

## STUDI MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PADA KEPUASAN KERJA

Oleh: Windar Ariani<sup>1</sup>, Endang Sulistiyani<sup>2</sup>

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia  
Email: <sup>2</sup> endangsulis15@polines.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian administrasi pada PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus solvin pada 64 populasi dan sampel terpilih sebanyak 39 responden menggunakan insidental sampling. Data responden diperoleh dengan memberikan kuesioner, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Responden memberikan nilai indeks tertinggi pada indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Hal ini menunjukkan hubungan kerja-sama antara atasan dan bawahan yang terjalin secara baik dan harmonis mengakibatkan rasa puas karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Indikator suara bising pada variabel lingkungan fisik memberikan nilai indeks tertinggi, terhindarnya suara bising berdampak besar pada karyawan dalam berkonsentrasi melakukan pekerjaannya. Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja

### Abstract

This study aims to determine the effect of the physical work environment and non-physical work environment on the job satisfaction of administrative staff employees at PT Angkasa Pura Support Semarang Branch. The sampling technique used the Solvin formula in 64 populations and 39 respondents were selected using insidental sampling. Respondent data is obtained by giving a questionnaire, which has collected validity and reliability. To determine the effect of employee perception of work environment on employee job satisfaction multiple regression are used.

The results showed that the non-physical work environment partially had a significant positive effect on employee job satisfaction. The non-physical work environment is the dominant variable that affects employee job satisfaction. Respondents gave the highest index value on the indicator of work relations between superiors and subordinates. This shows the cooperative relationship between superiors and subordinates that is established in a good and harmonious manner resulting in employee satisfaction in carrying out their duties and responsibilities. The physical work environment partially has a significant positive effect on employee job satisfaction. Noise indicators on physical environment variables provide the highest index value, avoidance of noise has a major impact on employees concentrating on doing their work. A variable physical work environment and non-physical work environment simultaneously have a significant positive effect on employee job satisfaction.

**Keywords:** Physical Work Environment; Non-Physical Work

### 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kepuasan karyawan (Sitinjak,

2018:163). Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2009:203). Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut menunjukkan

produktivitas yang tidak baik pada perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaannya maka karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

PT Angkasa Pura Suport adalah salah satu anak perusahaan dari PT Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak dibidang penyediaan barang dan/atau jasa secara umum dan secara khusus terutama kepada Perusahaan Induk dalam rangka meningkatkan *Quality Services* pengelolaan bandar udara yang modern. PT Angkasa Pura Suport memiliki visi yaitu menjadi perusahaan pendukung berstandar internasional yang bergerak dalam industri kebandarudaraan dan infrastuktur lainnya. Peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan. PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang merupakan kantor perwakilan PT Angkasa Pura Suport yang berfungsi sebagai pelaksana teknis dan mewakili kepentingan perusahaan di daerah Semarang. PT Angkasa Pura Suport memiliki 64 karyawan yang berada pada bagian administrasi, setiap karyawan mempunyai 20 hari kerja yang bekerja setiap hari senin sampai jumat. Jumlah hari kerja dari 64 karyawan administrasi perbulan yaitu 1280 hari dimana karyawan melakukan absensi pada saat masuk kerja dan pulang kerja. Berikut adalah data absensi untuk bulan Maret sampai Mei 2019:

**Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Bagian Administrasi Periode Maret – Mei 2019 PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang**

Bentuk Ketidaksiplinan	Maret		April		Mei	
	Jumlah Hari	(%)	Jumlah Hari	(%)	Jumlah Hari	(%)
Keterlambatan	142	11,1 %	100	7,81 %	180	14,0 %

Tidak Masuk	13	1,01 %	3	0,23 %	2	0,15 %
-------------	----	--------	---	--------	---	--------

Sumber: *Human Resource Department PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang (2019)*

Dari hasil Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Maret jumlah keterlambatan mencapai 11,1% atau 142 hari, turun pada bulan April mencapai 7,81% atau 100 hari dan naik pada bulan Mei menjadi 14,06% atau 180 hari. Tidak masuk pada bulan Maret mencapai 1,01% atau 13 hari, turun pada bulan April menjadi 0,23% atau 3 hari dan pada bulan Mei turun lagi menjadi 0,15% atau 2 hari.

Perusahaan harus mampu menumbuhkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan tujuan karyawan dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal pula. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor, Hasibuan (2014:203) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Kondisi kerja yang mendukung bisa diartikan sebagai lingkungan kerja. Sedarmayanti dalam Sintinjak (2018:166) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya, salah satunya yaitu mengenai lingkungan kerja, tempat dimana karyawan bekerja.

