

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 7, Juli 2024, Halaman 743-748
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13126055>

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X

Muhammad Fachri Yusuf^{1*}, Tugimin Supriyadi¹

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17143
*Email: 202010515111@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan karna hal ini akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja atau karyawan melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun atasan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan X. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden yang dipilih menggunakan teknik *quota sampling*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0,876 atau dapat diartikan sebagai 87,6%. Nilai tersebut memberi penjelasan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel terikat sebesar 87,6% sedangkan 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan X.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja

Abstract

Non-physical work environment is one aspect that must be considered in an organisation or company because this will affect job satisfaction. The non-physical work environment is a work environment that cannot be captured with the five human senses but can be felt by workers or employees through relationships with fellow workers and superiors. Job satisfaction is an attitude, perception or emotion that a person has towards his job. This study aims to determine whether there is an influence between the non-physical work environment on job satisfaction in company X employees. the method used in this research is linear regression analysis with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 95 respondents selected using the quota sampling technique. The results in this study show an R Square value of 0.876 or can be interpreted as 87.6%. This value provides an explanation that the non-physical work environment as an independent variable affects job satisfaction as the dependent variable by 87.6% while 12.4% is influenced by other variables not explained in the study. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the non-physical work environment on job satisfaction in company X employees.

Keywords: Non Physical Work Environment, Job Satisfaction

Article Info

Received date: 15 Juli 2024

Revised date: 25 Juli 2024

Accepted date: 29 Juli 2024

PENDAHULUAN

Terdapat individu pada setiap perusahaan baik perusahaan yang berskala kecil maupun besar, individu pada perusahaan merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah perusahaan dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelola perusahaan tersebut. Individu yang berada

dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan Sumber Daya Manusia atau (SDM) atau Karyawan (Setiyati & Hikmawati, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau Karyawan adalah salah satu kunci kesuksesan dari sebuah perusahaan. Pengelola Karyawan yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik dari karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan (Pitasari, Perdhana, 2018).

Tiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu untuk mempertahankan kelangsungan produktifitas, target atau tujuan tersebut tidak mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai (Riswono, 2019). Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia atau karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerjanya (Lukita, 2017).

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan, kepuasan kerja juga mendefinisikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja dalam konteks pekerjaan merupakan sumber utama dari kepuasan. Umpan balik kepuasan kerja menjadi faktor utama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitasnya berhubungan dengan (Mianto et al., 2018).

Oleh sebab itu kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Bhastary, 2020).

Kepuasan kerja juga merupakan bentuk reaksi yang bersifat mempengaruhi sikap seseorang terhadap berbagai segi pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu (Kharisma et al., 2019).

Kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak terhadap perusahaan dari karyawan atau individu itu sendiri. Aruan & Fakhri (2015) mengatakan bahwa seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana individu berkerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan (Citrayani et al., 2022).

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan pada akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif (Pitasari, Perdhana, 2018). Sebaliknya, Kepuasan kerja yang rendah akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena dapat memicu tingkat *turn over* atau pengunduran diri pada karyawan (Saefullah, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mauli & Mukaram (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kahatex Bandung, Secara keseluruhan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kahatex Bandung dikategorisasikan cukup puas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah isi pekerjaan, manajemen, pelatihan kerja, lingkungan kerja yang berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik (Dari 2021). Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan tantangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik disebuah organisasi atau perusahaan (Pratiwi, 2014). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan (Erfin

Ardianti et al., 2018).

Pendapat lain mengemukakan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan dimana karyawan berada, baik lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Haq (2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien (Soetjipto, 2008).

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar rekan kerja. Indikator hubungan atasan dengan bawahan adalah kedekatan hubungan dengan atasan dan transparansi (Pitasari, Perdhana, 2018).

Raziq dan Maulabakhsh (2015) mengungkapkan bahwa atasan yang tidak memberikan rasa hormat kepada bawahan, atasan yang menunjukkan perilaku kasar kepada bawahan, atasan yang tidak memberikan rasa nyaman saat berbagi gagasan, serta kurangnya menghargai tindakan inovatif yang dilakukan bawahan, merupakan hal-hal yang menurunkan kepuasan kerja karyawan. (Erfin Ardianti et al., 2018).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018)

METODE

Pada Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif regresi linear. Penelitian regresi linier merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel Sugiyono (2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan karyawan pada perusahaan X yang berjumlah 95 orang. Dalam penelitian kali ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *quota sampling* yang menentukan jumlah sampel dari populasi yang memiliki ciri tertentu hingga jumlah kuota yang diinginkan tercapai. Pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di perusahaan x, dengan total populasi 95 karyawan yang ada di perusahaan.

