

# SOSIALISASI PENINGKATAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI PERBAIKAN LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN FASILITAS DI PT MADCHAN (MDC) GROUP LAMONGAN

Sutri Handayani<sup>1\*</sup>, Henny Mahmudah<sup>2</sup>, Ni'matus Sholihah<sup>3</sup>, Devid Saputra<sup>4</sup>, Muh.Aufal Marom<sup>5</sup>

<sup>1</sup> sutrihandayani@unisda.ac.id, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, Indonesia

<sup>2</sup> hennymahmudah@gmail.com, PT MDC Group Lamongan, Indonesia

<sup>3</sup> ni'matussholihah@gmail.com, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, Indonesia

<sup>4</sup> devidsaputra@gmail.com, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, Indonesia

<sup>5</sup> afulmarom@gmail.com, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan, Indonesia

## INFO ARTIKEL

### Riwayat Artikel:

Pengajuan : 24/02/2026

Revisi : 28/04/2026

Penerimaan : 05/05/2026

### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,  
Pelatihan, Fasilitas,  
Kepuasan Kerja, Sosialisasi  
SDM

### Keywords:

Work Environment,  
Training, Facilities, Job  
Satisfaction, HR  
Socialization

### DOI:

10.52859/jam.v5i1.934

evaluasi lingkungan kerja, menyusun program pelatihan berbasis kebutuhan serta melakukan modernisasi fasilitas secara bertahap. Kegiatan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja memerlukan pendekatan holistik dan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

## ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di PT MADCHAN (MDC) Group Kabupaten Lamongan dengan tujuan mensosialisasikan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara strategis dan berbasis evaluasi empiris. Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah 12 orang yang terdiri dari manajer HRD, *supervisor*, karyawan tetap dan karyawan kontrak. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di perusahaan tergolong cukup baik, ditinjau dari aspek kebersihan, pencahayaan dan ventilasi. Namun, lingkungan kerja nonfisik seperti komunikasi vertikal dan manajemen beban kerja masih perlu ditingkatkan. Pelatihan telah dilaksanakan secara berkala, tetapi frekuensi dan pemerataannya belum optimal serta masih didominasi materi teknis. Fasilitas kerja secara umum memadai, meskipun beberapa peralatan memerlukan pembaruan untuk meningkatkan efisiensi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas terbukti berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sosialisasi hasil penelitian mendorong komitmen manajemen untuk melakukan evaluasi lingkungan kerja, menyusun program pelatihan berbasis kebutuhan serta melakukan modernisasi fasilitas secara bertahap. Kegiatan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja memerlukan pendekatan holistik dan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

## ABSTRACT

This Community Service (PKM) activity was conducted at PT. MADCHAN (MDC) Group in Lamongan Regency. The goal was to disseminate research findings regarding the influence of the work environment, training, and facilities on employee job satisfaction. Job satisfaction is a crucial factor in increasing productivity, loyalty, and company sustainability. Therefore, human resource management needs to be strategic and based on empirical evaluation. The approach used in this activity was descriptive qualitative research, with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. Twelve informants participated in the research, including HR managers, supervisors, permanent employees, and contract employees. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicated that the physical work environment at the company was considered quite good, in terms of cleanliness, lighting, and ventilation. However, non-physical work environment aspects such as vertical communication and workload management still need improvement. Training has been conducted periodically, but its frequency and distribution are not optimal, and it is still dominated by technical materials. Work facilities are generally adequate, although some equipment requires updating to improve efficiency. Overall, the work environment, training, and facilities have been shown to contribute to employee job satisfaction. Dissemination of the research findings encouraged management's commitment to evaluating the work environment, developing needs-based training programs, and gradually modernizing facilities. These activities imply that improving job satisfaction requires a holistic and sustainable approach to human resource management.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai target produksi dan profitabilitas, tetapi juga menjaga kualitas hubungan kerja serta kepuasan karyawan. Kepuasan kerja menjadi indikator penting karena berkorelasi dengan produktivitas, loyalitas, komitmen organisasi serta tingkat *turnover* karyawan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, hubungan interpersonal serta fasilitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan saat menjalankan aktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan serta tata ruang. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, budaya organisasi dan suasana kerja secara psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi stres kerja dan mendorong produktivitas.

Selain lingkungan kerja, pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan kesempatan pengembangan karier karyawan. Perusahaan yang memberikan akses pelatihan secara merata cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan loyal.