Hasil pengamatan pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Semarang menunjukkan beberapa permasalahan dalam fasilitas yang ada pada perusahaan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan. Keadaan kantor PT. Angkasa Pura Suport yang tertutup mengakibatkan keberadaan lampu sangat

vital, sehingga apabila listrik pada kondisi mati karyawan tidak dapat bekerja karena kondisi kantor yang gelap dan peralatan yang digunakan untuk bekerja memerlukan aliran listrik. Kondisi fasilitas yang sudah tua juga mengakibatkan kerja dari alat tersebut menjadi lambat sehingga memperlama proses kerja karyawan yang membutuhkan bantuan mesin ini. Mesin *fotocopy* yang sudah tua dan kurang terawat serta jumlah printer yang kurang merupakan salah satu contoh fasilitas yang kurang mendukung pada PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian administrasi PT Angkasa Pura Semarang.

## 2. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menghubungkan beberapa faktor yang menjadi anteceden dari kepuasan kerja. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun penelitian ini mengupas lebih jauh pengaruh lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non fisik.

### 2.1. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009:202) menyatakan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. “Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal” (Badriyah, 2015:227).

Menurut Hasibuan (2009: 203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinan.

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Luthans (2006) dalam Damayanti, Hanafi, & Cahyani (2018:78), kelima dimensi kepuasan kerja tersebut adalah:

- a. Kepuasan terhadap Pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap Imbalan
- c. Kepuasan terhadap Promosi
- d. Kepuasan terhadap Pengawasan
- e. Kesempatan terhadap Rekan Kerja

### 2.2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Sudaryo, Aribowo, & Sofiati (2018:47) , “Lingkungan kerja yang layak adalah kondisi dimana individu dapat melakukan pekerjaannya secara ideal, aman, sehat, dan nyaman”. Sihombing (2004) dalam Prakoso, Astuti & Ruhana (2014:3) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Lumbatoruan (2013:734), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. 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

Pada penelitian ini indikator variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik yang digunakan, mengadopsi beberapa indikator lingkungan kerja yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Aslinda (2017:20) dan Siagian (2014:59) yaitu:

- a. Indikator Lingkungan Fisik  
Penerangan, suhu udara, fasilitas, dan suara bising.
- b. Indikator Lingkungan Non Fisik  
Hubungan kerja karyawan dengan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

**2.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan pada penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian administrasi pada PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian administrasi pada PT Angkasa Pura Suports Cabang Semarang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian administrasi pada PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

**2.4. Hipotesis**

Berdasarkan pada tujuan penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

$H_{01}$  : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan kerja fisik Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Bagian Administrasi PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

$H_{02}$  : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

$H_{03}$  : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan kerja fisik dan non fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

b. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

$H_{a1}$  : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

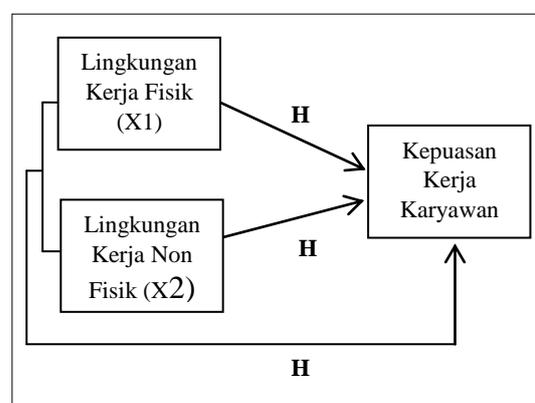
$H_{a2}$  : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

$H_{a3}$  : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

Sesuai hipotesis yang telah dirumuskan maka kerangka pemikiran teoritis yang dibangun sebagai berikut

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2019)

**3. Metode Penelitian**

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang Bagian Administrasi sebanyak 64 karyawan. Berdasarkan rumus slovin maka jumlah sampel sebanyak 39 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu insidental sampling. “Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data” (Sujarweni, 2014:72).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Agree-Disagree Scale* merupakan salah satu bentuk lain dari *Bipolar Adjective*, dengan mengembangkan

pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. (Ferdinand, 2014:206). Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas butir pertanyaan serta Analisa Regresi Berganda

**4. Hasil Analisis**

Data yang didapatkan dalam penelitian ini berasal dari persepsi karyawan berdasarkan pernyataan dan pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Hasil data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi berganda.

**4.1. Uji Validitas**

Sujarweni (2015:160) hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%, jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$  maka valid. Pada penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah  $(n) = 39$  dengan  $df=37$  dan sig 5% sehingga diperoleh  $r_{tabel} = 0,3160$

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,871	0,316	Valid
	X1.2	0,793	0,316	Valid
	X1.3	0,809	0,316	Valid
	X1.4	0,719	0,316	Valid
	X1.5	0,594	0,316	Valid
	X1.6	0,830	0,316	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,706	0,316	Valid
	X2.2	0,798	0,316	Valid
	X2.3	0,733	0,316	Valid
	X2.4	0,749	0,316	Valid
	X2.5	0,732	0,316	Valid
	X2.6	0,634	0,316	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,654	0,316	Valid
	Y.2	0,577	0,316	Valid
	Y.3	0,597	0,316	Valid
	Y.4	0,510	0,316	Valid
	Y.5	0,523	0,316	Valid
	Y.6	0,683	0,316	Valid

**Tabel 4.1 Uji Validitas**

Sumber: data primer yang diolah (2019)

**4.2. Uji Reliabilitas**

Ghozali (2018:45) “reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dari semua pernyataan – pernyataan setiap variabel adalah lebih besar dari 0,60 , yang artinya bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan.

