

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung)

Siti Mukaromah¹, Resya Dwi Marselina²

^{1,2}Program Studi S1 Manajemen, Universitas Teknologi Digital

Email: sitimukaromah21@student.stembi.ac.id¹, resyadewi@stembi.ac.id²

Abstrak

Jenis penelitian ini menggunakan explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu teknik *purposive sample*, dengan jumlah sampel 33 orang karyawan PT Imperial Putra Perdana. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan Statistik inferensial. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini. Pengaruh yang diuji antara lain pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

This type of research uses explanatory research using a quantitative approach. The data collection technique used was a purposive sample technique, with a total sample of 33 employees of PT Imperial Putra Perdana. The data collection method in this study used a questionnaire. The measurement scale used in this study is the Likert scale. Data analysis techniques in this study are descriptive statistical analysis and inferential statistics. The data in this study were processed using SPSS (*Statistical Program for Social Science*). This study aims to analyze and examine the influence of the variables tested in this study. The effects tested include the partial effect of the Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction and the Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction, as well as the simultaneous effect of the Physical Work Environment and the Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction. The results of this study indicate that partially there is no significant effect between the Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction and there is a significant influence between the Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction. While simultaneously there is a significant influence between the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

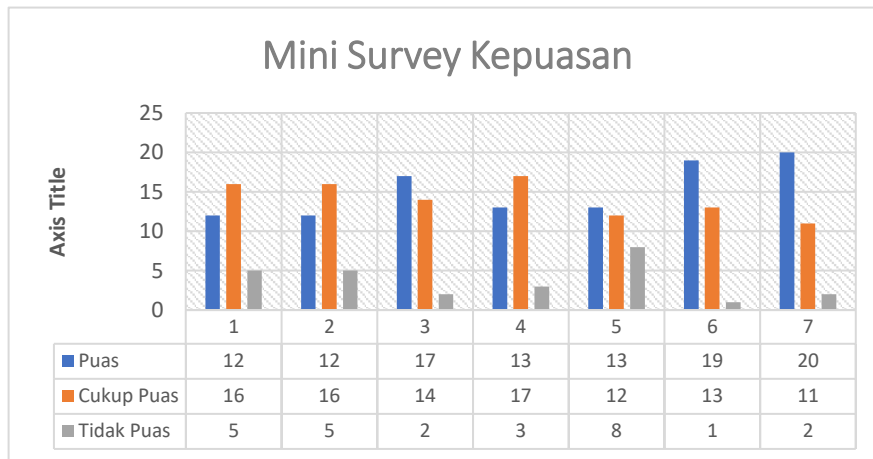
Manajemen Sumber Daya Manusia selalu dibutuhkan setiap perusahaan, sehingga setiap perusahaan harus memiliki departemen/divisi yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Karena Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Atau juga Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial.

Berhasilnya suatu perusahaan dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu sebagai perusahaan yang baik harus memenuhi seluruh kebutuhan sumber daya manusianya, dan hubungan timbal baliknya pekerja harus menjalankan kewajibannya dengan baik dan maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sedarmayanti, 2017) merupakan suatu proses pemantaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Pemenuhan fasilitas atau sarana prasarana untuk seluruh Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan harus menjadi perhatian yang utama karena untuk mendukung kelancaran Sumber Daya Manusia dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Chalimah, 2019) Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja merupakan sebuah hal yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti fasilitas kerja.

Upaya untuk memenuhi kebutuhan para Sumber Daya Manusia adalah untuk memberikan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan adalah persepsi terhadap hal-hal yang dibutuhkan sesuai dengan yang diharapkan. Persepsi yang diberikan dapat berupa penilaian yang positif ataupun negatif. Kepuasan kerja menurut (Sumarna, 2019) merupakan suatu respons atau emosional terhadap berbagai segi dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut (Asád, 2004) terdiri dari, pertama faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. Kedua faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai. Ketiga faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. Terakhir faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.



