

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa

Dian Indiyati¹, Aida Fauzia Rahmatika²

^{1,2} *Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom*

Abstrak

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki andil penting, sehingga memerlukan perhatian kepuasan kerjanya, karena perihal itu akan memberi pengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Salah satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang ditandai dengan taraf ketidakhadiran tanpa keterangan, pada PT Manunggal Perkasa selama 3 tahun terakhir cukup fluktuatif dan lingkungan kerja yang dirasa masih kurang optimal. Tujuan kajian ini ialah guna menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Manunggal Perkasa baik secara parsial, simultan, secara langsung dan tidak langsung, dengan menyebarkan kuisisioner pada 151 responden sebagai sampel. Pada kajian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif serta jalur menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 24. Hasil dari kajian ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial ataupun simultan. Besarnya pengaruh secara simultan sejumlah 20,9% dan sejumlah 79,1% dipengaruhi faktor lainnya. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara tidak langsung pada kepuasan kerja sejumlah 10,11%, pengaruh langsung lingkungan kerja fisik sejumlah 7,8% sedang pengaruh langsung lingkungan kerja non-fisik sejumlah 13,03%.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja.*

Abstract

In a company, human resources have an important role, so it requires attention to job satisfaction, because it will have an influence on the resulting performance. One of the factors that influence job satisfaction is the work environment. Job satisfaction, which is marked by the level of absence without explanation, at PT Manunggal Perkasa for the last 3 years is quite volatile and the work environment is still not optimal. The purpose of this study is to examine the effect of the physical and non-physical work environment on employee job satisfaction at PT Manunggal Perkasa either partially, simultaneously, directly and indirectly, by distributing questionnaires to 151 respondents as samples. This study uses descriptive data analysis techniques and paths using IBM SPSS version 24 software. The results of this study show that the physical and non-physical work environment has a significant influence on job satisfaction, either partially or simultaneously. The magnitude of the simultaneous influence is 20.9% and 79.1% is influenced by other factors. The indirect effect of the physical and non-physical work environment on job satisfaction is 10.11%, the direct effect of the physical work environment is 7.8%, while the direct influence of the non-physical work environment is 13.03%.

Keywords: *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja.*

Copyright (c) 2022 Aida Fauzia Rahmatika

 Corresponding author :

Email Address : aidafauziar@student.telkomuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan tak terlepas oleh adanya peran sumber daya manusia di dalamnya. Komponen penting yang dapat membantu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan ialah SDM. Di lain sisi juga menjadi komponen yang strategis, dimana mempunyai peran terpenting dalam melaksanakan aktivitas guna membantu perusahaan meraih tujuannya (Adilase & Subrata, 2022). Karena mempunyai peran penting, karenanya perusahaan diharuskan mengelola dan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, yang mana nantinya akan memberi pengaruh pada kinerja yang dihasilkan, dengan baiknya kinerja karyawan berimbas juga pada meningkatnya kinerja perusahaan serta mampu membantu guna mencapai tujuannya. Hal tersebut diperkuat oleh Purba (2020), yang mengatakan bahwasanya terdapatnya korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, yang mana apabila tingginya nilai kepuasan kerja yang dirasakan individu, akan makin tinggi kinerjanya, pun sebaliknya, kinerja karyawan akan rendah jika kepuasan kerjanya rendah.

Dampak dari terciptanya kepuasan kerja adalah mengurangi ketidakhadiran dan turnover, begitupula sebaliknya (Badriyah, 2017). Pelbagai cara yang pegawai tunjukkan berkenaan dengan ketidakpuasan kerja, semisal *Passive-Destructive* yakni sikap acuh tak acuh yang diperlihatkannya saat bekerja, termasuk keterlambatan ataupun ketidakhadiran (Robbins & Judge, 2018). Data absensi karyawan PT. Manunggal Perkasa tanpa adanya keterangan yang jelas, yang dapat menjadi indikasi ketidakpuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Data Absensi Tanpa Keterangan

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Presentase Kehadiran (%)
1.	2018	316	23	7,28
2.	2019	309	15	4,85
3.	2020	290	25	8,62

Sumber: Data internal PT Manunggal Perkasa, 2021

Tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas dalam tiga tahun (2018-2020) dapat terbilang fluktuatif, sehingga dapat diindikasikan adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan Robbins dan Judge yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa salah satu karyawan menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya ditunjukkan melalui ketidakhadiran (Robbins & Judge, 2018).

