

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI  
SIMPAN PINJAM GASSA JAYA BONDOWOSO**



Oleh :

**Solihul Hakiki**  
**NIM. 13.1041.1131**

**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam gassa Jaya Bondowoso. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan mnggunakan data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan/pegawai Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Data diolah menggunakan IBM SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa jaya Bondowoso.

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

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment and non physical work environment on job satisfaction of employees of Savings and Loans Cooperation Jaya Bondowoso. This research used survey method with menggunakan primary data obtained from questionnaire. The sample in this research is 32 employees / employees of Savings Cooperative Gassa Jaya Bondowoso. Techniques of collecting data using interviews, questionnaires and literature study. The analysis used included the test of the research instrument (test of validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis test (t test, F test and coefficient of determination). Data is processed using IBM SPSS 21. Result of research indicate that physical work environment have a significant positive effect to employee job satisfaction, non physical work environment have a significant positive effect on employee job satisfaction and physical work environment and non physical work environment simultaneously have a significant positive effect on job satisfaction of employees of Savings and Loans Cooperative Gassa Jaya Bondowoso .*

*Keywords: Physical Work Environment, Non Physical Work Environment and Satisfaction*

### **1. Pendahuluan**

Latar belakang :

Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi, tidak terkecuali pada usaha jasa. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014).

Keberhasilan organisasi sekarang ini sangat tergantung dari karyawannya. Dengan demikian manajer organisasi perlu memberikan suatu dorongan yang

mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan organisasi bisa terwujud. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Menurut Priansa (2014 : 291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso dihasilkan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya tidak adanya pendingin ruangan, pekerjaan yang masih dilakukan dengan cara manual, hanya terdapat satu kamar mandi. Dari observasi yang dilakukan diperoleh informasi yang berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja non fisik antara lain hubungan dan kerja sama antar karyawan yang kurang baik, pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang keahlian masing-masing karyawan. Hal-hal diatas mengindikasikan kurangnya semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang mengakibatkan karyawan tidak puas dalam bekerja. Jika dilihat dari lingkungan fisiknya ada beberapa hal yang menjadi masalah karyawan yaitu tidak disediakannya pendingin ruangan. Untuk menjaga kenyamanan kerja dan menunjang produktivitas kerja karyawan seharusnya perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai, dengan tidak adanya pendingin ruangan maka karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan secara manual membuat pekerjaan tidak efisien dan cenderung membuat karyawan jenuh, bosan bahkan stres, hal ini yang membuat karyawan malas untuk bekerja dan sering kali libur dengan alasan sakit. Permasalahan yang terakhir yaitu hanya ada satu toilet dalam satu kantor menyebabkan karyawan laki-laki dan perempuan bergantian untuk memakainya, hal ini juga mengganggu kenyamanan karyawan terlebih karyawan perempuan

yang lebih sering memakai toilet. Permasalahan tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman dan tidak puas pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi. Pada tahap inilah peran pemimpin diperlukan. Pemimpin harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik maka perlu adanya lingkungan kerja yang baik pula.

#### Rumusan Masalah:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso?
3. Apakah Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso?

#### Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### Lingkungan Kerja Fisik :

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2012) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik:

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2012) yaitu sebagai berikut:

- a) Penerangan dan pencahayaan ditempat kerja
- b) Suhu udara ditempat kerja
- c) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- d) Kebersihan ditempat kerja
- e) Keamanan lingkungan kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik:

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2012). Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik:

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2012) yaitu sebagai berikut:

- a. Struktur kerja,
- b. Tanggung jawab kerja,
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin,
- d. Kerja sama antar kelompok,
- e. Kelancaran komunikasi.

Kepuasan Kerja:

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang di tunjukkan oleh seorang karyawan yang menggambarkan keadaan rasa senang atau tidak senang dalam pekerjaannya. Noor (2013 : 258) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin . Menurut Azhad, dkk. (2015 : 28), kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja antar sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Priansa (2014 : 291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau

tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja:

Hasibuan (2008: 202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Keadaan kerja yang mendukung

