

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KAYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG MANADO

Genita G. Lumintang¹, Merida H. Pandowo², Reitty Samadi³

^{1,2,3}Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Manado Indonesia

E-mail koresponden : genitagracia73@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kepuasan kerja dari karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu penyebab menurunnya keefektifitasan dalam bekerja ada pada keadaan sekitar lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dengan demikian sudah sewajarnya perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai, suhu udara ditempat kerja, kebisingan, luas tempat kerja yang berhubungan dengan lingkungan kerja sekitarnya, dan mempunyai hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan tenaga manusia dan tentunya ketersediaan fasilitas lingkungan kerja yang menarik dan menyediakan suasana yang tenang dan betah akan sendirinya kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi dan perusahaan dapat exist dalam bekerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari karyawan Bank SulutGo Cabang Manado dan data sekunder adalah yang ada kaitannya dengan penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja Fisik variabel X_1 , Lingkungan Kerja Non Fisik X_2 , dan kepuasan Karyawan variabel Y . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Manado 94 orang, dan sampel adalah 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut: $Y = 8,928 + 0,579X_1 + 0,212 X_2$

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik; Non Fisik; Kepuasan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka perlu dilakukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang di inginkan oleh pimpinan perusahaan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik fisik maupun non fisik. Adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap tujuan perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkat kegairahan kerja karyawan. Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang

maksimum, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Ada beberapa jenis pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan dengan efisien apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisiknya yang tidak memadai, misalnya tempat kerja yang cukup, udara, suara bising, kurangnya rasa aman, tidak harmonisnya hubungan kerja atau komunikasi antara karyawan, dsb. Walaupun banyaknya perangsang yang diberikan demi ketepatan kerjanya, pegawai akan tetap membuat kesalahan. Karena buruknya ketersediaan lingkungan kerja fisiknya dan hubungan kerja yang tidak harmonis antara karyawan. Jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tersedia dan tertata dengan baik hubungan kerjanya maka setiap karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas kerjanya sehingga kepuasan kerja pun didapatkan oleh karyawan.

Ada beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang menjadi acuan dalam suatu perusahaan. Sihombing (2004) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan, serta antar sesama bawahan karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Manado yang merupakan bank daerah Sulawesi Utara dan merupakan salah satu perusahaan yang berkembang pesat di Sulawesi Utara, tentunya harus memiliki karyawan yang punya kemampuan dan skil dalam bekerja dan itu harus ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Maka peneliti mencoba untuk membahas permasalahan yang terjadi di PT. Bank SulutGo Cabang Manado yang berkaitan dengan judul yang diangkat peneliti. Pada dasar masalah lingkungan kerja sangat sering terjadi di berbagai perusahaan, khusus dalam lingkungan kerja di PT. Bank SulutGo Cabang Manado. Misalnya dalam lingkungan kerja fisik dengan perlengkapan kerja seperti komputer yang sering terjadi kerusakan karena sudah cukup lama digunakan, keadaan udara yang masih kurang yaitu kelembaban dan suhu udara yang tidak steril, keadaan suara sekitar kantor yaitu bunyi kendaraan dan alat – alat berat yang mengganggu aktifitas kerja, keadaan penerangan yang tidak stabil yaitu pencahayaan yang berpengaruh terhadap penglihatan, keadaan kebersihan yaitu sampah kertas yang tidak pada tempat sampah dan debu yang ada pada meja, keadaan keamanan yang baik nasabah dan penjagaan dari masuk keluarnya uang dari Bank Indonesia yang masih lengah. Dalam lingkungan kerja fisik yaitu masih kurangnya hubungan kerja sama antara karyawan dan komunikasi antara bawahan dan atasan yang kurang lancar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado?”

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini digunakan penelitian yang bersifat asosiatif. Penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Manado.

Populasi dan Sampel Penelitian

Yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Manado yang berjumlah 94 karyawan dan sampel berjumlah 49 karyawan.

Data Dan Sumber Data

Data merupakan keterangan yang diperoleh untuk menganalisis permasalahan yang dihadapi dan selanjutnya mencapai alternatif yang sesuai dengan pemecahannya. Data yang dibutuhkan sehubungan penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk uraian. Data kualitatif yaitu data yang berupa sejarah perusahaan, kegiatan pemasaran dan uraian tugas masing-masing unit yang diperoleh langsung dari perusahaan.

Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pimpinan dan karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Manado, antara lain : sejarah perusahaan, struktur organisasi dan informasi lain yang berkaitan dengan penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari makalah ilmiah dan data kepustakaan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data untuk penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) merupakan penelitian langsung yang dilakukan pada perusahaan yang bersangkutan, melalui :

1. Observasi. Penulis mengadakan observasi langsung pada tempat penelitian untuk lebih mengarahkan pada masalah penelitian yang dimaksud, dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara objektif.
2. Wawancara. Melakukan wawancara langsung dengan konsumen pengguna listrik prabayar pada rumah tangga di Kecamatan Tombariri untuk memperoleh data yang dibutuhkan.
3. Daftar Pertanyaan. Penulis mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya kepada konsumen pengguna listrik prabayar pada rumah tangga di Kecamatan Tombariri.

Metode Pengambilan Sampel

Yang menjadi sampel sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Manado 49 karyawan. Adapun Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *dengan rumus Slovin*. Sampel dalam penelitian ini yaitu 49 responden. Menurut Guiford dalam Supranto (2001 : 239) semakin besar sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat, umumnya persyaratan minimal jumlah sampel dalam sebuah penelitian adalah 30 responden.

Definisi dan Pengukuran Variabel.

Konstruk	Indikator Variabel	Teori
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	-Peralatan kerja -Suhu di tempat kerja -Kesesakan dan kepadatan -Kebisingan -Luas ruang kerja	Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Sihombing 2004)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	-Struktur kerja -Tanggung jawab kerja -Perhatian dan dukungan pemimpin -Kerja sama antara kelompok -Kelancaran komunikasi	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedemayanti 2001)
Kepuasan Kerja (Y)	-pekerjaan itu sendiri -mutu pengawasan supervisi -gaji atau upah -kesempatan promosi -rekan kerja	Refleksi dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antar karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja (Robert 1994)

Keseluruhan variabel dalam penelitian ini diukur dengan model skala likert. Skala ini menggunakan ukur ordinal. Ukuran ordinal adalah angka yang diberikan di mana angka-angka tersebut menggunakan pengertian tingkatan. Ukuran ini tidak mengandung nilai absolut terhadap objek, tetapi hanya memberikan ukuran (ranking) jawaban dari responden yang diberi skor tertentu. Model skala ini dilihat sebagai berikut :

- A Sangat sesuai = bobot 5
- B Sesuai = bobot 4
- C Cukup sesuai = bobot 3
- D Tidak sesuai = bobot 2
- E Sangat Tidak sesuai = bobot 1

Metode Analisis
Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2002:124). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur (Husein, 2002:103). Adapun formulasi koefisien yang digunakan adalah Product Moment Pearson. Untuk mengetahui tingkat validitas item maka nilai r adalah lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka pertanyaan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk atau valid. Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui Uji *Internal Consistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Husein, 2002:113). Reliabilitas yang kurang dari 0,6

dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Sekaran, 1992:91).

Uji Asumsi Klasik

- Uji Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah faktor gangguan yang tidak memiliki varian yang sama atau variannya tidak konstan dengan grafik menggambarkan plot menyebar yang membuktikan bahwa variabel bebas yang diteliti terbebas dari Heteroskedastisitas sebaliknya jika grafik plot tidak menyebar berarti variabel bebas yang diteliti tidak dapat diidentifikasi pada saat membuat model regresi (Sumodiningrat, Gunawan 1999 : 261).
- Uji Multikolinieritas. Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi, jika nilai VIF yang dihasilkan < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF yang dihasilkan > 10 maka akan terjadi gejala multikolinieritas (Sumodiningrat, Gunawan 1999 : 261).
- Uji Autokorelasi. Pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi dan telah dikembangkan oleh J. Durbin dan G. Watson yang dihitung berdasarkan jumlah selisih kuadrat nilai-nilai taksiran faktor-faktor gangguan, jika nilai DW positif berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi, atau model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik, sebaliknya jika DW negatif berarti bahwa akan terjadi autokorelasi, atau model regresi tidak memenuhi persyaratan asumsi klasik (Sumodiningrat, Gunawan 1999 : 261).
- Uji Normalitas. Pengujian yang umum digunakan untuk menguji data dari populasi apakah normal atau tidak. Salah satu cara mengecek kenormalitasan adalah dengan plot probabilitas normal. Dengan plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik terkumpul disekitar garis lurus (Sumodiningrat, Gunawan 1999 : 261).

Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh Lingkungan kerja Fisik (suhu, peralatan/fasilitas, kebisingan, luas ruangan kerja) Lingkungan Kerja Non Fisik (struktur, tanggung jawab kerja, dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok) kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Manado. digunakan analisa regresi berganda. Metode regresi linier berganda adalah bentuk pengaruh antara dua variabel, misalnya regresi menunjukkan pengaruh antara variabel yang mempengaruhi variabel yang lain (*variabel independen*) dengan variabel yang dipengaruhi (*variabel dependen*). Model dasar yang digunakan dalam penelitian ini menurut Subiyanto, Ibnu (2001 : 49) dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- | | | |
|------------------|---|---|
| Y | = | Kepuasan karyawan. |
| X ₁ | = | Lingkungan Kerja Fisik . |
| X ₂ | = | Lingkungan Kerja Non Fisik. |
| B ₀ | = | Intercept yang menggambarkan pengaruh rata-rata semua variabel faktor pribadi (X) terhadap variabel keputusan konsumen (Y). |
| b ₁₋₂ | = | Koefisien regresi parsial masing-masing variabel X ₁₋₂ |
| e | = | Faktor gangguan atau galat. |

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi parsial digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (r) mendekati 1 atau

seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien korelasinya (r) mendekati 0 (nol) maka derajat hubungannya sangat lemah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

- Ho : $b_1 = 0$ lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado
 Ha : $b_1 \neq 0$ lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado
 Ho : $b_2 = 0$ lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado
 Ha : $b_2 \neq 0$ lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1 - \beta_1}{S_{\beta_1}}$$

Dimana apabila :

- $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.
-

Perumusan hipotesis secara simultan :

- $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado
 $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap naik turunnya variabel terikat (kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank SulutGo Cabang Manado) dengan menggunakan rumus koefisien determinasi :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum Y_1 + b_2 \sum Y_2}{\sum Y^2}$$

Bila $R^2 = 1$, berarti prosentase sumbangan lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap naik turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel Y.

Bila $R^2 = 0$, berarti persamaan regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap Y.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 maka dapat dilihat pada bagian “Coefficient” bahwa model regresi yang diperoleh adalah :

Hasil Perhitungan Model Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.928	4.237		2.107	.041		
Lingkungan Kerja Fisik	.579	.140	.556	4.143	.000	.528	1.893
Lingkungan Kerja Non Fisik	.212	.114	.249	1.857	.070	.528	1.893

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, 2019

Dari hasil tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,928 + 0,579X_1 + 0,212 X_2$$

Konstanta (α) sebesar 8,929 memberikan pengertian bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik, sama dengan nol (0), maka besarnya Kepuasan Kerja adalah sebesar 8,928 satuan.

Model regresi $Y = 8,928 + 0,579X_1 + 0,212 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik, dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan, jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien korelasi dari Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,579 mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,579 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien korelasi dari Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,212 mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,212 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Faktor Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik, maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

1. Analisa koefisien korelasi Parsial

Analisis koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dalam hal ini mengukur kuat lemahnya hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2),

dengan Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Koefisien Korelasi Correlations

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.727**	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.727**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	.631**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0* maka bagian *Correlations* dapat dilihat bahwa koefisien korelasi linear yang dihasilkan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,727 artinya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan Kepuasan Kerja bersifat positif. Koefisien korelasi linear yang dihasilkan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,631 artinya hubungan antara variabel Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja bersifat positif.

Analisis Korelasi Ganda (R²)

Analisis korelasi ganda berguna untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,750 pada tabel 4.10, dimana nilai korelasi ini mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Koefisien Korelasi Ganda & Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.543	1.68325	1.685

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, 2019

2. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel diatas diperoleh Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,562 ini memberikan pengertian bahwa besarnya Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) adalah sebesar 56,2% sementara sisanya 43,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Pada Tabel 4.11 dibawah ini menunjukkan perhitungan yang digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.928	4.237		2.107	.041		
Lingkungan Kerja Fisik	.579	.140	.556	4.143	.000	.528	1.893
Lingkungan Kerja Non Fisik	.212	.114	.249	1.857	.070	.528	1.893

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, 2019

Analisis ini menguji apakah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki thitung sebesar 4,143, sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan db=49 adalah = 1,980. Dikarenakan thitung > ttabel (4,143 > 1,980) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan hipotesis pertama dinyatakan diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki thitung sebesar 1,857, sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan db=48 adalah = 1,980. Dikarenakan thitung < ttabel (1,857 < 1,980) maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan hipotesis kedua dinyatakan ditolak.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersana-sama terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 4.12 dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel Y.

