

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PD SAHANG MAS

Farrel Andreas¹⁾, Parama Santati²⁾, Wita Farla³⁾

^{1,2,3)}Jurusan Manajemen, Universitas Sriwijaya

²⁾ Penulis korespondensi : santati@unsri.ac.id

ABSTRACT

To improve employee performance, every organization needs to pay attention to the job satisfaction of its employees. One of the factors that can affect employee job satisfaction is the environmental conditions in the place where he works, both physical and non-physical. This study aims to analyze the effect of the physical work environment on job satisfaction of PD Sahang Mas employees. The population in this study were all employees of PD Sahang Mas, totaling 33 employees. With saturated sampling technique, the number of samples used in this study amounted to 33 employees. The data collection method used was questionnaires using a 5-point Likert scale. The instrument test was carried out using validation and reliability tests. The analysis technique used is simple linear regression analysis using the SPSS application. Based on the results of the analysis it was concluded that the physical work environment has a positive and significant effect on the job satisfaction of PD Sahang Mas employees.

ABSTRAK

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memerhatikan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kondisi lingkungan di tempat dimana ia bekerja, baik fisik maupun non-fisik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PD Sahang Mas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Sahang Mas, berjumlah 33 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel jenuh, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validasi dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas.

Kata kunci : *Lingkungan kerja fisik; kepuasan kerja*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik organisasi profit maupun organisasi publik perlu memerhatikan kepuasan kerja karyawannya karena dapat memengaruhi kinerja karyawan (Rahayu & Rushadiyati, 2021), tingkat *turnover* karyawan (Derrick, 2022), dan produktivitas kerja karyawan (Safrin & Sulaiman, 2021). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki tingkat absensi yang rendah, begitu pula sebaliknya (Sunyoto, 2015). Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional terhadap situasi kerja yang diterima oleh karyawan (Pangestu et al., 2017). Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja, kepribadian, gaji, dan *Corporate Social Responsibility* (Robbins, 2019).

Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan oleh organisasi adalah memberikan kepuasan kepada karyawannya terhadap pekerjaan atau lingkungan psikologis maupun fisik dimana karyawan tersebut bekerja (Mondy & Martocchio, 2016). Karyawan yang merasa nyaman terhadap lingkungan tempatnya bekerja akan merasakan kepuasan dalam bekerja, dan hal ini dapat dilihat dari sikap yang ada dalam diri karyawan tersebut

(Hasibuan, 2016), sehingga mereka memilih untuk bertahan dan menjadi aset bagi perusahaan (Mardiana, 2005).

Dalam bekerja, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tempat atau lingkungan karyawan bekerja (Maslichah & Hidayat, 2017; Pangestu et al., 2017; Wahyuniardi et al., 2018). Hal ini karena setiap karyawan berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Pangestu et al., 2017). Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Apabila organisasi dapat memprioritaskan lingkungan tempat karyawan bekerja sehingga menjadi tempat yang nyaman dan aman, maka organisasi tersebut telah menciptakan situasi kerja yang memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan di organisasinya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari berbagai macam aktivitas. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang bersih dan baik agar mereka merasa nyaman dalam bekerja (Maslichah & Hidayat, 2017). Manajemen harus

memastikan bahwa lingkungan kerja fisik nyaman dan aman agar tidak terjadi kecelakaan kerja (Mondy & Martocchio, 2016). Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mengakibatkan dampak negatif seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, dan akibat buruk lainnya yang jika dibiarkan akan memberikan dampak negatif bagi organisasi itu sendiri (Simanjuntak et al., 2021).

PD Sahang Mas merupakan sebuah perusahaan dagang di kota Palembang. Aktivitas utama perusahaan ini adalah di bidang pengemasan bahan-bahan tambahan makanan. Berdasarkan prasurvei diketahui bahwa terdapat beberapa masalah terkait kondisi lingkungan kerja fisik perusahaan seperti penerangan yang kurang baik, suhu udara yang panas, suara bising, dan ruang gerak yang sempit. Selain itu, tingkat absensi karyawan pada tahun 2022 menunjukkan angka di atas 3 % seperti terlihat pada Tabel 1 berikut. Tingkat absensi tersebut dapat menjadi indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PD Sahang Mas Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan yang Absen	Total Karyawan (orang)	(%)
Januari	2	33	6,1
Februari	3	33	9,1
Maret	1	33	3,0
April	4	33	12,1
Mei	2	33	6,1
Juni	0	33	0
Juli	1	33	3,0
Agustus	2	33	6,1
September	0	33	0
Oktober	2	33	6,1
November	3	33	9,1
Desember	1	33	3,0
Rata-rata kemangkiran			5,3

