik.

Sumber: Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan (*Data hasil observasi peneliti, 2024*)

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel 1.1 mengenai kondisi lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang tersedia di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan saat ini masih belum memadai. Meskipun tingkat kebisingan di area tersebut dapat dikatakan cukup baik, masih terdapat gangguan yang disebabkan oleh lalu lintas di sekitar kantor. Hal ini disebabkan oleh pemotongan jalan yang dilakukan untuk memberikan akses ke jalan tol, yang mengakibatkan peningkatan tingkat kebisingan secara signifikan. Selain isu kebisingan, sirkulasi udara di kantor sudah cukup baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Salah satunya adalah ventilasi udara yang terbatas, serta sistem pendingin ruangan yang tidak berfungsi secara optimal. Mengingat saat ini kita sudah memasuki musim panas, perbaikan pada aspek-aspek tersebut menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi pegawai.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Pos

Indonesia Kota Tangerang Selatan masih memerlukan perhatian yang serius. Fasilitas yang tidak memadai, kebisingan yang mengganggu, serta sirkulasi udara yang belum optimal dapat berdampak negatif terhadap kenyamanan pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Supit dalam penelitian yang dikutip oleh Juanda (2023:314), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu elemen krusial yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek-aspek tersebut demi menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Kepuasan kerja sejatinya merupakan suatu hal yang bersifat subjektif, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada pengalaman dan penilaian masing-masing pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 2 pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai

masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar dapat

meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat lebih jelas pada tabel 1.2 yang disajikan berikut:

Tabel 1.2
Kepuasan Kerja Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan

No.	Indikator	Keterangan
1.	Pekerjaan	Sebagian pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan merasa bahwa pekerjaan yang diterima terlalu banyak.
2.	Pengawas	Pengawasan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan sudah baik.
3.	Gaji	Meskipun gaji yang diterima pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan sudah cukup baik, masih ada keluhan mengenai ketidakcocokan antara gaji dan beban kerja yang dihadapi.
4.	Rekan Kerja	Kerjasama antar rekan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan terjalin dengan baik meskipun terdapat beberapa kendala dalam bekerja.
5.	Promosi	Kesempatan promosi bagi pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan sudah baik.

Sumber: Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan (*Data hasil observasi peneliti, 2024*)

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan 2 pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, seperti yang tercantum dalam tabel 1.2 mengenai kepuasan kerja, terungkap bahwa secara keseluruhan terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan. Sebagian pegawai mengungkapkan bahwa pekerjaan yang mereka terima belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Selain itu, ada juga pegawai yang merasa bahwa upah yang diberikan tidak sebanding dengan tanggung jawab yang harus mereka emban. Meskipun kerjasama antar rekan kerja telah terjalin dengan baik, masih terdapat beberapa kendala yang muncul dalam proses bekerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor ini agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

Fenomena yang teramati di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya terwujud dengan baik. Peneliti menemukan bahwa gedung yang digunakan belum mengalami modernisasi, sistem pendingin ruangan yang ada perlu diperbarui, serta fasilitas

kerja yang tidak memadai. Sebagai di bagian Antaran, terdapat perangkat komputer dan printer yang sudah ketinggalan zaman, yang berdampak negatif terhadap kelancaran aktivitas kerja pegawai. Hal ini berpotensi menghambat produktivitas dan menurunkan tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, perhatian terhadap perbaikan fasilitas dan lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai.

Dampak dari rendahnya kepuasan kerja tidak hanya dirasakan oleh pegawai secara individu, tetapi juga dapat memiliki konsekuensi yang signifikan bagi kinerja keseluruhan perusahaan. Ketidakpuasan yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan, baik fisik maupun mental. Selain itu, tingginya angka turnover yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai akan menambah beban biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang mengabaikan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja

