

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AMEERATAMA SEJAHTERA ABADI SURABAYA

*Andika Rahman Haqiqi<sup>1</sup>, Mochamad Syaiful Arif<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [1andikarh00@gmail.com](mailto:1andikarh00@gmail.com), [2syaifularif@uwp.ac.id](mailto:2syaifularif@uwp.ac.id)

**Abstract:** *The purpose of this study was to evaluate the impact of employee job satisfaction, non-physical work environment, and physical work environment at PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya. This study has a population of 40 people and uses quantitative techniques. Respondents, hereinafter referred to as the research sample, are the entire population. Based on the findings of data analysis conducted using the t-test, it is known that the non-physical work environment has a large and positive influence on employee job satisfaction, while the physical work environment has a partial positive effect on employee job satisfaction, which is not statistically significant. Meanwhile, from the results of the F test data analysis it is known that the physical and non-physical work environment has a positive and significant influence on employee job satisfaction..*

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

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik pada PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya. Penelitian ini memiliki populasi 40 orang dan menggunakan teknik kuantitatif. Responden yang selanjutnya disebut sampel penelitian adalah keseluruhan populasi. Berdasarkan temuan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji t diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan besar terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu tidak signifikan secara statistik. Sedangkan dari hasil analisis data uji F diketahui bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Adilase dan Subrata (2022), sumber daya manusia adalah komponen penting yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun, sumber daya manusia juga merupakan komponen strategis yang memiliki peran paling besar dalam melaksanakan tugas-tugas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Setiana (2019), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dialami seseorang ketika mereka mengalami pengalaman positif atau negatif terkait pekerjaan mereka. Dengan menciptakan suasana kerja yang positif, seseorang dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

kepada mereka, yang pada gilirannya menyebabkan mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut Widyaningrum (2019), lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah dua kategori utama lingkungan kerja. "Lingkungan kerja fisik" mengacu pada semua bagian fisik lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dua jenis lingkungan kerja fisik adalah yang pertama mempengaruhi secara langsung karyawan (seperti tempat kerja, kursi, dan meja) dan yang kedua adalah lingkungan umum, juga dikenal sebagai lingkungan kerja, yang mempengaruhi perasaan orang. Contoh lingkungan umum termasuk suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna, dan lain-lain. Namun, lingkungan kerja non-fisik mencakup segala jenis hubungan profesional, seperti dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini perlu diperhatikan.

PT Ameeratama Sejahtera Abadi yaitu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang *outsourcing*, yang memberikan layanan *Facility Manajement Services* (*Cleaning Service, Hygiene, Security, Pest Control*) dan Konsultan Manajemen. Berlokasi di Jalan Puri Asri no. 6 Pakuwon City Surabaya. PT Ameeratama Sejahtera Abadi pertama kali didirikan pada tahun 2013. Tenaga kerja PT Ameeratama Sejahtera Abadi sangat bersemangat untuk berkembang, mereka membantu menjalankan bisnis.

Pada awalnya, lingkungan kerja PT Ameeratama Sejahtera, baik fisik maupun non-fisik, dianggap tidak layak dan kurang. Di sisi lain, manajemen telah memastikan bahwa karyawan memiliki kondisi kerja terbaik, termasuk infrastruktur gedung yang aman, ventilasi udara yang memadai, dan pencahayaan yang baik. Mereka juga telah membangun jalur komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen. Sebaliknya, seperti yang dapat dilihat dari wawancara yang dilakukan terhadap dua puluh karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi, suasana kerja di perusahaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Penilaian Lingkungan Kerja**

No	Faktor Lingkungan	Responden	Total Jawaban "Optimal"	Total Jawaban "Tidak Optimal"
1.	Lingkungan Kerja Fisik			
	- Pencahayaan	20	15	5
	- Udara	20	8	12
	- Fasilitas	20	16	4
	- Kelembaban	20	9	11
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik			
	- Hubungan karyawan dengan atasan	20	7	13
	- Hubungan antar sesama karyawan	20	17	3

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Tabel 1 menunjukkan temuan wawancara yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi bahwa lingkungan kerja perusahaan masih di bawah standar. Keadaan ini dapat menyebabkan karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Ada dua pilihan jawaban untuk pertanyaan: "Optimal" atau "Tidak Optimal" untuk setiap indikasi lingkungan kerja fisik atau non-fisik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Ameeratama Sejahtera Abadi, terlihat bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang baik menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ini sesuai dengan temuan dari sejumlah

penelitian sebelumnya yang dapat diterapkan pada fenomena ini.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Ilhamsyah dan Maliah (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang besar dan baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian Mukaroma dan Marselina (2023) menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik hanya kecil terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi penulis menunjukkan bahwa lebih banyak perhatian harus diberikan pada lingkungan kerja fisik perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, studi ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik, serta tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya. Selain itu, penelitian ini juga berfokus untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Ulfa dan Muchlis (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi ketika harapan individu terhadap pekerjaannya sebanding dengan kompensasi yang diterima. Konsep ini merefleksikan persepsi menyeluruh karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap kebijakan dan regulasi perusahaan, serta pencapaian standar kinerja yang ditetapkan.