**Hasil Pengujian Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.299	2	83.649	29.523	.000 ^a
	Residual	130.334	46	2.833		
	Total	297.633	48			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0, 2019

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 16.0 didapatkan $F_{hitung} = 29,523 > F_{tabel} = 3,23$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), berpengaruh secara bersama sama terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut: $Y = 8,928 + 0,579X_1 + 0,212 X_2$ Artinya Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik yang layak disediakan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Lingkungan Kerja Fisik tersebut diberikan sebagai balas jasa input dan pengorbanan yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja yang tenang, bersih, bercahaya terang, dan berventilasi udara yang baik akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Hal ini menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya, sehingga Kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil uji hipotesis pertama dengan uji t regresi memperoleh thitung variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 4,143 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin rendah Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja. Komunikasi dan kerja sama yang baik antara seluruh komponen perusahaan, peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Pengujian hipotesis kedua Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki thitung sebesar 1,857, sedangkan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df=48$ adalah = 1,980. Dikarenakan $thitung < ttabel$ ($1,857 < 1,980$) maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan hipotesis kedua dinyatakan ditolak. Hal menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya faktor – faktor seperti hubungan kerja, struktur kerja, tanggung jawab kerja, dan perhatian pemimpin terhadap karyawan tidak teraplikasikan dengan baik dalam perusahaan. Kepuasan kerja dapat terjadi apabila faktor – faktor dari lingkungan kerja non fisik tersebut dapat di aplikasikan dengan baik baik karyawan maupun pimpinan.

Pengujian hipotesis ketiga dengan uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} =$

29,523 > $F_{\text{tabel}} = 3,23$) pada taraf signifikansi 5%, maka Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Ditinjau dari Lingkungan Kerja Fisik, pemberian Lingkungan Kerja Fisik diberikan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dan keluarganya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi karyawan beserta keluarga serta sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Besarnya Lingkungan Kerja Fisik ini tergantung pada tingkat pengorbanan (tenaga dan pikiran) seseorang. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diberikan. Hal ini akan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja dengan maksud untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi.

Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar = 0,562 yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 56,2%, sedangkan 43,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir. Variabel Lingkungan Kerja Fisik memberikan sumbangan efektif 36,2%, sedangkan variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif 20,0% terhadap Kepuasan Kerja. Total sumbangan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 56,2 % terhadap Kepuasan Kerja.

Perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan pendapat Panji Anoraga (1998: 56) yang menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena diberikan Lingkungan Kerja Fisik yang sesuai, maka akan timbul semangat. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras. Hal ini berdampak positif pada peningkatan Kepuasan Kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 0,384 + 0,515.X_1 + 0,463.X_2$ yang artinya Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643, ini berarti 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X_1 = 7,588$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
3. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja CV. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung $X_2 = 6,142$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
4. Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5%.
5. Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 36,8%, sedangkan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 27,5%, sehingga total sumbangan

Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja dalam meningkatkan Kepuasan Kerja adalah sebesar 64,3%.

4.2. Saran

1. Bagi Karyawan. Lingkungan kerja fisik terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu karyawan harus selalu berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman jika ditempati khususnya ketika sedang bekerja.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan lingkungan kerja karyawan, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar karyawan merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaiknya perusahaan meningkatkan jumlah Lingkungan Kerja Fisik yang diberikan kepada karyawan sesuai Lingkungan Kerja Fisik agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
 - b. Perusahaan hendaknya melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
3. Bagi Peneliti Mendatang. Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Purba Mangkunegara 2003. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Rfika Ditama.
- Brahmasari 2008 . Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampak pada Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).
- Endo Wijaya Kartika 2010. Analalisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (study kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Surabaya).
- Fred Luthans 2006. Prilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Hidayat 2011. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centralindo Medika.
- J Winardi, SE 2004. Manajemen Prilaku Organisasi. Edisi Revisi, Cetakan ke-3 Penerbit Prenada Media Group.
- Koesmono 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.
- Lucky 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang).
- Musriha 2011. *Influences Of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia.*
- Naibaho 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (studi kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya).
- Rico 2010, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.
- Rina Londais 2009. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.
- Sedarmawati, MPd, APU 2011. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Penerbit CV Maju Mundur.

- Vera Parlinda 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta.
- Whayuddin 2005. Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi IMKA di Surakarta.
- Sedamayanti 2001. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang).
- Nitisemito Alex S. 2002. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (studi kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya).
- Martoyo 2000. Prilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Shiombing 2004. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (studi kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya).
- Timpe 1999. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (studi kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya).
- Nawawi 2006. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.
- Hariadi 2006. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (studi kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya).
- Sudarmayati 2009. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang).
- Komarudin 2002. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (studi kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya).
- Samsudin dan Nawawi 2006. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.
- Mello 2004. *Influences Of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia.*
- Anwar Purba 2003. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang).
- Fred Luthans dan Lucke 2006. Prilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Sylvana dan Robbins 2002. Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centralindo Medika.
- Koesmono dan Robert 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.
- Sugiyanto 2004. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.
- Panji anorago 1998. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang).
- Singgih dan Gujarati 2000. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.
- Sumarsono 2004. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.
- Suarjono 2000. Prilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Penerbit Andi Yogyakarta.