Instrumen penelitian ini merupakan alat pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrument penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat dengan menggunakan skala pengukuran. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala, yaitu skala kepuasan kerja karyawan berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Luthans, (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dan skala lingkungan kerja non fisik berdasarkan aspek lingkungan kerja non fisik menurut Soetjipto (2008) yaitu hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan bekerja. Dengan model skala *likert* terdapat 2 jenis aitem yaitu *favourable* dan *unfavourable* yang merupakan negasi dari konstruk yang ingin di ukap (Periantalo, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mendapatkan jumlah responden 95, dengan responden laki-laki 14 orang dan perempuan 81 orang, dapat diketahui bahwa terdapat persentase responden yakni responden laki-laki memperoleh 14,7% dan responden perempuan memperoleh 85,3%. Selain itu, dapat diketahui bahwa responden berusia 18-28 tahun memperoleh persentase sebanyak 62,1%, usia 29-39 tahun memperoleh persentase sebanyak 26,3%, usia 40-50 tahun memperoleh persentase sebanyak 8,4%, dan usia 50-55 tahun sebanyak 3,2%. Dan juga, dapat diketahui responden dengan rentang lama bekerja <1 Tahun memperoleh 13,7%, lama bekerja >1 Tahun memperoleh 38,9%, Lama bekerja >3 Tahun memperoleh 33,7%, sedangkan rentang lama bekerja >5 Tahun memperoleh 13,7%.

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Profil		N	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	14,7%
	Perempuan	81	85,3%
Total		95	100%
Usia	18-28 Tahun	59	62,1%
	29-39 Tahun	25	26,3%
	40-50 Tahun	8	8,4%
	51-55 Tahun	3	3,2%
Total		95	100%
Lama Bekerja	<1 Tahun	13	13,7%
	>1 Tahun	37	38,9%
	>3 Tahun	32	33,7%
	>5 Tahun	13	13,7%
Total		95	100%

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi

	Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Uji Linearitas <i>Deviation from linearity</i>	Uji Heteroskedastisitas <i>Uji Glejser</i>
Sign.	0,130	0,571	0,763
Keterangan	Data terdistribusi normal	Data terdistribusi linear	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan menggunakan rumus yang dibantu oleh *software* IBM SPSS. Dalam pengujian normalitas acuan yang dipakai adalah jika nilai signifikansi $>0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi $<0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas didapat nilai signifikan (p) sebesar 0,130 Hasil menunjukkan bahwa signifikan (p) $>0,05$ artinya data dalam variabel ini terdistribusi normal.

Uji linearitas memiliki fungsi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non fisik. Pengujian ini menggunakan *test for linearity* dengan signifikansi 0,05. Artinya jika signifikansi $>0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang linear. Sebaliknya, jika signifikansi $<0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang linear dari dua variabel. Berdasarkan hasil uji linearitas didapat nilai signifikan (p) sebesar 0,571. Hasil menunjukkan bahwa signifikan (p) $>0,05$ artinya data dalam variabel ini berdistribusi linear.

Selanjutnya, pengujian heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Pendeteksian keberadaan heteroskedastisitas dalam model penelitian regresi linear dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah dengan menggunakan metode grafik atau uji statistic. Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dengan dasar pengambilan keputusan dengan cara melihat angka probabilitas dari statistik uji glejser. berdasarkan hasil analisis data, pada uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil bahwa nilai *asympt. Sign* $0,763 \geq 0,05$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada residual.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 87,6%. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji koefisien determinasi, diketahui R square sebesar 0,876 atau diartikan 87,6%. Nilai tersebut memberikan

penjelasan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai variabel *independent* mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel *independent*.

Hasil uji kategorisasi yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa 27 responden berada dalam kategori sedang, serta 68 responden termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan perusahaan X termasuk dalam kategori tinggi.

Selanjutnya hasil uji kategorisasi variabel lingkungan kerja non fisik pada karyawan perusahaan X menunjukkan bahwa 27 responden termasuk dalam kategori sedang, serta 68 responden berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada karyawan perusahaan x berada pada kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Haq, S., Muttaqijn, I., & Soeparto, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 250–257. <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6065>
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38>
- Luthans, F. (2006). Organizational Behavior. In J. Beck (Ed.), *Hospital Administration* (Twelfth Ed). Paul Ducham. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Mianto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh motivasi dan iklim psikologis terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(3), 425–444. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/6656/5981>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Pitasari, Perdhana, S. M. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-11 ISSN (Online):*, 7, 1–11.
- Pratiwi, K. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42–49. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.42-49>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. <https://doi.org/10.1016/s2212->

5671(15)00524-9

- Riswono, F. (2019). Pengaruh Perbedaan Individual Terhadap Hubungan Antar Manusia Dalam Manajemen Psikologi. *Artikel Psikologi Manajemen*, 17002086. <https://osf.io/8v2bq/download>
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Soetjipto, B. W. (2008). *PARADIGMA BARU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. In *ALFABETA*.