berisiko mengalami kerugian dalam aspek produktivitas, inovasi, dan efisiensi operasional. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meminimalkan dampak negatif tersebut.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap kepuasan kerja pegawai demi memastikan keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Salim dalam penelitian yang dikutip oleh Maulidah dkk (2022:160), ketidakpuasan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat memengaruhi niat pegawai untuk meninggalkan posisi mereka. Pegawai yang merasa tidak puas cenderung menunjukkan komitmen yang rendah terhadap pekerjaan yang mereka jalani, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan dalam produktivitas serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja agar dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan memerlukan perhatian yang lebih. Hal ini terlihat dari beberapa aspek yang masih membutuhkan perbaikan, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Mengingat bahwa kepuasan kerja adalah elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, maka perhatian terhadap aspek-aspek ini menjadi sangat krusial. Oleh karena itu, langkah-langkah perbaikan yang tepat perlu diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung bagi pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Menurut Margono dalam Seta dkk (2023:19) “metodologi penelitian adalah suatu kegiatan pencarian, penyelidikan dan percobaan secara

alamiah dalam bidang tertentu untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu secara teknologi”. Menurut Sugiyono dalam Safarudin dkk (2023:9682) “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”.

Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk melakukan analisis dan mendeskripsikan mengenai fenomena atau objek penelitian yang diperoleh di lapangan melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi seseorang baik secara individual atau kelompok mengenai Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan. Langkah ini adalah mengkonversi hasil wawancara suara menjadi sebuah teks (transkrip), men-scanning materi, mengetik data lapangan atau memilah-milah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang hal-hal yang dianggap tidak diperlukan dalam penelitian dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi, memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan menjadi tema. Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

3. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami. Menurut Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang disajikan benar-benar sudah valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan yang disajikan merupakan hasil penelitian yang sudah diverifikasi sebelumnya. Kesimpulan penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi untuk memperoleh informasi dari topik yang diteliti. Wawancara dilakukan secara langsung dengan beberapa narasumber yang memiliki pengalaman dan pengetahuan di bidang terkait. Peneliti mengumpulkan data melalui percakapan terbuka untuk mendapatkan perspektif yang beragam. Dari hasil wawancara, peneliti juga melakukan observasi secara langsung terhadap lingkungan kerja dan fasilitas yang ada di kantor untuk melihat secara nyata kondisi fisik dan interaksi antar karyawan yang sering kali tidak terungkap dalam wawancara. Peneliti juga mengumpulkan dokumentasi sebagai bukti tambahan yang memperkuat analisis peneliti.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh Fachrezi & Khair dalam

Susanti (2021:11), terdapat 4 aspek utama yang perlu diperhatikan, yaitu 1) Fasilitas, 2) Kebisingan, 3) Sirkulasi Udara, dan 4) Hubungan Kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa pada indikator fasilitas di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa fasilitas yang ada sudah cukup memadai. Namun, masih terdapat beberapa isu yang perlu mendapatkan perhatian lebih, seperti kebutuhan untuk memodernisasi komputer, pendingin ruangan yang belum berfungsi secara optimal, serta beberapa lampu yang sudah mati dan perlu diganti. Selain itu, terdapat juga masalah lain yang berkaitan dengan kondisi fisik bangunan yang terlihat tua dan memerlukan renovasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas yang ada sudah cukup mendukung, masih ada perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Dalam hal indikator kebisingan di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, sebagian besar pegawai merasa bahwa suara lalu lintas dari luar tidak terlalu mengganggu konsentrasi mereka. Namun, terdapat dua pegawai yang bekerja di area loket yang mengakui bahwa suara bising dari kendaraan bermotor, terutama pada jam-jam sibuk, masih terdengar dan cukup mengganggu fokus mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa lokasi tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kebisingan yang dirasakan oleh pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan tata letak ruang kerja dengan cermat guna meminimalkan dampak negatif dari kebisingan yang dapat mengganggu produktivitas dan konsentrasi pegawai.

Pada aspek sirkulasi udara di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, terdapat beragam pendapat. Meskipun banyak yang merasa bahwa kualitas udara di dalam kantor cukup baik, satu pegawai mengungkapkan keluhan mengenai ventilasi yang kurang optimal dan adanya asap rokok yang mencemari udara. Selain itu, beberapa unit pendingin ruangan dilaporkan tidak berfungsi dengan baik, yang menyebabkan ketidaknyamanan di ruangan. Temuan ini menunjukkan meskipun secara umum sirkulasi udara dianggap memadai, masih

terdapat peluang untuk melakukan perbaikan agar pegawai dapat merasakan kenyamanan yang lebih baik.