Ada sejumlah faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, satu diantaranya yakni lingkungan kerja (Badeni, 2017). Selain itu penelitian yang dilakukan Diputra & Suwandana (2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat menurun apabila budaya kerja tidak terinternalisasi, lingkungan kerja yang kurang memadai serta gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dan dengan tersedianya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja bekerja dengan baik (Indiyati, Kurniawan dan Choirunnisa, 2018). Lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis, Pertama, lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan, misalnya melalui penerangan, temperatur, kelembapan ataupun sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, penggunaan warna, tata letak, musik, serta keamanan (Sedarmayanti, 2017). Sedang lingkungan kerja non-fisik merupakan kondisi berkenaan dengan relasi kerja, baik antara atasan dan bawahannya ataupun sebaliknya, maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2017). Penelitian terdahulu dari Eka, Sunuharyo & Utami (2016), Kusuma, Sunuharyo & Iqbal (2018) serta Sitepu, Dalimunthe, Karina & Sembiring (2020) diperoleh hasil bahwasanya lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT Manunggal Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor pengolahan terigu (flour mills) yang menghasilkan produk tepung terigu yang dalam pendistribusian mencakup seluruh pulau Jawa (Manunggal Perkasa, 2021).

Berdasarkan wawancara dan survei yang dilakukan terdapat kondisi yang masih kurang optimal pada lingkungan fisik di beberapa aspek. Kurang optimalnya lingkungan fisik untuk ruangan kantor dirasakan terkait tata letak meja karyawan yang posisinya kurang teratur serta terdapat

banyaknya berkas-berkas pekerjaan yang diletakan dengan cara ditumpuk begitu saja diatas lemari atau kabinet, sehingga akan membuat kondisi yang kurang nyaman untuk dipandang selama melakukan pekerjaan dan membuat ruang gerak semakin kecil sehingga dapat menghambat mobilisasi pekerjaan, kondisi air conditioner (AC) sering kali tidak optimal, sehingga suhu ruangan menjadi tidak nyaman, kebisinganc.

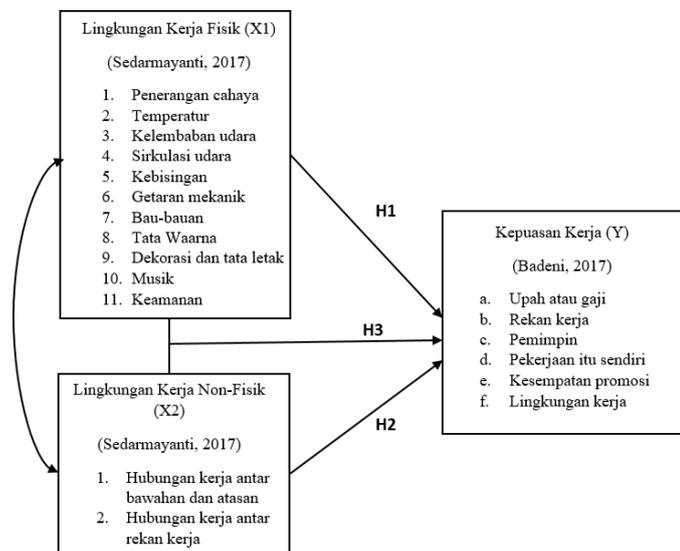
Terdapat pula lingkungan kerja non-fisik yang berkenaan dengan relasi kerja. Terciptanya sebuah relasi didasari oleh terjalinnya komunikasi, setiap karyawan harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, agar terciptanya sebuah hubungan harmonis baik antar-karyawan maupun antara karyawan dengan atasannya.

Saat manusia berkomunikasi tentunya akan menghadapi hambatan yang menyebabkan komunikasi tersebut tidak efektif. Berdasar interviu dengan salah satu staf Personnel & General Affair PT Manunggal Perkasa, hambatan teknis yang biasanya terjadi karena adanya jarak antara komunikator dan komunikan. Kemudian hambatan semantik sering terjadi karena tidak semua karyawan berasal dari wilayah yang sama, sehingga seringkali penggunaan bahasa bahasa yang berbeda akan susah dipahami dan dapat menimbulkan perbedaan penafsiran. Pribadi karyawan itu sendiri seringkali menyebabkan hambatan dalam berkomunikasi, seperti karyawan yang tidak ikut aktif dalam membaca atau mencari informasi yang sudah disampaikan melalui memo atau pengumuman. Selain itu hambatan yang sering terjadi antara atasan dengan bawahan, karena dilatar belakangi dengan perbedaan usia, dimana hal tersebut menyebabkan terjadinya perbedaan dalam memandang sesuatu, kepemilikan informasi dan cara berfikir.

Komunikasi yang efektif menciptakan hubungan yang harmonis dan membuat karyawan memahami apa tanggung jawabnya sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dilakukan dengan perasaan yang senang dan menimbulkan rasa puas. Tersedianya lingkungan fisik yang nyaman dan terjalinnya hubungan yang harmonis akan memberikan pengaruh atas terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, serta kajian terdahulu berkenaan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, karenanya periset mempertimbangkan kebutuhan guna melaksanakan kajian lebih mendalam dengan topik "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa". Dan didapatkan rumusan masalah yaitu apakah lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik berpengaruh signifikan baik secara parsial, simultan, langsung ataupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Tujuan dilakukannya kajian ini ialah guna menguji serta menganalisis secara menyeluruh pengaruh lingkungan kerja fisik serta non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial, simultan, langsung ataupun tidak langsung.

Adapun kerangka berpikir dari kajian ini, yakni:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari identifikasi permasalahan, kajian teoretis, serta kerangka pemikiran sebagaimana sudah dipaparkan, diajukan hipotesis, diantaranya:

- H₁ : Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa.
- H₂ : Lingkungan Kerja Non-Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa.
- H₃ : Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa.

METODOLOGI

Kajian ini tergolong sebagai kajian kausal, yang mana tujuan kajian ini ialah guna memahami variabel apa yang dijadikan penyebab serta variabel manakah yang menjadi akibat, serta guna mengamati bagaimanakan relasi antarvariabel yang diteliti (Indrawati, 2015). Kajian ini menggunakan lingkungan kerja fisik dan non-fisik sebagai variable bebasnya, dan kepuasan kerja sebagai variable terikatnya.

Dalam kajian ini populasinya ialah karyawan PT Manunggal Perkasa area kerja Cilacap sejumlah 242 orang. Total sampel ditetapkan memakai rumus slovin dengan taraf kesalahan sejumlah 5%, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 151 orang. Untuk menentukan sampel yang dipilih memakai *proporsionate stratified random sampling*.

Dalam kajian ini dilaksanakan pengumpulan data primer yang didapat dari penyebaran kuisisioner. Kajian ini juga memakai skala ordinal melalui penggunaan skala likert 5 tingkat yang hendak ditranformasikan ke dalam data interval untuk pengolahan datanya.

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas serta reliabilitas. Kemudian kajian ini menggunakan teknik analisis deskripif, analisis jalur, uji-T, uji-F, serta uji koefisien determinasi memakai *software* IBM SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan kepada karyawan PT Manunggal Perkasa dengan total responden sebanyak 151 karyawan.