Sumber: PD Sahang Mas, 2023

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Dhyana Parashakti et al (2019), Andriany (2019), Irma & Yusuf (2020), Ratnasari et al (2020), dan Dewi et al (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Pareraway et al. (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak terpengaruh oleh lingkungan tempat karyawan bekerja. Dengan demikian, terdapat peranan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan masih dapat diperdebatkan. Hal ini memberikan kemungkinan untuk melakukan penelitian terhadap kedua variabel ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengkaji peranan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas, Palembang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori 2 faktor yang dicetuskan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini, karakteristik pekerjaan dibagi menjadi dua kategori yaitu *dissatisfier/hygiene factors* atau disebut juga faktor ekstrinsik dan *satisfier/motivators* atau disebut juga faktor intrinsik. Faktor *dissatisfier* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik yang memotivasi seseorang untuk menghindari dari rasa ketidakpuasan yang berkaitan dengan status, keamanan kerja, gaji, tunjangan, kondisi kerja, gaji, asuransi, maupun liburan. Faktor *satisfier* adalah faktor yang bersifat intrinsik yang memotivasi seseorang untuk mencapai kepuasan yang berkaitan dengan achievement (penghargaan), pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan (Herzberg, 1996).

Teori 2 faktor menunjukkan bahwa terdapat faktor *satisfier* dan *dissatisfier* yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Dalam fenomena ini, yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja ialah faktor *dissatisfier* berupa kondisi kerja atau *work condition*. Salah satunya adalah lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja berperan penting bagi pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan kepuasan dan rasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Muslih & Anshari Damanik, 2022). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terdapat di tempat kerja untuk melaksanakan tugas karyawan, seperti penerangan, suhu ruangan, saluran udara, dan alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Sementara itu, Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh bahan dan alat yang berhubungan atau digunakan oleh karyawan, metode atau cara kerja, dan pengaturan kerjanya baik secara kelompok ataupun individu, yang berada di sekitar tempat seorang karyawan bekerja.

Menurut Siagian (2019) lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan berbagai kondisi berbentuk fisik dan berada di tempat kerja yang secara langsung memengaruhi karyawan. Beberapa indikator yang digunakan untuk menilai lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna ruangan, tata ruang kerja, keamanan tempat bekerja, dan peralatan kerja (Sedarmayanti, 2017).

Sementara itu, situasi kerja yang menyenangkan, hubungan yang baik antara sesama

karyawan maupun atasan merupakan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2017).

Karyawan berperan penting dalam mewujudkan terciptanya tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perusahaan harus berupaya agar karyawannya merasa puas. Kepuasan kerja tersebut akan memengaruhi sikap-sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge, (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, demikian juga sebaliknya. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan akan sesuatu hal tidak terpenuhi (Mathis & Jackson, 2008). Misalnya, seorang karyawan berharap ruang kantornya bersih dan rapi. Dia akan merasa kecewa jika mendapati ruangan kerjanya kotor. Kepuasan kerja dapat diukur melalui pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, gaji yang diterima, promosi, pengawas, dan interaksi dengan rekan kerja (Afandi, 2018).

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor psikologis (misalnya nyaman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, dan kemampuan karyawan), faktor sosial (misalnya interaksi antar karyawan, interaksi antara karyawan dengan atasan). Selain itu faktor fisik (seperti umur, jenis pekerjaan, lingkungan kerja), dan faktor finansial (misalnya gaji, bonus, jaminan sosial) juga turut memengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2016).

Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan (Hanafi et al., 2018) dan komitmen terhadap organisasi (Mathis ad& Jackson, 2008). Pada gilirannya, hal ini akan berpengaruh terhadap *turn over intention* (Hadjri et al., 2019; Mathis & Jackson, 2008; Zunaidah et al., 2019).

Agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman, mereka memerlukan tempat kerja dalam kondisi yang bersih (Moekijat, 2005). Lingkungan atau tempat kerja yang tidak sesuai dapat memberikan pengaruh negatif kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengaruh negatif ini misalnya sering terlambat atau bahkan tidak masuk kerja, tidak semangat dalam bekerja, menurunnya produktivitas, melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya, yang jika dibiarkan akan berdampak negatif kepada perusahaan (Dhyan Parashakti et al, 2019). Untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja, organisasi perlu memberikan lingkungan kerja yang baik kepada para karyawannya. Dengan demikian, prestasi kerja dapat meningkat dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai (Irma & Yusuf, 2020). Berdasarkan literatur tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun kerangka hipotesis dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan teknik deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan PD Sahang Mas yang berjumlah 33 karyawan. Sampel diambil dengan teknik sampel sampling jenuh. Sampel jenuh merupakan suatu teknik atau cara menentukan sampel jika anggota dalam populasi digunakan secara keseluruhan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, total sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan PD Sahang Mas. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 23.0. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 33 orang sesuai dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan karakteristiknya sesuai dengan unit kerja, umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Berdasarkan unit kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PD Sahang Mas didominasi oleh karyawan di Bagian Pengemasan sebanyak 17 orang (51,5%), sedangkan Bagian Produksi sebanyak 11 orang (33,3%), dan Bagian Pemasaran sebanyak 5 orang (15,2%).

Berdasarkan umur, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PD Sahang Mas didominasi oleh karyawan dengan umur 21-35 tahun sebanyak 20 orang (60,6%). Berdasarkan jenis kelamin, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PD Sahang Mas didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (75,8%), sedangkan perempuan sebanyak 8 orang (24,2%). Hal ini dapat dipahami karena

sebagian besar pekerjaan yang dilakukan memerlukan tenaga fisik.

Masa kerja responden sebagian besar (48,5%) adalah 5-10. Sementara itu, berdasarkan pendidikan, responden didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 18 orang (54,5%). Respon dengan pendidikan SD dan SMP sebanyak 10 orang (30,3%), dan selebihnya berpendidikan Diploma dan S1. Tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi di sebagian besar responden disebabkan bahwa jenis pekerjaan yang dilaksanakan tidak memerlukan tingkat pendidikan formal yang tinggi.

Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan yang berada di perusahaan PD Sahang Mas sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,291. Nilai ini diperoleh berdasarkan tingkat kepercayaan 95% dan nilai df berasal dari total jumlah responden -2, maka didapat nilai df sebesar 31. Hasil uji validitas variabel penelitian ini berkisar antara 0,294-0,656, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dimana jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) 0,60 maka pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik diperoleh sebesar 0,676, dan variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,621. Dengan demikian variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan maksud mengetahui hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja fisik) dengan variabel terikat (kepuasan kerja). Berikut adalah hasil perhitungan data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 23.0 :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Coefficient
C	25724,282
Lingkungan Kerja Fisik	0,376

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada Tabel 2, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah:

$$Y = 25724,282 + 0,376X + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai (a) sebesar 25724,282 dan nilai (b) sebesar 0,376. Hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yaitu 25724,282 artinya bahwa jika tidak ada perubahan pada lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja

karyawan di PD Sahang Mas sebesar 25724,282 satuan.

2. Nilai koefisien (b) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,376 bernilai positif. Nilai positif ini berarti bahwa hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas adalah searah. Ini berarti jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebanyak 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan di PD Sahang Mas meningkat sebanyak 0,376 satuan.

Menurut Sugiyono (2018), uji koefisien korelasi berfungsi sebagai alat ukur untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Koefisien determinasi adalah alat ukur untuk mengetahui seberapa jauh kesanggupan model dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

R	0,365 ^a
R Square	0,133

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 3 dapat diketahui nilai r sebagai koefisien korelasi sebesar 0,365. Angka tersebut memiliki arti bahwa hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan karyawan PD Sahang Mas adalah lemah, karena berada pada kategori interval koefisien 0,200-0,390.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,133. Angka tersebut memiliki arti bahwa variabel independen lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas sebesar 13,3%. Sisanya sebesar 86,7% (100%-13,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya komitmen organisasi (Ratnasari et al., 2020), kompensasi (Ardianti et al., 2018), *work-life balance* (Maslichah & Hidayat, 2017), dan lingkungan kerja non-fisik (Arab et al., 2019).