Gambar 1 . Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 1. Kepuasan Kerja Karyawan

NO	PERNYATAAN
1	Saya puas dengan kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh Perusahaan kepada Saya
2	Saya puas dengan pembagian Tugas yang Adil yang diberikan kepada Saya
3	Saya puas dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
4	Saya puas dengan atasan yang memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya
5	Saya puas dengan kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan tanggung jawab Saya terhadap pekerjaan
6	Saya puas dengan lingkungan kerja dengan Sarana Prasarana yang memadai
7	Saya puas dengan pembagian tugas yang sesuai dengan keterampilan Saya

Berdasarkan Gambar 1.1 dan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan dalam Kategori Puas, Faktor terendah tingkat kepuasannya adalah kesempatan promosi sebesar 36,36% artinya 12 dari 33 orang merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Kedua pembagian tugas yang adil sebesar 36,36% artinya 12 dari 33 orang merasa puas dengan pembagian tugas yang adil kepada para karyawan. Ketiga atasan yang memberikan dukungan sebesar 39,39% artinya 13 dari 33 orang yang merasa puas dengan atasan yang memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya. Terakhir adalah kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan tanggung jawab sebesar 39,39% artinya 13 dari 33 orang yang merasa puas dengan kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut data yang telah disampaikan dapat terlihat bahwa faktor-faktor yang harus menjadi perhatian adalah kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, pembagian tugas yang adil dari perusahaan kepada karyawan, atasan yang memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya dan terakhir kenaikan gaji berdasarkan prestasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sehingga tiga dari tujuh pernyataan yang memiliki nilai rendah dalam kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data yang disampaikan diatas hal ini perlu menjadi perhatian untuk PT. Imperial Putra Perdana karena kepuasan kerja karyawan rata-rata berada pada range cukup puas. Hal ini menjadi perhatian karena menurut Riset yang dilakukan oleh American Psychological Association menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja lebih produktif. Hal tersebut juga mempengaruhi kesehatan pikiran dan tubuh mereka. Selain itu menurut (Robbins, 2012) Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki

dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sehingga dalam hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sesuai dengan harapan dari para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perusahaan berperan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja pegawainya, apakah sudah memenuhi kepuasan kerja karyawannya, dan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari uraian diatas, maka dilakukan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung)"

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut (Singarimbun & Effendi, 2008) penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Data pada penelitian ini diolah menggunakan olah data SPSS (*Statistical Program for Social Science*)

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2014) pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitas/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis pengaruh antar variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan diperlukan skala pengukuran. Menurut (Sugiyono, 2018) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang terdapat didalam alat ukur, sehingga alat ukur dapat menghasilkan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, informatif, efisien, dan komunikatif.

Lokasi penelitian ini berada di Provinsi Jawa Barat tepatnya di Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan di salah satu Dealer Mobil Honda yakni Honda Ahmad Yani Bandung atau PT Imperial Putra Perdana yang berlokasi di Jl. A. Yani No.352, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271.

sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 33 karyawan yang berada di dalam kantor (*office*). Untuk divisi sales dan *driver* tidak menetap di dalam kantor. Serta divisi keuangan yang tidak diperkenankan dilakukan penelitian diakrenakan takut mengganggu operasional penyusunan administrasi ataupun laporan keuangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan pada tahap awal setelah data diperoleh yang tujuannya untuk memperoleh perkiraan serta syarat awal agar uji regresi linier dapat dilakukan. Tahapan yang dilaksanakan pada uji ini yakni:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Berikut merupakan hasil uji Normalitas dengan menggunakan analisis statistik yang tersaji pada Tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23707823
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.077
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,108. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.108 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi.

b. Uji Multikolonieritas

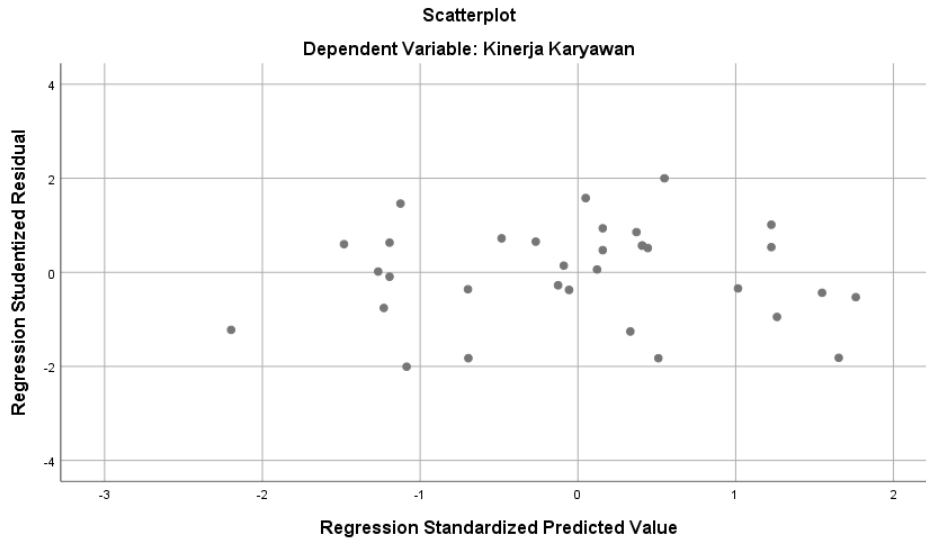
Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas . Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Berikut merupakan hasil uji multikolonieritas tersaji pada Tabel 2 dibawah.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Fisik	.418	2.390
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.418	2.390
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan			