**Tabel 4.2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabel	Ket
Lingkungan Kerja Fisik	0,847	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,820	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,622	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

**4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan. Hasil pengaruh kedua variabel independen tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
1 (Constant)	22,475	4,263	5,272	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,251	,094	2,655	,012
Lingkungan Kerja Non Fisik	,317	,127	2,493	0,17

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22,475 + 0,251X_1 + 0,317X_2$$

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja Fisik
- X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Non Fisik

Keterangan:

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) = 22,475  
Variabel kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya positif sebesar 22,475, yang berarti bahwa skor variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dianggap konstan atau tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan maka kepuasan kerja senilai dengan 22,475.
- b. Koefisien X<sub>1</sub> = 0,251  
Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,251%.
- c. Koefisien X<sub>2</sub> = 0,317  
Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,317%.

#### 4.4. Uji Parsial (Uji t)

Mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
1 (Constant)	22,475	4,263	5,272	,000
Lingkungan Kerja Fisik	,251	,094	2,655	,012
Lingkungan Kerja Non Fisik	,317	,127	2,493	0,17

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Dari hasil perhitungan didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,493 apabila dilihat pada tabel t dengan  $\alpha = 5\%$ , dan derajat kebebasan (df) =  $n - k = 39 - 6 = 32$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,028, artinya bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,493 > 2,028$ ) dan nilai signifikansi

adalah  $sig = 0,017 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian administrasi pada PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

#### 4.5. Uji Simultan (Uji F)

Uji yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel independen menggunakan uji F. Hasil Uji F penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	322,783	2	161,392	25,810	,000b
Residual	225,114	36	6,253		
Total	547,897	38			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Dari Tabel 4.5 diketahui nilai F tabel dengan  $df_1=2$  dan  $df_2=36$  adalah 3,26. Dari tabel 5.16 dapat diketahui jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,810 > 3,26$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan bagian administrasi pada PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang.

#### 4.6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 <sup>a</sup>	,589	,566	2,50063

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

Sumber: Data primer yang diolah (2019)  
 Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,566 atau 56,6% artinya hal ini menunjukkan bahwa 56,6% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi variabel independen lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Pembahasan

Pertama yang akan dibahas didalam bab ini yaitu pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, selanjutnya dikuti pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasa kaeryawan dan yang terakhir dibahas mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,012. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $\text{Sig.t} < \alpha$  (0.05) maka variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik ditanggapi dengan jawaban setuju, yang berarti lingkungan kerja fisik yang baik di PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang dapat dikatakan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2009:203) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang

menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti dalam Aslinda (2017:16) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitartempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, mengakibatkan rasa puas karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

### 5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,017. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $\text{Sig.t} < \alpha$  (0.05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik ditanggapi dengan jawaban setuju dan memberikan tanggapan yang positif dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner, yang berarti lingkungan kerja non fisik yang baik di PT. Angkasa Pura Suport Cabang Semarang

dapat dikatakan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014:203) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti dalam Sitinjak (2018:166) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang terjalin baik antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan sesama rekan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis linier berganda diperoleh Fhitung sebesar 25,810, sedangkan Ftabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 36) adalah sebesar 3,150. Karena Fhitung > Ftabel yaitu  $25,810 > 3.26$  atau nilai sig F ( $0,000 < \alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai *adjust R Square* menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 56.6% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 43.4% variabel kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini juga diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2014:203) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik dan mendukung akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas di lingkungan kerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## **6. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian Tugas Akhir ini dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap

kepuasan kerja karyawan bagian administrasi PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai indeks dengan rata-rata jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 81,13 , variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 82,99, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 83,72. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik serta Kepuasan Kerja Karyawan bagian administrasi pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Semarang sudah baik.
- b. Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan bagian administrasi PT. Angkasa Pura Suport Cabang Semarang. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik dalam perusahaan maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja.
- c. Lingkungan Non Fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan bagian administrasi PT. Angkasa Pura Suport Cabang Semarang. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat.
- d. Berdasarkan pengujian melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan bagian administrasi PT Angkasa Pura Suport Cabang Semarang. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan

Kerja Non Fisik dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan/

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia. *Universitas Telkom Bandung*.
- Aslinda. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe. *Universitas Halu Oleo*.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis) RS Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2, 78.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, pedoman untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertai ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Apliasi Analisis Mutivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Univesitas Diponegoro.
- Khoiri, M. M. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lambantoruan, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik di PT

Indonusa Telemedia Regional Office  
Jawa Barat.

- Marnis, P. d. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Sajono, H., & Julianita, W. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiani, I., Gunawan, I. K., & Dama, M. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintah*.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitinjak, L. N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinathika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Zainal, R. V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers