

Mengukur Kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Trisnawaty¹, Farhana Hasmin², Ira Nasriani³

^{1,2,3}Institut Kesehatan Dan Bisnis St Fatimah Mamuju
iranasrianirachman@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract : *This study aims to determine whether there is an influence of the physical and non-physical work environments on employee job satisfaction at Hospital Mamuju. This research is quantitative in nature with a descriptive approach and is population-based. The sample for this study consists of 78 nurses from the inpatient ward Hospital Mamuju. Hypothesis testing in this study utilizes multiple linear regression analysis and yields the following results: Based on the hypothesis testing results using multiple linear regression analysis, it is indicated that both the physical and non-physical work environment variables simultaneously affect employee job satisfaction at Hospital Mamuju. The hypothesis testing results also demonstrate that the physical work environment partially affects employee job satisfaction at Hospital Mamuju, and the non-physical work environment partially affects employee job satisfaction at Hospital Mamuju.*

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

Abstrak : Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Daerah Mamuju. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap Daerah Mamuju sebanyak 78 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Daerah Mamuju. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Daerah Mamuju dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Daerah Mamuju.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi organisasi karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian perhatian dalam pengolahan SDM menjadi penentu keberhasilan mutlak dari sebuah organisasi.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi. Suatu kondisi lingkungan kerja

dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh menjadi semakin krusial. Dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan individu-individu yang kuat dan mampu bekerja dengan baik dalam berbagai tugas dan tanggung jawab mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting, terutama bagi organisasi atau perusahaan. Baik organisasi pemerintah maupun swasta harus bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu menjadi prioritas utama agar pemanfaatannya sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kepuasan individu. Dalam hal ini, lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja yang memotivasi mereka, meningkatkan kepuasan individu, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi selalu berubah, yang berarti dapat dimanfaatkan untuk menangkap peluang atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan yang kompleks. Efektivitas organisasi terlihat dari interaksi kerja di tingkat individu, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta tingginya kepuasan kerja terhadap organisasi.

Manusia akan berusaha untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan di sekitarnya. Begitu pula dalam bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Menghadapi perkembangan pembangunan dan kemajuan di era kompetitif saat ini, terjadi persaingan antar daerah di berbagai bidang untuk berlomba-lomba membangun wilayahnya guna mencapai kesejahteraan masyarakat dan memberikan pelayanan yang memuaskan.

Kepuasan pegawai merupakan kunci utama yang mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam memberikan pelayanan yang ramah, bekerja lebih produktif dan berprestasi, disiplin, tingkat kehadiran, produktivitas, serta menghindari kecurangan dan perilaku negatif lainnya. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas ketika terdapat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti gaji atau upah, lingkungan kerja yang kondusif dan aman, serta berbagai alasan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai.

Rumah sakit merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan operasional jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Di mana sangat membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak rumah sakit maka dapat dilakukan dengan cara memberikan suatu kepuasan kerja pada pegawainya. Dengan adanya kepuasan kerja pegawai maka diharapkan mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja dari setiap pegawai dapat diukur dari besar kecilnya

kesenjangan antara harapan yang diinginkan dengan kenyataan yang diterimanya. Semakin kecil kesenjangan antara harapan dengan kenyataan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga para medis. Hal ini dapat menjadi tolak ukur Rumah Sakit Daerah Mamuju melihat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu pegawai Rumah Sakit Daerah Mamuju diketahui bahwa perlengkapan kantor seperti kebutuhan kertas, tempat penyimpanan data, peralatan untuk mencetak dokumen, serta kebutuhan air galon pegawai kurang dipenuhi. Kurangnya aksesibilitas ke perlengkapan kantor dapat menghambat efisiensi kerja. Akibatnya, pegawai tidak memperoleh kepuasan kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil informasi yang didapatkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa kurang nyaman dengan sesama rekan kerja. Kurangnya keterbukaan dan komunikasi yang efektif antara rekan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan dan kesalahpahaman. Ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dapat mempengaruhi hubungan kerja dan menciptakan suasana yang tidak nyaman. Tingkat keterlambatan tinggi juga dapat menciptakan ketidakpercayaan dan mengurangi keterikatan pegawai terhadap organisasi. Selain, itu tingkat keterlambatan tinggi juga dapat mengganggu kolaborasi, komunikasi, dan kerjasama tim yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompok. Menurut Robbins dan Judge (2018) lingkungan kerja adalah situasi di sekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, mungkin dan merasa bahagia di tempat kerja

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, Robbins (2018). Kepuasan kerja perawat adalah bagian penting dari kehidupan yang berpengaruh terhadap bagian penting dari kehidupan yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja dan kualitas perawatan yang diberikan, Damanik (2019).