Dalam hal indikator hubungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, peneliti menemukan bahwa interaksi antara pegawai dan atasan berlangsung dengan baik dan saling mendukung. Para pegawai merasa bahwa mereka menerima dukungan yang memadai dari atasan serta manajemen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban. Hal ini mencerminkan adanya lingkungan kerja yang positif, di mana komunikasi dan kolaborasi antara pegawai dan pimpinan berjalan dengan lancar, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama.

Jika kondisi fasilitas, kebisingan, dan sirkulasi udara di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan dibiarkan dalam keadaan yang kurang baik, maka hal ini dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja, kepuasan, dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa lingkungan tersebut tidak hanya nyaman, tetapi juga dirancang dan dikelola dengan baik agar dapat mendukung produktivitas pegawai serta menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Napitu dkk (2025:281) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan suasana yang sehat dan ramah lingkungan, tetapi juga berkontribusi dalam mengurangi tingkat stres serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Dengan demikian, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanggarwati dkk (2025:89) semakin memperkuat argumen bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja yang lebih baik sangat penting. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih berkonsentrasi, mengurangi gangguan yang mungkin terjadi, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja mereka. Dengan demikian, menciptakan suasana kerja yang mendukung tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan

pegawai, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai kepuasan kerja pada Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, maka peneliti melakukan analisis dan merangkumnya sebagai berikut:

Menurut indikator kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Affandi dalam penelitian Santoso dan Yuliantika (2022:1412), terdapat 5 aspek utama yang perlu diperhatikan, yaitu 1) Pekerjaan, 2) Pengawas, 3) Gaji, 4) Rekan Kerja, dan 5) Promosi. Dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, 2 dari 5 pegawai merasa bahwa beban kerja yang mereka terima belum sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki. Pegawai tersebut juga mengungkapkan bahwa mereka harus berusaha untuk mengelola tugas-tugas yang tidak sejalan dengan kemampuan mereka. Temuan ini menunjukkan adanya urgensi untuk mengevaluasi kembali pembagian tugas agar lebih merata dan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai.

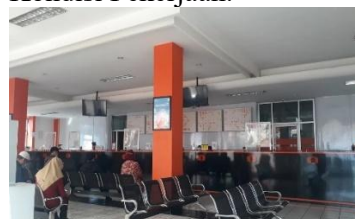
Di sisi lain, pada indikator pengawasan, mayoritas pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan merasa puas dengan tingkat pengawasan yang diberikan oleh atasan mereka. Mereka merasakan adanya dukungan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Hal ini mencerminkan bahwa pengawasan yang baik dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Dalam hal indikator gaji di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, terdapat sejumlah pegawai yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan harapan. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian yang antara gaji yang diberikan dan beban kerja yang harus mereka jalani. Beberapa pegawai mengungkapkan keinginan untuk adanya peningkatan dalam hal ketepatan waktu pembayaran gaji, khususnya terkait dengan uang lembur yang sering kali dibayarkan dengan keterlambatan. Temuan ini mencerminkan adanya ketidakcocokan antara imbalan yang diterima dan tanggung jawab yang

harus dipikul oleh pegawai. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan perbaikan dalam sistem penggajian yang ada, serta memastikan ketepatan waktu dalam pembayaran, terutama untuk kompensasi lembur. Dengan demikian, diharapkan agar keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima dapat tercapai dengan lebih baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Pramatha & Satrya (2024:659) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan, di mana lingkungan kerja yang sehat dapat mengurangi stres dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan.