Uji Validitas

Pengujian ini dapat dipakai guna mengetahui valid ataupun tidaknya sebuah kuesioner, syarat pengujiannya adalah $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$. Hasilnya dapat kita amati dalam Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,648	0,3610	Valid
	X1.2	0,373	0,3610	Valid
	X1.3	0,457	0,3610	Valid
	X1.4	0,703	0,3610	Valid
	X1.5	0,703	0,3610	Valid
	X1.6	0,781	0,3610	Valid
	X1.7	0,542	0,3610	Valid
	X1.8	0,825	0,3610	Valid
	X1.9	0,465	0,3610	Valid
	X1.10	0,606	0,3610	Valid
	X1.11	0,843	0,3610	Valid
	X1.12	0,740	0,3610	Valid
	X1.13	0,594	0,3610	Valid
	X1.14	0,640	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,688	0,3610	Valid
	X2.2	0,800	0,3610	Valid
	X2.3	0,900	0,3610	Valid
	X2.4	0,691	0,3610	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,443	0,3610	Valid
	Y.2	0,474	0,3610	Valid
	Y.3	0,525	0,3610	Valid
	Y.4	0,617	0,3610	Valid
	Y.5	0,606	0,3610	Valid
	Y.6	0,474	0,3610	Valid
	Y.7	0,557	0,3610	Valid
	Y.8	0,561	0,3610	Valid
	Y.9	0,441	0,3610	Valid
	Y.10	0,612	0,3610	Valid
	Y.11	0,515	0,3610	Valid
	Y.12	0,430	0,3610	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 24, 2022

Dari hasil pengujian tersebut, dapat kita ketahui bahwasanya semua pertanyaan yang dipakai pada kuisioner dikatakan valid, dikarenakan skor R-hitungnya lebih besar daripada R-tabelnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dipakai guna mengetahui indikator variabel dalam kuisioner bersifat reliabel atau tidak, dapat dianggap reliabel manakala skor Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Hasilnya dapat kita amati dalam Tabel 3:

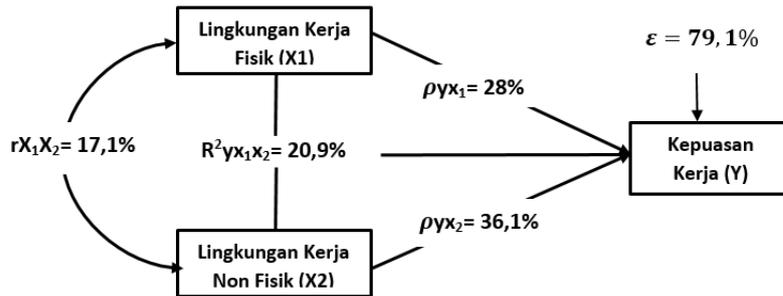
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,886	14	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,753	4	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,736	12	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS 24, 2022

Dari hasil pengujian tersebut, kita ketahui bahwasanya semua pertanyaan pada ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel dikarenakan Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)



Gambar 2. Diagram Jalur

Penulisan persamaan struktural diagram tersebut, yakni:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\varepsilon$$

$$Y = 0,280X_1 + 0,361X_2 + 0,791\varepsilon$$

Persamaan diatas menjelaskan nilai dari lingkungan kerja fisik sebesar 0,280 atau 28% artinya apabila terjadi perubahan baik kenaikan atau penurunan pada standar deviasi kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 28% dari variabel lingkungan kerja. Sedang non fisik bernilai 0,361 atau 36,1% artinya apabila terjadi perubahan baik kenaikan atau penurunan pada standar deviasi kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 36,1% dari variabel lingkungan kerja non fisik. Perihal itu lebih besar jika dibanding pengaruh lingkungan kerja fisik, artinya lingkungan kerja non fisik memberi dampak beserta pengaruh lebih besar dibanding fisik.