Menurut (Hasibuan, 2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan jobdescriptive indeks (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan), kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial), hubungan Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan JobDescriptive Indeks (JDI) rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan

untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan).

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Organisasi bergantung pada lingkungan kerja sumber daya manusia yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, Robbins (2018). Ini dicontohkan dalam penyediaan perawatan medis di mana pendapat Choi, Cheung dan Pang ; Doef, Mbazzi dan Verhoeven bahwa saat ini kepuasan kerja perawat merupakan masalah dan hal penting yang sangat berpengaruh terhadap penyediaan layanan kesehatan dan kesembuhan pasien. Kepuasan kerja perawat adalah bagian penting dari kehidupan yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja dan kualitas perawatan yang diberikan. (Damanik, 2019).

Lingkungan kerja bersama efikasi diri terbukti mampu mempengaruhi kepuasan pekerja kesehatan baik secara partial maupun simultan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja kesehatan akan menghasilkan pelayanan yang profesional dan optimal (Apriani & Lubis, 2020). Sebuah studi yang dilakukan di Republik Kosovo menunjukkan hasil bahwa sebagian besar staf di lembaga publik puas dengan lingkungan kerja mereka, terutama lingkungan fisik. Dokumen tersebut memberi kita hasil bahwa lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap kekuatan pegawai di lembaga publik.

Suatu organisasi perlu memperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kemampuan pegawai untuk menjadi lebih produktif dan untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Dia juga berpendapat bahwa interaksi manusia dan manusia memainkan peran yang lebih dominan dalam kepuasan kerja keseluruhan daripada uang sedangkan keterampilan Rawat Inap, waktu dan energi, semua diperlukan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi di era saat ini.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, variabel dibagi menjadi dua jenis: Variabel Bebas (independent variable) dan Variabel Terikat (dependent variable). Sampel dalam penelitian adalah perawat ruang rawat inap sebanyak 78 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sampling populasi, yang di mana jika jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, maka semua populasi dijadikan sebagai subyek penelitian, sehingga jumlah responden ditetapkan sebanyak 78 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi arah dan dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi linear berganda dijelaskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

b2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Non Fisik
 X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 1. Model Persamaan Regresi

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	4.272	2.812		1.519	.133
	Lingkungan Kerja Fisik	.239	.084	.227	2.849	.006
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.807	.098	.657	8.230	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 4,272 + 0,239 X1 + 0,807 X2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 4,272 menunjukkan bahwa ketika variabel independen (lingkungan kerja fisik dan non fisik) bernilai nol (0), nilai variabel dependen (kepuasan kerja) akan mencapai 4,272 satuan.

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik (b1) adalah 0,239 dan bernilai positif. Ini berarti bahwa nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,239 jika variabel X2 bertambah satu satuan, sementara variabel independen lainnya tetap konstan. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja fisik (X1) dan kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja non-fisik (b2) adalah 0,807 dan bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,807 jika nilai variabel X1 naik satu unit, dengan variabel independen lainnya tetap. Koefisien positif ini menandakan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja non-fisik (X2) dan kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja non-fisik, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengevaluasi dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t, di mana nilai signifikansi t hitung diperhatikan. Jika nilai signifikansi t hitung kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.272	2.812		1.519	.133
Lingkungan Kerja Fisik	.239	.084	.227	2.849	.006
Lingkungan Kerja Non Fisik	.807	.098	.657	8.230	.000

Sumber : data yang diolah, 2024

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y).

- Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien X1 yang bernilai +0,239 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien X2 sebesar +0,807 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengevaluasi apakah ada pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat, dan dilakukan melalui uji F dengan tingkat signifikansi α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi F hitung kurang dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan dianggap diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.770	2	212.385	59.791	.000b
	Residual	266.410	75	3.552		
	Total	691.179	77			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H3 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja perusahaan mempengaruhi keberhasilan pekerjaan, terlihat dari kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kondisi yang mendukung dapat membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya menimbulkan rasa puas pada karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang buruk dapat mengurangi kepuasan kerja.