Tabel 4.2
Hasil Triangulasi Metode

LINGKUNGAN KERJA		
WAWANCARA	OBSERVASI	DOKUMENTASI
Dari hasil wawancara dengan pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, peneliti menemukan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan sudah cukup menunjang pekerjaan. Akan tetapi, masih terdapat masalah yang perlu diperbaiki, terutama terkait fasilitas yang perlu perbaikan, kebisingan dari lalu lintas sekitar, serta kualitas sirkulasi udara yang masih perlu perhatian.	Dari hasil observasi peneliti dengan meninjau langsung lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai dan diperlukan pembaharuan, seperti: pendingin ruangan, komputer, penerangan lampu, dan kondisi bangunan. Selain itu kebisingan yang terjadi akibat lalu lintas di sekitar kantor khususnya pada jam sibuk.	Koridor Kantor: 
KEPUASAN KERJA		
WAWANCARA	OBSERVASI	DOKUMENTASI
Dari hasil wawancara dengan pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan, peneliti menemukan bahwa pegawai dinyatakan kurang puas terhadap kondisi pekerjaan yang sedang diemban, di mana beberapa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan belum sesuai minat dan kemampuan sehingga menyulitkan untuk mengelola pekerjaannya dengan baik. Selain itu, upah lembur yang diberikan kepada pegawai seringkali terlambat sehingga sistem pengelolaan	Dari hasil observasi peneliti kepuasan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa pegawai kurang puas dengan kondisi pekerjaan yang saat ini dijalani, di mana tugas yang diberikan belum sesuai dengan minat dan kemampuan mereka sehingga menyebabkan pegawai kesulitan beradaptasi dengan tanggung jawabnya. Selain itu, kebutuhan untuk lembur menjadi lebih sering, dan pembayaran upah lembur yang terlambat semakin menambah ketidakpuasan.	Kondisi Pekerjaan: 

pembayaran lembur perlu ditingkatkan.		
EFEKTIVITAS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA		
WAWANCARA	OBSERVASI	DOKUMENTASI
Melihat dari hasil wawancara peneliti dengan pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.	Berdasarkan hasil observasi peneliti, dengan adanya perbaikan pada kondisi kantor terutama fasilitas kerja menjadi lebih baik maka dapat membuat pegawai nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Kondisi Penelitian: 

Sumber: Hasil Triangulasi Metode, 2025

Pembahasan Penelitian

Setelah melakukan analisis mendalam terhadap data yang terkumpul, pada bagian ini akan dijelaskan secara detail mengenai hasil temuan penelitian beserta implikasi yang dapat diambil. Tujuan utama dari pembahasan ini adalah untuk menginterpretasikan hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori-teori yang relevan serta penelitian terdahulu yang sejalan. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji permasalahan yang ditemukan selama proses observasi dan wawancara terkait lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta efektivitas lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 5 informan yaitu Manajer Post Trans, Supervisor Pelayanan, HRD, dan 2 Staf Loker Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan dinilai cukup baik dari segi hubungan kerja dan dukungan manajemen. Namun, beberapa masalah fisik seperti fasilitas yang kurang memadai, kebisingan dari lalu lintas sekitar, dan sirkulasi udara yang belum optimal menjadi faktor penghambat kenyamanan kerja. Fasilitas seperti pendingin ruangan, komputer, dan penerangan yang sudah usang dapat memengaruhi efisiensi kerja pegawai. Kebisingan dari lalu lintas, terutama pada jam

sibuk, juga menjadi masalah yang sering dikeluhkan oleh pegawai, khususnya mereka yang bekerja di area loket. Gangguan ini tidak hanya mengurangi konsentrasi tetapi juga meningkatkan stres. Selain itu, sirkulasi udara yang kurang baik, ditambah dengan asap rokok di beberapa area, menciptakan suasana kerja yang tidak sehat. Ketidaknyamanan ini dapat menyebabkan penurunan semangat dan kinerja karyawan jika situasi ini tidak segera diperbaiki. Hal ini sejalan dengan teori Nitisemito dalam Muhammad & Hamdani (2021) yang menyatakan bahwa kondisi fisik tempat kerja seperti fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan tingkat kebisingan sangat memengaruhi kenyamanan karyawan.

Kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan secara umum berada pada tingkat yang kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara peneliti dengan 5 informan yang 2 diantaranya menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Sehingga kondisi ini dapat menimbulkan kesulitan dalam adaptasi, terutama bagi pegawai yang baru saja menempati posisi tertentu. Selain itu, ketidaksesuaian antara upah dan tanggung jawab pekerjaan juga menjadi keluhan yang sering muncul, terutama terkait keterlambatan pembayaran uang lembur. Selanjutnya, pada aspek rekan kerja mayoritas informan memberikan tanggapan positif, satu

informan mengungkapkan adanya kendala dalam kerjasama antar lintas tim, di mana komunikasi antar tim terkadang tidak berjalan dengan baik, sehingga sering terjadi kesalahpahaman. Pada aspek pengawasan dinilai sangat memuaskan. Pegawai merasa didukung oleh atasan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Kesempatan promosi yang adil dan transparan juga menjadi faktor pendorong kepuasan kerja, karena pegawai melihat adanya peluang untuk berkembang secara profesional. Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Anwar dalam Sutoro (2024:1425) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan dapat berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, hal ini juga sejalan dengan teori Herzberg dalam Yasah dkk (2024:660) yang mengemukakan bahwa faktor *hygiene*, seperti upah yang adil, dan faktor *motivator*, seperti pengakuan dan kesempatan promosi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi pegawai.

Efektivitas lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan pegawai juga mendapat penilaian yang sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara, kelima informan sepakat bahwa lingkungan kerja yang kondusif, terutama dari aspek non-fisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan dukungan manajemen, memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta

komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Supit dalam Juanda (2023:314) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus meningkatkan lingkungan kerja yang positif yang dapat menciptakan suasana yang mendukung bagi seluruh pegawai.

Analisis SWOT

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis SWOT. Analisis SWOT adalah suatu alat manajerial yang digunakan untuk mengevaluasi posisi strategis suatu organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal. Metode ini membantu manajer dan pemimpin organisasi dalam memahami kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman lingkungan eksternal. Menurut Freddy Rangkuti dalam Hasanah dkk (2021:21) “analisis SWOT adalah analisis yang menggunakan logika untuk mengidentifikasi kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) seseorang dan memaksimalkan peluang (*opportunities*) sambil meminimalkan ancaman (*threats*)”.

Pada penelitian ini kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) sebagai faktor internal dari Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan. Sedangkan peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) sebagai faktor eksternal dari Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan. Tabel analisis SWOT yang disajikan menunjukkan berbagai komponen yang mempengaruhi posisi strategis perusahaan. Masing-masing komponen diberi penjelasan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Analisis SWOT

Kekuatan (Faktor-Faktor Internal)	Kelemahan (Faktor-Faktor Internal)
a. Hubungan harmonis antara pegawai dan atasan menciptakan suasana kerja kondusif.	a. Fasilitas yang ada belum optimal, mengganggu kenyamanan dan produktivitas pegawai.
b. Manajemen memberikan dukungan yang baik, meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.	b. Kebisingan lalu lintas dan sirkulasi udara yang buruk memengaruhi konsentrasi dan kesehatan pegawai.
c. Kondisi fisik lingkungan kerja mendukung kenyamanan pegawai, meskipun masih memerlukan perbaikan.	c. Masalah dalam sistem pengupahan, terutama keterlambatan pembayaran lembur, menurunkan kepuasan kerja pegawai.

	d. Beban kerja yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai mengurangi motivasi dan kepuasan kerja.
Peluang (Faktor-Faktor Eksternal)	Ancaman (Faktor-Faktor Eksternal)
a. Peluang untuk memperbaiki fasilitas fisik guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. b. Mengadakan program pelatihan agar pegawai dapat menyesuaikan beban kerja dengan minat dan kemampuan. c. Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pegawai melalui pengelolaan sirkulasi udara dan pengurangan kebisingan.	a. Persaingan dari perusahaan lain dengan lingkungan kerja yang lebih baik dapat menyebabkan kehilangan pegawai berbakat. b. Jika masalah tidak segera diatasi, kepuasan kerja pegawai dapat menurun, meningkatkan tingkat turnover. c. Perubahan regulasi ketenagakerjaan dapat mempengaruhi sistem pengupahan dan kesejahteraan pegawai.

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung, dari sisi kekuatan internal Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan memiliki fondasi yang solid dalam hubungan kerja. Hubungan harmonis antara pegawai dan atasan menjadi pilar utama, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan suportif. Hal ini terkonfirmasi dari pernyataan Bapak Yiyi Agus Muslihin selaku Manajer Post Trans yang menegaskan, "Kami selalu kompak dalam menjalankan tugas sehari-hari, dan kalau ada pekerjaan yang perlu diselesaikan, kami saling membantu dan mendukung satu sama lain." Dukungan manajemen yang baik juga secara konsisten diakui oleh para pegawai, yang merasa didukung dalam menyelesaikan tugas dan mendapatkan umpan balik konstruktif. Kondisi ini menekankan pentingnya interaksi positif antar individu dalam menciptakan kepuasan dan motivasi kerja.