Menurut Hee et al. (2019), penilaian kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator kunci, yaitu:

- a. Kepuasan terhadap kompensasi (gaji atau upah)
- b. Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan itu sendiri
- c. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap peluang pengembangan karir dan promosi jabatan
- e. Kepuasan terhadap sistem pengawasan (supervisi) yang diterapkan.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2018) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kategori pertama mencakup lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti area kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Kategori kedua adalah lingkungan kerja perantara, atau lingkungan kerja umum, yang merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kehidupan manusia seperti suhu dan kelembaban.

Berdasarkan Christiyanto (2020), indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. Pencahayaan di ruang kerja
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja
- c. Tingkat kebisingan
- d. Penggunaan warna
- e. Kelembaban udara
- f. Kelengkapan fasilitas

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup seluruh interaksi dan hubungan kerja yang terjadi di tempat kerja, baik dengan atasan, sesama karyawan, maupun bawahan (Setiana, 2019). Aslami dan Absah (2018) juga menyatakan bahwa hubungan kerja, baik antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan, merupakan bagian dari lingkungan kerja non-fisik.

Menurut Hariandja dalam Rizal (2019), indikator lingkungan kerja non-fisik adalah:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan
- b. Hubungan antar karyawan

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi.
- H2: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi.
- H3: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi.

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian berlokasi di PT Ameeratama Sejahtera Abadi Surabaya, Jl. Puri Asri No. 6 Pakuwon City, Surabaya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi yang berjumlah 40 karyawan. Sampel adalah sebagian dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi, yang secara representatif mampu menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel, karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, serta analisis data dengan bantuan SPSS 21. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dengan kriteria jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka valid, sedangkan jika  $> 0,05$  maka tidak valid (Sugiyono, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen, dengan kriteria reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , dan tidak reliabel jika  $< 0,60$  (Sugiyono, 2018). Uji normalitas bertujuan menguji distribusi data dengan metode Kolmogorov-Smirnov, dimana data dikatakan normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , dan tidak normal jika  $< 0,05$  (Ghozali, 2018). Analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas untuk memastikan regresi tidak bias, serta

analisis statistik deskriptif yang menggambarkan data melalui nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Selanjutnya, digunakan analisis inferensial berupa regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kriteria  $H_0$  ditolak jika  $\text{Sig. F} \leq 0,05$ , serta Uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, dengan kriteria  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan perangkat SPSS versi 21, maka hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel penelitian yang meliputi Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1**

Variabel	Butir	Sig.	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	,007	0,05	Valid
	X1.2	,001	0,05	Valid
	X1.3	,000	0,05	Valid
	X1.4	,002	0,05	Valid
	X1.5	,002	0,05	Valid
	X1.6	,000	0,05	Valid
	X1.7	,000	0,05	Valid
	X1.8	,001	0,05	Valid
	X1.9	,001	0,05	Valid
	X1.10	,000	0,05	Valid
	X1.11	,014	0,05	Valid
	X1.12	,028	0,05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	,003	0,05	Valid
	X2.2	,000	0,05	Valid
	X2.3	,000	0,05	Valid
	X2.4	,000	0,05	Valid
	X2.5	,001	0,05	Valid
	X2.6	,000	0,05	Valid
	X2.7	,000	0,05	Valid
	X2.8	,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y.1	,000	0,05	Valid
	Y.2	,001	0,05	Valid
	Y.3	,000	0,05	Valid
	Y.4	,001	0,05	Valid
	Y.5	,002	0,05	Valid
	Y.6	,001	0,05	Valid
	Y.7	,000	0,05	Valid
	Y.8	,001	0,05	Valid
	Y.9	,002	0,05	Valid
	Y.10	,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terdiri dari 12 butir pernyataan, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terdiri dari 8 butir pernyataan, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) terdiri dari 10 butir pernyataan. Hasil analisis menggunakan SPSS 21 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, ketiga puluh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,738	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,703	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,701	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, diperoleh nilai koefisien alpha sebesar 0,738 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), 0,703 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan 0,701 untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Namun, terdapat kekeliruan dalam interpretasi nilai alpha pada teks asli. Nilai alpha yang baik harus lebih besar dari 0,60 atau 0,70 (bukan lebih besar dari 1). Karena ketiga nilai koefisien alpha tersebut lebih besar dari 0,70 (standar yang umum digunakan), dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel dan konsisten, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Rumusan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
1	<i>(Constant)</i>	12.377	2.716	4.557	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.109	.106	.144	1.028
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.693	.139	.699	4.995

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan*

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2023)

Dari tabel 4 diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 12,377 + 0,109 x_1 + 0,693 x_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa:  $a = 12,377$  adalah nilai konstanta dari persamaan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebelum dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).