Dukungan manajemen juga menjadi faktor penting yang mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja, dukungan tersebut meliputi perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, memperhatikan kebutuhan karyawan dalam proses kelancaran kerja dan dukungan kendaraan inventaris untuk pekerjaan luar kantor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Abdulhamid & Zenab (2020), Ali *et al.* (2018), Donley (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik di perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung sangat penting bagi karyawan untuk membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan motivasi di antara karyawan, membuat mereka merasa lebih didukung, bersemangat, dan berkontribusi lebih besar kepada perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik tidak mendukung, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa kurang didukung serta tidak mendapatkan bimbingan yang diperlukan dari atasan atau rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati & Yusuf (2020), Herman (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Abdulhamid & Zenab (2020), Aolisa & Lao (2018), Apriansyah *et al* (2023), Khairani (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka akan membuat karyawan semakin puas. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan

kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan tersebut disiplin dalam bekerja sehingga akan membuat kepuasan karyawan semakin meningkat.

Lingkungan kerja non-fisik yang mendukung sangat penting untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya, sementara karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan suasana kerjanya. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan motivasi di antara karyawan, sehingga mereka merasa lebih didukung dan lebih bersemangat dalam bekerja, yang berdampak pada peningkatan kontribusi mereka kepada perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja non-fisik tidak mendukung, karyawan mungkin menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa kurang didukung, dan tidak mendapatkan bimbingan yang diperlukan dari atasan maupun rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman (2020), Hariani & Hakim (2021), Kukiqi (2017), Muhraweni *et al.* (2017), Surijadi & Idris (2020), Taheri *et al.* (2020), Mouzadedeh *et al.* (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Abdulhamid & Zenab (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik didalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan/pegawai akan semakin meningkat. lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja non fisik didalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan/pegawai akan semakin meningkat. lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja fisik maka akan membuat karyawan semakin puas..

Daftar Pustaka

- Abdulhamid, N. J., & Majid, Z. K. (2020, October). The impact of physical work environment on the employee job satisfaction in private office type: The case of Erbil City. In 2020 4th International Symposium on Multidisciplinary Studies and Innovative Technologies (ISMSIT) (pp. 1-9). IEEE.
- Ali Imron; Hasmin; dan Gunawan. (2018). "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru".YUME :Journal of Management Volume 1No. 3: 124-137.
- Andi Tenriolle, Marcelinus Yanto, & Halim, F. (2024). Mengkaji Peran Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepua-san Kerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 8(1), 21–29

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Apriani, Riny dan Elvi Susanti Lubis. (2020). "WorkEnvironment On Job Satisfaction Of Public Health Centre (Puskesmas) Staff Nurses Related Self - Efficacy". *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, Volume 03, No.2: 74-80.
- Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(1), 22-39.
- Damanik, Derma Wani. (2019). "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar". *Jurnal Keperawatan Priority*, Vol 2, No. 1: 64-73. ISSN 2614-4719.
- Donley, J. (2021). The impact of work environment on job satisfaction: pre-COVID research to inform the future. *Nurse leader*, 19(6), 585-589.
- Hasibuan, Melayu S.P.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Herman. 2020. 'The Relationship Of Family Roles And Attitudes In Child Care With Cases Of Caput Succedeneum In RSUD Labuang Baji,makassar city in', *Jurnal inovasi penelitian*, vol.1. No. 49
- Khairani. (2017). "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan Turnover Pada Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan". Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Medan.
- Kukiqi, Eliot. (2017). "Enviro nmental conditions and work satisfaction in institutions in the Republic ofKosovo". *International Journal of Education and Research* Vol. 5 No. 7:
- Mousazadeh, S, Yektatalab, S, Momennasab, M, and Parvizy, S., (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC Res Notes*
- Muhraweni; Rasyid; dan Gunawan. (2017 Oktober). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng". *Jurnal MiraiManagement*, Volume 2 Nomor 1:55-70.
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 23–28.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14-32.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92-97