Terdapat kelemahan internal yang signifikan, seperti fasilitas kantor yang belum optimal. Ibu Syarifah Rika selaku Supervisor Pelayanan, menyatakan bahwa "beberapa komputer yang kami gunakan sekarang sudah mulai ketinggalan zaman," dan observasi menunjukkan pendingin ruangan yang tidak berfungsi serta penerangan yang kurang. Kebisingan lalu lintas pada jam sibuk mengganggu konsentrasi pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Saskia dan Ibu Khoirunnisa, sementara sirkulasi udara yang buruk dan kebiasaan merokok menciptakan lingkungan tidak sehat. Masalah dalam sistem pengupahan, khususnya keterlambatan

pembayaran uang lembur, menjadi keluhan berulang, meskipun gaji pokok dinilai cukup. Bapak Yiyi Agus Muslihin selaku Manajer Post Trans merasa pekerjaannya "masih di luar zona nyaman saya." Kelemahan-kelemahan ini berpotensi menghambat pencapaian kepuasan kerja yang optimal.

Meskipun demikian, Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan memiliki beberapa peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk perbaikan. Adanya kesadaran internal akan kebutuhan modernisasi fasilitas membuka peluang untuk pengajuan dan implementasi perbaikan infrastruktur. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang terarah dapat menjadi solusi untuk menyesuaikan beban kerja dengan minat dan kemampuan pegawai, sehingga meningkatkan efisiensi dan kepuasan. Peningkatan kesehatan dan kesejahteraan pegawai melalui perbaikan sirkulasi udara dan pengurangan kebisingan juga merupakan peluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas.

Di sisi lain, perusahaan juga menghadapi ancaman eksternal. Persaingan yang ketat dari perusahaan lain, terutama yang menawarkan lingkungan kerja dan kompensasi yang lebih menarik, dapat menyebabkan kehilangan pegawai berbakat. Jika masalah internal, seperti fasilitas yang kurang memadai dan keterlambatan pembayaran lembur, tidak segera diatasi, kepuasan kerja pegawai dapat terus menurun, yang pada gilirannya akan meningkatkan tingkat

turnover. Perubahan regulasi ketenagakerjaan di masa depan juga berpotensi memengaruhi sistem pengupahan dan kesejahteraan pegawai, menuntut adaptasi yang cepat dari perusahaan.

Matriks SWOT

Matriks SWOT adalah alat analisis strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh suatu organisasi atau proyek. Matriks membantu dalam merumuskan strategi yang efektif dengan mempertimbangkan faktor

internal dan eksternal. Dari data yang ada dimasukkan ke dalam rincian faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan faktor eksternal (peluang dan ancaman), yang merupakan faktor penting untuk menemukan indikasi yang ada di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan. Data ini kemudian dianalisis dan dievaluasi sebelum diintegrasikan untuk menentukan strategi atau solusi terbaik. Data dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Matriks SWOT

INTERNAL EKSTERNAL	INTERNAL	INTERNAL
	Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)
Peluang (<i>Opportunities</i>)	SO a. Memanfaatkan dukungan manajemen untuk mengakses program pelatihan. b. Memanfaatkan hubungan kerja harmonis untuk meningkatkan kolaborasi tim.	WO a. Memanfaatkan anggaran pemeliharaan untuk perbaikan fasilitas fisik. b. Membentuk tim khusus untuk menangani sistem pengupahan yang lebih baik.
	ST a. Membangun budaya kerja kuat untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan swasta. b. Memperkuat sistem internal untuk mengantisipasi perubahan regulasi.	WT a. Membuat program pembinaan pegawai untuk mengurangi potensi turnover. b. Menyusun sistem evaluasi kinerja yang lebih adil dan transparan. c. Membuat rencana darurat untuk mengatasi masalah lingkungan kerja yang mendesak.
Ancaman (<i>Threats</i>)		