Secara bersamaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sejumlah 0,209, artinya sebesar 20,9% variabel lingkungan kerja yang mengalami perubahan diperjelas variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang turut berubah. Sedang sejumlah 0,791 atau 79,1% dipengaruhi dari variabel lainnya yang tak dikaji.

Tabel 4. Perhitungan Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Beta	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
			Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	
Lingkungan Kerja Fisik	0,280	7,8%		10,11%	17,91%
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,361	13,03%	10,11%		23,14%

Sumber: data yang telah diolah, 2022

Berdasar penjumlahan tersebut, didapatkan hasil bahwasanya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa sejumlah 17,91% dimana secara langsung sejumlah 7,8% sedang tak langsung sejumlah 10,11%. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa sejumlah 23,14% dimana secara langsung sejumlah 13,03% sedang yang tak langsung sejumlah 10,11%. Bisa ditarik simpulan bahwasanya pengaruh lingkungan kerja non-fisik lebih besar dibandingkan fisiknya, sehingga terjadinya perubahan positif tersebut lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Kajian ini memakai uji-T guna mengetahui ada ataupun tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja secara parsial, dengan skor signifikansi 0,05. Apabila signifikansinya kurang dari 0,05 serta skor t tabel < t hitung, maka H_0 ditolak, begitupula sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja

Koef.	Nilai T Hitung	Nilai T Tabel	Sig	Probabilitas
0,280	3,768	1,97623	0,000	0,05

Sumber: data primer diolah SPSS 24, 2022

Berdasar hasil pengujian hipotesis tersebut, didapatkan skor T-hitung sejumlah 3.768 serta skor signifikansi sejumlah 0,000. Maka dengan nilai signifikansi $0.05 > 0.000$ serta T tabel $1,97623 < T$ hitung 3.768. Kesimpulannya adalah H_{01} ditolak dan menerima jawaban alternatif H_{a1} . Bahwasanya secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa.

Kajian ini sejalan dengan kajian terdahulu oleh Ganesha & Saragih (2019) dan Kusuma et al. (2018) menunjukkan bahwa secara parsial antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja ada pengaruh positif signifikan. Tersedianya lingkungan kerja fisik akan memberikan kenyamanan serta betah atau menetap pada organisasi tersebut, sehingga memperkecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan organisasi (Meilano & Nugraheni, 2017).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja

Koef.	Nilai T Hitung	Nilai T Tabel	Sig	Probabilitas
0,361	4,264	1,97623	0,000	0,05

Sumber: data primer diolah SPSS 24, 2022

Berdasar hasil pengujian hipotesis parsial tersebut, didapatkan skor T-hitung sejumlah 4,264 serta skor signifikansi sejumlah 0,000. Maka dengan nilai signifikansi $0,05 > 0,000$ serta T-tabel $1,97623 < T$ -hitung 4,264. Simpulannya adalah H_{02} ditolak serta menerima jawaban alternatif H_{a2} . Bahwasanya lingkungan kerja non-fisik secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa.

Kajian ini selaras dengan kajian sebelumnya dari Eka et al. (2016) serta Kusuma et al. (2018) menunjukkan bahwasanya secara parsial lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja. Tersedianya lingkungan kerja non-fisik yang baik menjadikan karyawan merasakan menyenangkan pekerjaannya yang berimbas pada perasaan puas kerja (Ganesha & Saragih, 2019).

Uji F

Penelitian ini menggunakan uji F guna mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,05. Apabila signifikansinya $< 0,05$ serta nilai f tabel < f hitung, maka H_0 ditolak, begitupula sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja

R ²	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Sig	Probabilitas
0,209	19,521	3,06	0,000	0,05

Sumber: data primer diolah SPSS 24, 2022

Besarnya pengaruh berdasar hasil pengujian hipotesis simultan atau uji f pada Tabel 7, F-hitung sejumlah 40,133 dengan skor probabilitasnya (sig) 0,00. Maka dengan skor signifikansi $0,05 > 0,000$ serta F-tabel $3,28 < F$ -hitung 40,13. Kesimpulannya adalah H_{03} ditolak dan menerima jawaban alternatif H_{a3} . Bahwasanya secara simultan

lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa.