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

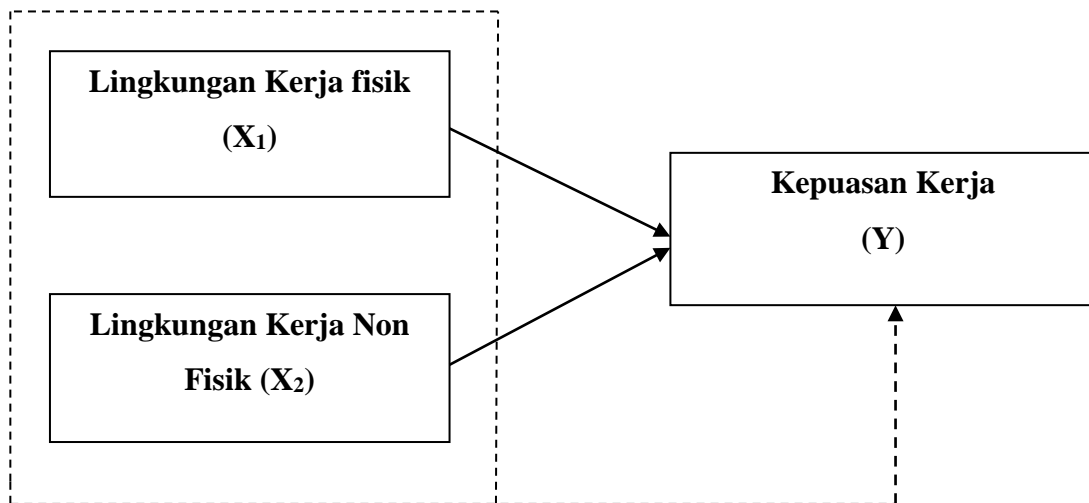
Penelitian Terdahulu:

Peneliti dan tahun	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
<b>Dwi Silvia Dkk 2016</b>	pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), kepuasan kerja (Y)	Lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Jurnal Universitas Brawijaya Malang Fakultas Administrasi Bisnis vol. 40 No.1 November 2016
<b>Astadi dan Vidi 2015</b>	Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap (studi pada fakultas komunikasi dan bisnis Universitas Telkom Bandung)	Lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja (Y)	Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap	Jurnal Universitas Telkom Bandung Vol. 19 No.1 tahun 2015
<b>Aruan dan Fakhri 2015</b>	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia	Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non fisik ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (Y)	Lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia	Jurnal Universitas Telkom Bandung Vol. 27 (2): 141-162, Tahun 2015
<b>Titik 2015</b>	Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja Karyawan KPRI Migas Cepu	Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja (Y)	Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan KPRI Migas Cepu	Jurnal STESIA Surabaya Ilmu dan riset Manajemen vol. 4 No.7, Juli 2015

Kerangka Konseptual:

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan kerangka konseptual yang merupakan kerangka pemikiran untuk pemecahan masalah pada penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:





Keterangan :

—————> Pengaruh secara parsial

-----> Pengaruh secara simultan

- a. Konsep uji secara parsial digunakan untuk mengetahui variabel bebas, yaitu lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja (Y) secara terpisah.
- b. Konsep uji secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hipotesis:

- H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja fisik dan non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso.

### 3. Metode Penelitian

Populasi:

Hasan (2013 : 84), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gassa Jaya Bondowoso yang berjumlah 32 orang.

Sampel:

Hasan (2013 : 84), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi. Jumlah sampel yang akan di ambil yaitu keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode penelitian populatif (sensus) yaitu cara pengumpulan data yang mengambil setiap elemen populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi (Hasan, 2013 : 85).

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda : Analisa model persamaan regresi linier berganda atau *Multiple Linier Regression Analysis* digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) (Hasan, 2012 : 255):
- b. Uji t: Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini, apakah variabel lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik benar-benar berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.
- c. Uji f : Uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, sama dengan nol. Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan

menggunakan statistik F. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mempengaruhi variabel terkait, yaitu apakah variabel X benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil:

##### a) Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	3,633	1,571	0,127
2	Lingkungan Kerja fisik (X <sub>1</sub> )	0,331	2,286	0,030
3	Lingkungan kerja non fisik (X <sub>2</sub> )	0,432	2,914	0,007

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,633 + 0,331X_1 + 0,432X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Non fisik

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 3,633 menunjukkan besaran kepuasa kerja karyawan 5,383 satuan pada saat lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik sama dengan nol.
- $\beta_1 = 0,331$  artinya jika lingkungan kerja fisik naik per satu satuan maka kepuasan kerja akan naik 0,331 satuan dengan asumsi lingkungan kerja non fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti

semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin baik pula kepuasan kerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja non fisik konstan.

- c.  $\beta_2 = 0,432$  artinya jika lingkungan kerja non fisik naik per satu satuan maka kepuasan kerja akan naik 0,432 satuan dengan asumsi lingkungan kerja fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik akan berdampak pada semakin tingginya kepuasan kerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja fisik konstan.

b) Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.12  
Hasil Uji t, Uji F, koefisien Determinasi ( $R^2$ )

No	Variabel	Uji t				Uji F				Koefisien Determinasi
		Taraf Sig.	Sig. Hitung	t hitung	t tabel	Taraf Sig	Sig. Hitung	F hitung	F tabel	
1	Lingkungan kerja fisik	0,05	0,030	2,286	2,045					
2	Lingkungan kerja non fisik	0,05	0,007	2,914	2,045	0,05	0,000	13,454	3,32	0,481

Sumber: Lampiran 8, 9

Dari tabel 4.12 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,030 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (2,045)$  yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan.

- b. Hasil uji lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,007 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,914) > t_{tabel} (2,045)$  yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja non fisik akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

c) Uji f

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil dari perhitungan statistik pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel} (13,454 > 3,32)$  maka lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso. Sehingga, hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso terbukti kebenarannya ( $H_a$  diterima).

Pembahasan:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,030 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (2,045)$  yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Aruan dan fakhri (2015) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,007 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,914) > t_{tabel} (2,045)$  yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Aruan dan fakhri (2015) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
- c. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi silvia (2016) yang menyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan:

- a. Hasil pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasans kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso.
- b. Hasil pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan linkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Hal ini berarti semakin baik

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan KSP Gassa Jaya Bondowoso.

Saran:

1. Bagi Perusahaan

- a. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai positif dan signifikan. Dalam hal ini penggunaan penelitian dalam segi lingkungan kerja fisik sebagai syarat yang dipergunakan dalam kepuasan kerja karyawan sudah diterapkan dengan cukup baik. Namun terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu kondisi keamanan. Sehingga KSP Gassa Jaya perlu mengevaluasi kembali dan meningkatkan keamanan karyawan agar kepuasan karyawan tercapai dengan maksimal.
- b. Pada variabel lingkungan kerja non fisik juga memiliki nilai positif dan signifikan hal itu berarti dalam segi lingkungan kerja non fisik sebagai syarat yang digunakan dalam kepuasan kerja karyawan sudah diterapkan dengan cukup baik. Namun terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu pengakuan pimpinan atas prestasi kerja karyawan yang memiliki skor jawaban responden terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak KSP Gassa Jaya Bondowoso sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi kembali dengan memberikan peluang bagi seluruh karyawan untuk mendapatkan pengakuan sehingga karyawan dapat termotivasi, guna meningkatkan Kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang. Sedangkan indikator kerja sama tim mendapat skor tertinggi, untuk itu pihak KSP Gassa Jaya Bondowoso harus mempertahankan kondisi seperti ini agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.
- c. Pada variabel Kepuasan kerja, indikator disiplin dalam bekerja memiliki skor jawaban terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak KSP Gassa Jaya sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja guna menciptakan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan indikator kenyamanan mendapat skor tertinggi sehingga harus dipertahankan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. seperti : variabel kompensasi, motivasi dan komunikasi dan lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aruan dan Fakhri. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia*. Bandung. Modus vol 27 no. 2 (141-162).
- Astadi dan Vidi. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap (studi pada fakultas komunikasi dan bisnis Universitas Telkom Bandung)*. Bandung. Kinerja vol 19 no.1 (172-191).
- Dwi Silvia Dkk. 2016. *pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Malang. JAB vol 40 no. 1 (76-85)
- Hartatik, indah puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Laksana, Jakarta.
- Hasan, M iqbal. 2012. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. PT. BumiAksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi*. Jakarta, PT Raja Garfindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, bandung.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. 2002. Jakarta: Balai Aksara dan Yudhistira



- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Edisi Pertama, Kencana Prenada, Media Group, Jakarta.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Mediakom, yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Gravindo.
- Robbin, S. P dan Judge T. 211. *Essentials of Organizational behavior*. Upper saddler River, Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, bandung.
- Titik. 2015. *Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja Karyawan KPRI Migas Cepu*. Surabaya: ilmu riset manajemen vol 4 no. 7.
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)”*. Skripsi S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semaraang.