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam hal ini strategi berikut dapat diambil untuk mengoptimalkan potensi, mengatasi hambatan, serta memitigasi risiko demi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Pada Strategi Kekuatan-Peluang (SO) berfokus pada pemanfaatan kekuatan internal untuk meraih peluang eksternal. Dengan adanya hubungan

harmonis antar pegawai dan dukungan kuat dari manajemen, Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan memiliki fondasi yang kokoh untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan. Kekuatan ini memungkinkan perusahaan untuk secara proaktif menyesuaikan beban kerja dengan minat dan kemampuan pegawai sekaligus memanfaatkan hubungan kerja yang harmonis untuk meningkatkan

kolaborasi tim.

Pada Strategi Kelemahan-Peluang (WO) dirancang untuk mengatasi kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal. Meskipun fasilitas fisik saat ini masih kurang optimal dan terdapat masalah pada sistem pengupahan lembur, peluang untuk perbaikan dan modernisasi sangat terbuka. Perusahaan dapat memanfaatkan anggaran pemeliharaan yang tersedia atau mengajukan dana khusus untuk perbaikan fasilitas fisik, seperti penggantian AC yang rusak atau modernisasi perangkat komputer yang usang. Selain itu, perusahaan dapat membentuk tim khusus untuk meninjau dan memperbaiki sistem pengupahan lembur juga menjadi langkah krusial untuk mengatasi keluhan pegawai dan meningkatkan transparansi.

Pada Strategi Kekuatan-Ancaman (ST) bertujuan untuk menggunakan kekuatan internal dalam menghadapi atau meminimalkan dampak ancaman eksternal. Hubungan kerja yang harmonis dan dukungan manajemen yang kuat merupakan aset penting dalam menghadapi persaingan dari perusahaan lain yang menawarkan lingkungan kerja lebih baik. Dengan membangun budaya kerja yang kuat dan rasa memiliki di antara pegawai, perusahaan dapat mengurangi turnover dan mempertahankan talenta terbaik. Selain itu, memperkuat sistem internal, termasuk prosedur operasional dan kebijakan SDM, akan membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan di masa depan, meminimalkan risiko hukum dan operasional.

Terakhir, pada Strategi Kelemahan-Ancaman (WT) merupakan strategi pertahanan dengan memanfaatkan kelemahan internal untuk mengurangi dampak ancaman eksternal. Keterlambatan pembayaran lembur dan beban kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan karyawan beralih ke pesaing. Oleh karena itu, perusahaan harus segera membuat program pembinaan karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan membuat mereka lebih termotivasi, sehingga mengurangi potensi pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Untuk memastikan bahwa kontribusi pegawai dihargai secara proporsional, diperlukan sistem evaluasi kinerja yang lebih jelas dan adil. Selain itu,

memiliki rencana darurat untuk mengatasi masalah lingkungan kerja, seperti kerusakan fasilitas atau gangguan operasional, akan membantu mengurangi kerusakan dan menjaga stabilitas lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian penelitian yang telah dilakukan mulai dari perumusan masalah hingga analisis, peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan masih menghadapi beberapa kendala, terutama pada fasilitas fisik yang kurang memadai, kebisingan dari lalu lintas sekitar, serta sirkulasi udara yang belum optimal. Meski hubungan kerja antar pegawai dan dengan atasan berjalan baik dan memberikan dukungan, kondisi fisik lingkungan yang belum ideal ini memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja pegawai belum mencapai tingkat optimal karena beban kerja yang kurang sesuai minat dan kemampuan serta adanya permasalahan dalam sistem pengupahan, khususnya keterlambatan pembayaran lembur. Dengan demikian, lingkungan kerja saat ini belum sepenuhnya mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai secara optimal di kantor tersebut.
- b. Lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan dinilai cukup efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor seperti kondisi fisik yang nyaman meski masih perlu perbaikan, hubungan kerja yang harmonis antar pegawai dan manajemen yang mendukung, terbukti berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Pegawai merasa bahwa suasana kerja yang kondusif, dukungan tim, dan pengelolaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Namun, untuk memaksimalkan efektivitasnya, perusahaan perlu memperbaiki fasilitas fisik yang masih kurang memadai serta mengatasi kendala seperti keterlambatan pembayaran uang lembur dan beban kerja yang sesuai minat dan harapan pegawai. Dengan perbaikan