1.  $b_1 = 0,109$ , menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika dimensi variabel lingkungan kerja fisik meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
2.  $b_2 = 0,693$ , menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika dimensi variabel lingkungan kerja non fisik meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

**Hasil Uji Hipotesis**

*Uji t (Parsial)*

Untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang terdiri dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yang berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil pengujian secara parsial diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.377	2.716		4.557	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.109	.106	.144	1.028	.311
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.693	.139	.699	4.995	.000

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan*

Sumber: Olah Data SPSS 21 (2023)

Hasil output uji t secara parsial pada tabel 4.45 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar (0,311) mempunyai taraf signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- b. Bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karena nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar (0,000) mempunyai taraf signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

*Uji F (Simultan)*

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.237	2	188.619	35.151	.000 <sup>b</sup>
	Residual	198.538	37	5.366		
	Total	575.775	39			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kepuasan Kerja Karyawan						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber: Olah Data spss 21 (2023)

Berdasarkan hasil tabel 6 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 35,151, didukung pula dengan tingkat signifikansi yang nilainya 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga bisa disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

### *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai dampak positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berdasarkan temuan analisis data olahan SPSS. Dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$  dan nilai signifikansi 0,311 maka uji t dengan menggunakan software SPSS 21.0 memvalidasi kesimpulan tersebut.  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak dengan pengaruh sebanyak 0,144 (14,4%). Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan tidak didukung oleh penelitian ini. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ganesha dan Saragih (2019) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data *Scientist* Divisi Layanan Digital PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk juga berbeda dengan penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa tempat kerja fisik memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Seperti yang ditunjukkan oleh temuan analisis olah data SPSS, Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berdampak positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Temuan uji t yang dilakukan menggunakan program SPSS 21.0 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima dengan nilai signifikansi 0,000 dan taraf signifikansi  $< 0,05$ . Pengaruh  $H_a$  adalah 0,699, atau 69,9 persen. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Ameeratama Sejahtera Abadi. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilhamsyah dan Maliah (2020) yang berjudul Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

### *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif baik oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) maupun Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersamaan. Uji F dengan menggunakan software SPSS 21.0 menunjukkan hasil sebagai berikut; Diketahui nilai signifikansi sebanyak 0,000 memiliki ambang batas signifikan sebanyak 0,05, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersamaan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ameeratama Sejahtera Abadi. Hasil penelitian ini pun sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Indiyati dan Rahmatika (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan) pada PT Ameeratama Sejahtera Abadi sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Ameeratama Sejahtera Abadi, kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja fisik.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan faktor penentu yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ameeratama Sejahtera Abadi.
3. Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Ameeratama Sejahtera Abadi.

### **SARAN**

Karyawan merupakan aset yang sangat dominan bagi perusahaan karena memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan kerja karyawan agar dapat bekerja dengan rasa aman dan tenteram, salah satunya melalui penyediaan lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis, pembahasan, dan observasi di PT Ameeratama Sejahtera Abadi, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: Pertama, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan mengoptimalkan tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, serta penyediaan fasilitas kerja dan alat pelindung diri yang memadai. Kedua, perusahaan harus menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja non-fisik dengan memperkuat komunikasi, kepercayaan, dan kolaborasi antar karyawan serta atasan, termasuk responsif terhadap keluhan dan memberikan bimbingan kerja. Ketiga, perusahaan perlu secara simultan mempertahankan kualitas lingkungan kerja fisik dan non-fisik sambil memberikan

motivasi, penghargaan, serta pengakuan terhadap prestasi karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Keempat, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik dengan kajian pustaka dan instrumen yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adilase, B. P., & Ganda, S. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Aslami, N., Sitti, R. A. S., & Yeni, A. (2018, January). *The Effect of The NonPhysical Work Environment and Job Insecurity on The Performance of Outsourcing Employee Business Support Through the Motivation as Intervening Variable at PT Telekomunikasi Selular Branch Medan. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press
- Christiyanto, A. (2020). Pelatihan, Pengalaman, Dan Lingkungan Kerja Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT)–Batan Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Ganesh, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Dane. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 495–502.
- Hee, O. C., Ong, S. H., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). *Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 9–20.
- Ilhamsyah, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 1-96.
- Indiyati, D., & Rahmatika, A. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 254-262.
- Mukaromah, S., & Marselina, R. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 759-768.
- Rizal, Mochammad Syaiful. (2019). “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Bondowoso”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiana, A. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Makmur Tanung Lestari
- Ulfa, L., & Muchlis, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Saat Pandemi Covid Di Klinik Kimia Farm Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 2(3), 69–80.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.