Faktor lainnya adalah fasilitas kerja. Fasilitas yang memadai seperti peralatan kerja yang modern, ruang kerja yang nyaman, fasilitas kesehatan dan sarana pendukung lainnya dapat meningkatkan efisiensi kerja sekaligus kesejahteraan karyawan. Fasilitas yang kurang optimal dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta menurunkan semangat kerja (Arifah, N., Darmayanti, N., Rosyida, I. A., Zulkarnaen, H., & Handayani, S., 2023).

PT. Madchan (MDC) Group Lamongan sebagai perusahaan yang berkembang di Kabupaten Lamongan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup signifikan dengan karakteristik pekerjaan yang beragam. Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan pihak manajemen, ditemukan adanya variasi persepsi karyawan terkait kondisi lingkungan kerja, efektivitas pelatihan dan kelengkapan fasilitas. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa meskipun suasana kerja cukup harmonis, masih terdapat aspek komunikasi vertikal yang perlu ditingkatkan. Selain itu, pelatihan dinilai belum sepenuhnya menjangkau seluruh karyawan, dan beberapa fasilitas kerja memerlukan pembaruan.

Permasalahan tersebut apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja yang berimplikasi pada produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk sosialisasi berbasis hasil penelitian untuk memberikan pemahaman komprehensif kepada manajemen dan karyawan mengenai pentingnya pengelolaan lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas dalam meningkatkan kepuasan kerja.

## Urgensi Kegiatan

Kegiatan ini menjadi penting karena:

1. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan.
2. Lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas merupakan faktor yang dapat dikendalikan oleh manajemen.
3. Diperlukan pendekatan partisipatif melalui sosialisasi agar terjadi kesamaan persepsi antara manajemen dan karyawan.

4. Kegiatan ini mendukung peningkatan kualitas manajemen SDM berbasis evaluasi empiris.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam kegiatan ini adalah:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT MDC Group Lamongan?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan karyawan?
3. Bagaimana kondisi fasilitas kerja?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan?

### **Tujuan Kegiatan**

Tujuan kegiatan pengabdian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja di PT MDC Group Lamongan.
2. Mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan karyawan.
3. Mendeskripsikan kondisi fasilitas kerja.
4. Mensosialisasikan hasil temuan sebagai dasar perbaikan kebijakan manajemen SDM guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Telaah Literatur**

#### **Konsep Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut [Robbins & Judge \(2017\)](#), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Sementara itu, [Mangkunegara \(2017\)](#) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi pencapaian, pengakuan dan tanggung jawab. Faktor ekstrinsik meliputi kebijakan perusahaan, kondisi kerja, hubungan interpersonal serta fasilitas kerja.

Indikator kepuasan kerja secara umum meliputi:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap atasan
3. Kepuasan terhadap rekan kerja
4. Kepuasan terhadap promosi
5. Kepuasan terhadap kompensasi

Dalam konteks kegiatan pengabdian ini, kepuasan kerja dianalisis melalui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas yang disediakan perusahaan.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. [Sedarmayanti \(2018\)](#) membagi lingkungan kerja menjadi dua, yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik mencakup:

- Pencahayaan
- Suhu udara
- Kebersihan

- Tata ruang
- Tingkat kebisingan
- Keamanan kerja

Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan mengurangi kelelahan kerja.

## **2. Lingkungan Kerja Nonfisik**

Lingkungan kerja nonfisik meliputi:

- Hubungan antarpegawai
- Komunikasi atasan dan bawahan
- Budaya organisasi
- Iklim kerja

Lingkungan kerja nonfisik yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut [Mangkunegara \(2017\)](#), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan dan sikap kerja.

Pelatihan yang efektif memiliki beberapa karakteristik:

1. Berbasis kebutuhan (*Training Need Analysis*)
2. Memiliki tujuan yang jelas
3. Materi relevan dengan pekerjaan
4. Evaluasi pasca pelatihan

Pelatihan yang berkelanjutan memberikan dampak pada peningkatan kemampuan kerja serta rasa percaya diri karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan guna mendukung kelancaran aktivitas kerja. Fasilitas kerja meliputi:

- Peralatan kerja
- Teknologi pendukung
- Ruang kerja
- Fasilitas kesehatan dan keselamatan
- Sarana istirahat

Fasilitas kerja yang memadai menciptakan efisiensi dan kenyamanan sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

### **Hubungan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Fasilitas dengan Kepuasan Kerja**

Secara teoritis, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi yang dapat dikendalikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan psikologis. Pelatihan meningkatkan kompetensi dan peluang pengembangan diri. Fasilitas kerja meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan.

Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan yang optimal terhadap ketiga aspek ini sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## Metode

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam persepsi dan pengalaman karyawan terkait lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan faktual sesuai kondisi yang terjadi di lapangan tanpa melakukan manipulasi variabel. Penelitian ini berfokus pada makna, interpretasi serta pemahaman mendalam terhadap realitas sosial di lingkungan perusahaan.

### Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan dilaksanakan di:

PT. Madchan (MDC) Group Lamongan

Kabupaten Lamongan, Jawa Timur

Waktu pelaksanaan kegiatan:

Bulan 05 Januari 2026 sampai 05 Februari 2026.

### Subjek dan Informan Penelitian

Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki informasi yang relevan dengan permasalahan penelitian.

#### Kriteria Informan:

1. Pihak manajemen yang memahami kebijakan SDM
2. *Supervisor* atau kepala bagian
3. Karyawan tetap dan kontrak yang aktif bekerja minimal 1 tahun

#### Jumlah Informan:

**Tabel 1. Jumlah Informan**

| No           | Jabatan           | Jumlah          |
|--------------|-------------------|-----------------|
| 1            | Manajer HRD       | 1 orang         |
| 2            | <i>Supervisor</i> | 2 orang         |
| 3            | Karyawan Tetap    | 5 orang         |
| 4            | Karyawan Kontrak  | 4 orang         |
| <b>Total</b> |                   | <b>12 orang</b> |

Sumber: Data diolah (2026)

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam kegiatan ini meliputi:

#### 1. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung untuk melihat kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik, fasilitas kerja, serta suasana interaksi antarpegawai.

Aspek yang diamati meliputi:

- Tata ruang kerja
- Kebersihan dan pencahayaan
- Sarana kerja
- Pola komunikasi

## **2. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)**

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Wawancara bertujuan untuk menggali persepsi dan pengalaman karyawan terkait:

1. Kenyamanan lingkungan kerja
2. Efektivitas pelatihan
3. Kelayakan fasilitas
4. Tingkat kepuasan kerja

Wawancara dilakukan secara langsung dan dicatat dalam bentuk transkrip.

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa:

- Data jumlah karyawan
- Program pelatihan yang pernah dilaksanakan
- SOP terkait lingkungan kerja
- Foto kegiatan sosialisasi

## **Tahapan Pelaksanaan Kegiatan**

Kegiatan PKM ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan berikut:

### **1. Tahap Persiapan**

- Identifikasi permasalahan
- Koordinasi dengan pihak manajemen
- Penyusunan instrumen wawancara
- Penyusunan materi sosialisasi

### **2. Tahap Pengumpulan Data**

- Observasi lapangan
- Wawancara mendalam
- Pengumpulan dokumen pendukung

### **3. Tahap Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi:

- Reduksi Data  
Menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian
- Penyajian Data (*Data Display*)  
Data disajikan dalam bentuk narasi dan tabel hasil wawancara
- Penarikan Kesimpulan  
Menarik makna dari data yang telah dianalisis

### **4. Tahap Sosialisasi Hasil**

- Penyampaian hasil penelitian kepada manajemen dan karyawan
- Diskusi interaktif
- Penyusunan rekomendasi perbaikan

## **Teknik Keabsahan Data**

Untuk menjamin validitas data, digunakan teknik:

- **Triangulasi Sumber**  
Membandingkan informasi dari manajemen dan karyawan
- **Triangulasi Teknik**  
Menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi secara bersamaan
- **Member Check**  
Mengonfirmasi hasil wawancara kepada informan untuk memastikan kesesuaian data

## **Indikator Penilaian**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **Variabel Lingkungan Kerja:**

- Kondisi fisik
- Hubungan kerja
- Komunikasi

### **Variabel Pelatihan:**

- Frekuensi
- Materi
- Pemerataan
- Evaluasi

### **Variabel Fasilitas:**

- Kelengkapan peralatan
- Kelayakan sarana
- Kenyamanan ruang kerja

### **Variabel Kepuasan Kerja:**

- Kenyamanan kerja
- Motivasi
- Loyalitas
- Semangat kerja

## **Output yang Diharapkan**

1. Meningkatnya pemahaman manajemen mengenai pentingnya pengelolaan SDM
2. Rekomendasi kebijakan berbasis hasil penelitian
3. Peningkatan kepuasan kerja karyawan

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Hasil**

#### **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kondisi lingkungan kerja di PT MDC Group Lamongan secara umum cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