tersebut, lingkungan kerja dapat semakin mendukung peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan dan mendorong loyalitas serta kinerja pegawai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Affandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)* (Cetakan 2). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Fadli, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Pascal Books.
- [3] Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- [4] Makbul, M. (2021). *Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian*.
- [5] Roni Fadli, S. E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Yayasan Bait Qur'any At-Tafkir.
- [6] Siagian, M., Kom, S., Sunargo, S. E., Khoiri, M., Rustam, T. A., & Wasiman, S. E. (2022). *Pengantar Manajemen* (Vol. 1). Cv Batam Publisher.
- [7] Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Rey Media Grafika.
- [8] Anwar, M. (2022). Green Economy Sebagai Strategi Dalam Menangani Masalah Ekonomi Dan Multilateral. *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (Pkn)*, 4(1s), 343-356.
- [9] Arta, D. N. C., Tannady, H., Moridu, I., Saiful, N. A. Q., & Jayanto, I. (2022). Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perisahaan Teknologi Digital Di Dki Jakarta. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*. 3(5), 2696-2704.
- [10] Aryani, I., Ismuni, M., & Rahayu, T. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Alam Jaya Graha. *Yume: Journal Of Management*, 8(1), 205-215.
- [11] Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- [12] Azhara, R. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah. *Management Of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 15-21.
- [13] Bago, I., Mendrofa, C. P., Hulu, F., & Bate'e, M. M. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Sisarahili Kecamatan Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7397-7413.
- [14] Bintari, A., Dakir, D., & Muslimah, M. (2022). Manajemen Mutu Terpadu Dan Implementasinya Dalam Dunia Pendidikan. *Educator: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 2(2), 161-167.
- [15] Danisa, D., & Komari, N. (2023) Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Mbic-Journal Confrence*, 1(6), 989-1001.
- [16] Darmawan, M. R., & Setiawan, H. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Iv Bandung (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- [17] Effendi, A., Fatimah, A. T., & Amam, A. (2021). Analisis Keefektifan Pembelajaran Matematika Online Di Masa Pandemi Covid-19. *Teorema: Teori Dan Riset Matematika*, 6(2).
- [18] Fadilah, B. S., & Dewi, L. A. P. (2024). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 798-805.
- [19] Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88-97.
- [20] Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sma Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 807-816.
- [21] Hasanah, N. H., Sobry, M., & Anggraini, E. (2021). Analisis Pelaksanaan Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Dalam Perspektif Strengt, Weakness, Opportunities, Threats (Swot): Studi Di Sd Negeri 42 Ampenan. *El Midad: Jurnal Jurusan Pgmi*, 13(1), 15-27.
- [22] Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

- Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- [23] Ilmannafian, A. G., & Hasanah, E. (2021). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Pengolahan Rss Di Pt. Ds. *Jurnal Humaniora Teknologi*, 7(1).
- [24] Imnanina, A. S. (2023). Studi Kualitatif: Analisis Kepuasan Kerja Di Pt Kereta Api Surabaya Dalam Prespektif Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 7644-7649.
- [25] Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12-19.
- [26] Izhatullaili, I., Santosa, D. F., & Nurlaili, Y. D. P. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dan Hubungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Xyz. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 38-52.
- [27] Juanda, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt Bif Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(2), 307-316.
- [28] Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411-426.
- [29] Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1804-1814.
- [30] Margery, E. (2023). "Pengaruh Harga, Promosi, Dan Word Of Mouth Terhadap Minat Pembelian Konsumen Mobil Honda Pt. Istana Deli Kejayaan (Idk2) Medan." *Journal Business And Management*, 1(2), 135-145.
- [31] Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585.
- [32] Maulidah, K., Ali, S., & Psngestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu "Abc" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159-176.
- [33] Muhiban, A., & Permatasari, Y. (2021). Pengaruh Iklan Di Instagram Dan Word Of Mouth Terhadap Minat Beli Online Melalui Aplikasi Shopee: Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 804-812.
- [34] Muhammad, S. W. E., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *J. Manag. Bus. Rev.*, 18(2).