Kajian ini sejalan dengan kajian terdahulu dari Muhraweni, Rasyid & Gunawan (2017) memperlihatkan bahwasanya secara simultan lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja. Kajian lainnya dari Taheri, Hasan & Miah (2020) memperoleh simpulan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kondusifitas, keamanan, serta kenyamanan lingkungan kerja memunculkan perasaan menyenangkan pekerjaannya, selain itu apabila karyawan menyukai lingkungan kerjanya akan memberikan dampak kenyamanan dalam melakukan aktivitasnya sehingga dalam melakukan aktivitas cenderung efektif dan akan merasakan kepuasan atas hasil pekerjaannya (Ganesha & Saragih, 2019).

Uji Koefisien Determinasi

Kajian ini dipakai guna mengetahui sebesar apa lingkungan kerja fisik dan-non fisik berpengaruh pada kepuasan kerja. Makin besarnya skor koefisien determinasi, menjadikan makin kuatnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik atas kepuasan kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,457	0,209	0,198

Sumber: data primer diolah SPSS 24, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwasanya skor koefisien determinasi ataupun *adjusted-R Square* yang didapatkan yaitu sejumlah 0,209 ataupun 20,9%. Sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya lingkungan kerja fisik dan non-fisik akan memberi pengaruh pada kepuasan kerja sejumlah 20,9%, sementara 79.1% selebihnya diperjelas variabel lainnya di luar dari model kajian.

SIMPULAN

Berdasar kajian beserta pemaparan, bisa ditarik simpulan bahwasanya lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa. Kemudian, lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa. Secara tak langsung pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja sejumlah 10,11%. Pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 7,8% serta pengaruh langsung lingkungan kerja non terhadap kepuasan kerja sebesar 13,03%. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Supaya kepuasan kerja karyawan meningkat, manajemen perusahaan dapat melakukan peningkatan pada lingkungan kerja fisik ataupun non fisiknya. Peningkatan pada lingkungan kerja fisik dapat dilakukan dengan menambahkan peredam suara di ruangan yang menjadi sumber kebisingan, sehingga nantinya karyawan akan bekerja lebih fokus karena tidak terganggu oleh suara berisik. Sedangkan guna meningkatkan lingkungan kerja non-fisiknya bisa ditepuh dengan meningkatkan keefektifan komunikasi antar pekerjanya, dengan cara membuat kegiatan non formal yang dapat mempererat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kaku.

Untuk periset berikutnya dalam melaksanakan kajian selanjutnya memakai atau menambahkan faktor lainnya guna mengukur kepuasan kerja lewat penggunaan metode analisis berbeda, serta dilakukan pada objek penelitian yang berbeda.

Referensi :

- Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1-7.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Diputra, I. W. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 43-47.
- Eka, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkomsel Indonesia Witel Jatim Selatan Malang); *Jurnal Administrasi Bisnis*.40(1), 76-85.
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UNIT DATA SCIENTIST DIVISI DIGITAL SERVICE PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk Dane. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 495-502.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Aditama.
- Kusuma, A. D., Sunuharyo, B. S., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 68-74.
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1-11.
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55-70.
- Perkasa, Manunggal. (2021). *Tentang Kami*. [online] <https://www.manunggalperkasa.co.id/about?lang=id> [21 September 2021]
- Purba, R. R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252-262.
- Robbins, Stephen P & A. Judge, T. (2018). *Organizational behavior* (Eighteenth). New Jersey: Pearson education.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., Karina, B., & Sembiring, F. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(5), 302-309.
- Taheri, Rafia Hasan, Md Shipon Miah, M. K. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(6), 403-406.