Menurut Sugiyono (2018), uji t berfungsi untuk melihat pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 33 orang sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,695. Nilai ini diperoleh dari perhitungan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau signifikansi 5%. Nilai df = jumlah responden -2, maka nilai df dalam tabel t adalah 31. Berikut hasil uji t pada penelitian ini :

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Coefficient	t-Statistic	Sig
C	25724,282	4,568	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,376	2,180	0,037

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,180, dimana nilai ini lebih tinggi dari t_{tabel} sebesar 1,695. Nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja berperan dalam memberikan rasa kepuasan pada karyawan karena dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya (Mardiana, 2005). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas.

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Robbins (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang berperan dalam kepuasan kerja seorang karyawan adalah kondisi kerja yang baik, misalnya lingkungan fisik yang nyaman, bersih, penerangan yang cukup. Kondisi kerja yang baik akan meningkatkan memberikan rasa puas di dalam diri karyawan Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan sekaligus untuk mendukung para karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 2019).

Lingkungan kerja fisik yang baik tentu saja dapat meningkatkan rasa puas dalam diri karyawan dan memberikan semangat atau motivasi kerja. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik tersebut dalam kondisi yang tidak baik atau tidak kondusif maka dapat mengurangi rasa puas dalam diri karyawan dan mengurangi motivasi atau semangat kerja karyawan (Simanjuntak et al., 2021).

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2018), T. S. M. Amarasena (2019), Taheri et al (2020), dan Qader (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan meningkat (Ardianti et al., 2018).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan semakin tinggi jika semakin banyak aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan individu tersebut (Marliani, 2015).

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas.

5.2. Saran

Lingkungan kerja fisik pada PD Sahang Mas dapat lebih ditingkatkan lagi agar kondisi kerja yang baik dan nyaman dapat tercipta, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Misalnya dengan menambah jumlah penerangan dan memberikan pewarnaan yang cocok pada ruangan. Hal ini dapat dilakukan untuk mempermudah perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden yang relatif sedikit dan hanya mencakup satu perusahaan. Kedua, hanya satu variabel independen yang diteliti untuk melihat pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, dapat diperkaya dengan menambah variabel lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, misalnya komitmen organisasi, kompensasi, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non-fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Arab, A. M., Nurmawanti, S., & Furqan, L. (2019). Effect Of Locus Of Control, Non-Physical Work Environment And Work Discipline On Job Satisfaction (Study of Government Employees with Work Agreements at Institute of Domestic Administration, West Nusa Tenggara Campus, Indonesia). *International Journal of Humanities, Religion and Social Science*, 3.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8.
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan

- Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dewi, N. N., Rodli, A. F., & Nurhidayanti, F. (2021). Effect of Work Engagement, Work Environment and Work Spirit on Teacher Satisfaction. *International Journal of Business, Technology, and Organizational Behavior (IJTOB)*, 1.
- Dhyan Parashakti, R., Septiani Juniarti, & Khotimah, N. (2019). The Effect of Workload, Work Environment, Career Development on Employee Job Satisfaction on PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 44–54. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.35>
- Hadjri, M. I., Perizade, B., & Zunaidah, . (2019). *Technological Literacy, Spiritual Motivation, Compensation, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Case Study in Bank Sumsel Babel Syariah*. 3(1), 413–422. <https://doi.org/10.5220/0008440804130422>
- Hanafi, A., Zunaidah, -, & Ulfa, M. (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8), 1–5. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.8.2018.p8002>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1996). *Work And Nature of Man*. World Publishing.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12, 253–258.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Pustaka Setia Bandung.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12th ed.). Thomson.
- Moekijat. (2005). *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Alumnus.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Recourse Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Muslih, M., & Anshari Damanik, F. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainika Unpam: Jurnal Sains Dan Matematika Unpam*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.32493/jsmu.v1i1.1607>
- Qader, A. N. (2021). The effect of non-monetary incentives & work environment on employee's job satisfaction. *Estudios de Economia Aplicada*, 39(7). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.5223>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ratnasari, S. L., Prasetyo, E. J., & Hakim, L. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11.
- Robbins, S.P & Judge, T. . (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, T., Saragi, & Sylvia, S. V. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa MANajemen*, 2(1), 42–54.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- T. S. M. Amarasena. (2019). Does the Work Environment Impact Job Satisfaction of Academic Faculty Members of Public Universities in Sri Lanka. *International Journal of Education and Knowledge Management (IJEKM)*, 2.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Md. Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17.
- Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 583–586.