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam uji multikolinieritas ini adalah data dari variabel independen. Berdasarkan tabel diatas diketahui masing-masing nilai VIF sebagai berikut:

- a. Nilai VIF untuk variabel Independent Lingkungan Kerja Fisik adalah $2.390 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.418 > 0.10$ maka variabel Independent Lingkungan Kerja Fisik dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
- b. Nilai VIF untuk variabel Independent Lingkungan Kerja Non Fisik $2.390 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.418 > 0.10$ maka variabel Independent Lingkungan Kerja Non Fisik dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas
 Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot dan uji glesjer. Berikut merupakan hasil dari analisis scatter plot yang tertera pada Tabel 3 dibawah ini.



Gambar 2 Hasil Scatterplot

Terlihat pada tampilan grafik scatterplot diatas, bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan data tersebut menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, analisis dengan menggunakan scatter plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah sampul pengamaan, maka semakin sulit pula menginterpretasikan hasil scatter plot. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih akurat untuk menjamin keakuratan hasil yang didapatkan yaitu menggunakan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual (AbsRes) terhadap variabel independen, berikut merupakan dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser.

- Jika nilai Sig. > 0.05 maka Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Jika nilai Sig. < 0.05 Terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.444	3.027		.147	.884
	Lingkungan Kerja Fisik	.136	.104	.358	1.309	.200
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.093	.142	-.180	-.658	.516

a. Dependent Variable: abs

Nilai probabilitas (Sig) dari variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.200, dan dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0.516. Karena nilai probabilitas (Sig) dari semua variabel lebih dari signifikansi 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R²) yang tersaji pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.671	4.37604
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R² (Adjusted R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen).

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,671, hal ini berarti bahwa 67.1% variasi dari variabel dependent Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 67.1% = 22.9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.884	5.492		1.618	.116
	Lingkungan Kerja Fisik	-.229	.189	-.190	-1.212	.235
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.586	.257	.968	6.176	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.884 - 0.229X_1 + 1.586X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 8.884 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) maka variabel dependent (Kepuasan Kerja Karyawan) nilainya adalah 8.884
2. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0.229 dan negatif artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Lingkungan Kerja Fisik akan menurunkan nilai dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.229.
3. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 1.586 dan positif artinya jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkatkan nilai dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 1.586.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1290.479	2	645.240	33.695	.000 ^b
	Residual	574.491	30	19.150		
	Total	1864.970	32			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik						

Berdasarkan Tabel 7 diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $33.695 > F_{tabel}$ sebesar 3.3048 yang artinya variabel independen berupa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel dependent berupa Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel dependent berupa Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.884	5.492		1.618	.116
	Lingkungan Kerja Fisik	-.229	.189	-.190	-1.212	.235
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.586	.257	.968	6.176	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel 8 diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0.235, nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar -1.212 > ttabel (-2.042) maka Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama, H_1 : variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan “ditolak”.
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 6.176 > ttabel (2.042) maka Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua, H_2 : variabel Lingkungan Kerja Non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan “diterima”.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik & Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ditarik beberapa kesimpulan diantaranya :

Hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1 memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat.

Sehingga variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) & Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik & Lingkungan Kerja Non Fisik dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui nilai rata-rata terendah terletak pada tiga indikator yaitu :

1. Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
 3. Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan
- Sehingga dalam hal ini perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada variabel lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara pimpinan dan anggota, agar pimpinan memberikan pujian dan apresiasi setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja yaitu faktor finansial, agar kenaikan gaji disesuaikan berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta adanya kesempatan promosi yang besar diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kepuasan kerja karyawan di PT Imperial Putra Perdana sudah baik. Namun untuk pihak perusahaan diharapkan dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan selalu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik di mana karyawannya bekerja.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Asád, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Chalimah, I. N. (2019). *Pengaruh Kelengkapan Fasilitas, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Medan Utara*. Medan Utara: Universitas
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarna, N. Y. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian ACS PT. Dirgantara Indonesia*. Bandung: STIE STEMBI.