**Tabel 2. Hasil Wawancara Terkait Lingkungan Kerja**

| No | Pernyataan Informan                            | Kategori Temuan     | Interpretasi                |
|----|--|---------------------|-----------------------------|
| 1  | Ruangan kerja cukup nyaman dan bersih          | Lingkungan Fisik    | Kondisi fisik memadai       |
| 2  | Pencahayaan dan ventilasi sudah baik           | Lingkungan Fisik    | Mendukung kenyamanan        |
| 3  | Hubungan antarpegawai harmonis                 | Lingkungan Nonfisik | Iklim kerja positif         |
| 4  | Komunikasi dengan atasan kadang kurang terbuka | Lingkungan Nonfisik | Perlu perbaikan komunikasi  |
| 5  | Tekanan kerja meningkat saat target tinggi     | Lingkungan Nonfisik | Perlu manajemen beban kerja |

Sumber: Data diolah (2026)

**Analisis:**

Lingkungan kerja fisik dinilai cukup baik oleh sebagian besar karyawan. Namun, aspek nonfisik seperti komunikasi vertikal dan manajemen tekanan kerja masih memerlukan perhatian. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan hubungan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Pelatihan**

Pelatihan yang diberikan perusahaan dinilai cukup membantu dalam meningkatkan kompetensi, namun belum merata bagi seluruh karyawan.

**Tabel 3. Hasil Wawancara Terkait Pelatihan**

| No | Pernyataan Informan                      | Kategori Temuan | Interpretasi                     |
|----|--|-----------------|----------------------------------|
| 1  | Pelatihan dilakukan 1–2 kali setahun     | Frekuensi       | Perlu peningkatan intensitas     |
| 2  | Materi lebih fokus pada teknis           | Materi          | Soft skill perlu ditambahkan     |
| 3  | Tidak semua karyawan mendapat kesempatan | Pemerataan      | Perlu kebijakan inklusif         |
| 4  | Pelatihan meningkatkan rasa percaya diri | Dampak          | Berpengaruh positif              |
| 5  | Evaluasi pelatihan belum maksimal        | Evaluasi        | Perlu monitoring pasca pelatihan |

Sumber: Data diolah (2026)

**Analisis:**

Pelatihan memberikan dampak positif terhadap motivasi dan rasa percaya diri karyawan. Namun, ketidakmerataan kesempatan mengikuti pelatihan dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

**Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja secara umum tersedia, namun beberapa peralatan dinilai perlu pembaruan.

**Tabel 4. Hasil Wawancara Terkait Fasilitas**

| No | Pernyataan Informan                         | Kategori Temuan | Interpretasi             |
|----|---|-----------------|--------------------------|
| 1  | Peralatan kerja cukup lengkap               | Kelengkapan     | Mendukung operasional    |
| 2  | Beberapa alat sudah lama dan kurang efisien | Kelayakan       | Perlu modernisasi        |
| 3  | Ruang istirahat cukup nyaman                | Kenyamanan      | Mendukung kesejahteraan  |
| 4  | Akses teknologi perlu ditingkatkan          | Teknologi       | Perlu investasi IT       |
| 5  | Fasilitas keselamatan sudah tersedia        | K3              | Mendukung keamanan kerja |

Sumber: Data diolah (2026)

**Analisis:**

Fasilitas kerja berkontribusi langsung terhadap efisiensi dan kenyamanan kerja. Karyawan yang merasa difasilitasi dengan baik cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik yang nyaman mendukung produktivitas, sementara lingkungan nonfisik yang harmonis meningkatkan motivasi dan loyalitas. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan menjadi faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan merasa lebih dihargai dan memiliki peluang pengembangan karier. Namun, pemerataan kesempatan pelatihan menjadi aspek penting agar tidak menimbulkan ketimpangan persepsi di antara karyawan.

### Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Fasilitas yang memadai mengurangi hambatan kerja dan meningkatkan efisiensi. Modernisasi peralatan dan peningkatan teknologi akan berdampak pada peningkatan kinerja serta kepuasan kerja.

Kegiatan sosialisasi menghasilkan beberapa komitmen dari manajemen, antara lain:

1. Evaluasi rutin kondisi lingkungan kerja
2. Penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan (*Training Need Analysis*)
3. Penganggaran pembaruan fasilitas secara bertahap
4. Peningkatan komunikasi internal melalui forum diskusi rutin

Peserta menunjukkan antusiasme tinggi selama sesi diskusi, yang menunjukkan adanya kesadaran bersama mengenai pentingnya pengelolaan SDM berbasis kepuasan kerja. Hasil kegiatan ini memberikan implikasi bahwa:

- Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi juga faktor psikologis dan lingkungan kerja
- Perusahaan perlu mengelola SDM secara holistik dan berkelanjutan
- Sosialisasi berbasis hasil penelitian dapat menjadi media efektif untuk menyamakan persepsi manajemen dan karyawan

## Simpulan

Berdasarkan hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang telah dilaksanakan di PT Madchan (MDC) Group Lamongan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja di PT MDC Group Lamongan secara umum berada dalam kategori cukup baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi dan kebersihan telah mendukung kenyamanan kerja. Namun demikian, aspek komunikasi vertikal dan pengelolaan beban kerja masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif.
2. Pelatihan karyawan telah dilaksanakan secara berkala, namun frekuensi dan pemerataannya masih perlu ditingkatkan. Materi pelatihan lebih dominan pada aspek teknis, sehingga diperlukan pengembangan pelatihan berbasis *soft skill* untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan dan kerja sama tim. Pelatihan terbukti memberikan dampak positif terhadap rasa percaya diri dan motivasi kerja karyawan.
3. Fasilitas kerja secara umum telah tersedia dan mendukung operasional perusahaan. Namun, beberapa peralatan kerja memerlukan pembaruan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas

kerja. Modernisasi fasilitas serta peningkatan akses teknologi menjadi salah satu kebutuhan yang perlu diprioritaskan.

4. Ketiga faktor tersebut lingkungan kerja, pelatihan dan fasilitas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman, mendapatkan kesempatan pengembangan diri serta didukung fasilitas yang memadai menunjukkan tingkat motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi.
5. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan dalam program PKM ini mampu meningkatkan pemahaman manajemen dan karyawan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan sebagai upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kegiatan dan analisis yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Perusahaan
  - a) Melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja, khususnya dalam aspek komunikasi internal dan manajemen beban kerja.
  - b) Menyusun program pelatihan berbasis analisis kebutuhan (*Training Need Analysis*) agar pelatihan lebih terarah dan merata.
  - c) Mengalokasikan anggaran secara bertahap untuk pembaruan fasilitas dan modernisasi peralatan kerja.
  - d) Membentuk forum komunikasi rutin antara manajemen dan karyawan guna meningkatkan keterbukaan dan partisipasi.
2. Bagi Karyawan
  - a) Meningkatkan partisipasi aktif dalam program pelatihan dan kegiatan perusahaan.
  - b) Menjaga komunikasi yang konstruktif dengan rekan kerja maupun atasan.
  - c) Memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal dan bertanggung jawab.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a) Dapat mengembangkan penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur tingkat pengaruh secara statistik.
  - b) Menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan atau budaya organisasi untuk memperkaya kajian kepuasan kerja.

### **Ucapan Terima Kasih**

Tim pelaksana Pengabdian kepada Masyarakat menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Pimpinan dan Manajemen PT Madchan (MDC) Group Lamongan yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan kegiatan ini.
2. Seluruh karyawan yang telah berpartisipasi aktif dalam wawancara dan kegiatan sosialisasi.
3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) dan Perguruan Tinggi Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan yang telah memfasilitasi dan mendukung pelaksanaan program PKM ini pada kegiatan PKL (Praktek Kerja Lapangan).
4. Semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik.
5. Semoga hasil kegiatan ini dapat memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan perusahaan.

## Referensi

- Abdulkarim, Mohammed, M., & Ali, Abdullahi, A. (2019). The impact of workplace facilities on employee satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 123–129.
- Agbozo, Godwin K., G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction. *Journal of Human Resource Management*, 5(2), 12–18.
- Arifah, N., Darmayanti, N., Rosyida, I. A., Zulkarnaen, H., & Handayani, S. (2023, Januari). *Employee Performance: Are Influencing of Self Efficacy, Locus of Control, Goal Orientation, and Compensation?* Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity). <https://doi.org/10.23917/iseth.3846>
- Chandrasekar, K., K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Diamantidis, Anastasios D., A. D., & Chatzoglou, Prodromos, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Elnaga, Amir, A., & Imran, Amen, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
- Gibson, James L., J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gunaseelan, R., R., & Omar, M. Z., M. Z. (2020). The influence of training and development on job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(10), 123–134.
- Handoko, T. Hani, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Judge, Timothy A., T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Luthans, Fred, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., R. L., & Jackson, John H., J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Miles, Matthew B., M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Raziq, Abdul, A., & Maulabakhsh, Raheela, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Robbins, Stephen P., S. P., & Judge, Timothy A., T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Rowden, Robert W., R. W., & Conine, C. T., C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 215–233.
- Saks, Alan M., A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.