

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero UP3) Cimahi

Khalid Sulaiman Sumantri, Affandi Iss, Allya Rossallyn Assyofa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia

Khalidsumantrita1444@gmail.com, affandi.iss@unisba.ac.id, roosallyn.allya@gmail.com

**Abstract**—Job satisfaction can be influenced by physical and non-physical work environment, if the work environment is good, comfortable, clean, pleasant and has a pleasant boss or colleague it will increase employee job satisfaction. The method used in this research is descriptive and verification analysis and using calculations with SPSS for windows 22. Sampling technique with non-probability sampling with saturated sampling method as many as 60 respondents. This study uses data collection by questionnaire, interview and observation. The results of this study concluded that: 1) partially the physical work environment had a significant effect on job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero UP3) Cimahi. 2) Partially shows that non-physical work environment has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero UP3) Cimahi. 3) Simultaneously shows that the physical work environment and non-physical work environment significantly influence the job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero UP3) Cimahi.

**Keywords**—Job Satisfaction, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment.

**Abstrak**—Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik maupun non fisik, jika lingkungan kerja baik, nyaman, bersih, menyenangkan dan memiliki atasan atau rekan kerja yang menyenangkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif dan verifikatif serta menggunakan perhitungan dengan SPSS for windows 22. Teknik pengambilan sampel dengan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero UP3) Cimahi. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero UP3) Cimahi. 3) Secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero UP3) Cimahi.

**Kata kunci**—Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi

keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang diharapkan perusahaan tentunya adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya (Wahyuni, dkk 2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satunya yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada HRD pada PT.PLN (Persero UP3) Cimahi di ketahui terdapat ketidak harmonisan antara sesama karyawan. Sedangkan berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada karyawan terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang pemberian gaji yang tidak tepat pada waktunya, bahkan terdapat dua orang yang mengeluhkan bahwa gaji mereka tidak tepat waktu hingga kurang lebih satu bulan. Berdasarkan hal tersebut dapat di katakan bahwa kondisi kerja tersebut membuat karyawan merasa kurang nyaman.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka tujuan penelitian ini

1. Lingkungan kerja fisik pada PT.PLN (Persero UP3) Cimahi.
2. Lingkungan kerja non fisik pada PT.PLN (Persero UP3) Cimahi.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero UP3) Cimahi.
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero UP3).
5. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero UP3) Cimahi.
6. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero UP3) Cimahi.

II. LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam Sitinjak (2018:117) menyatakan, kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

B. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito dalam Eka, Sunuharyo dan Utami (2016:186) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

C. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Eka, Sunuharyo dan Utami (2016) 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 atasan dengan bawahan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 1. HASIL UJI T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.557	3.013		2.176	.034
1 Lingkungan_Fisik	.487	.080	.623	6.064	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 6,064 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,001 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,064 > 2,001$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja(Y).

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 2. HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	918.042	2	459.021	34.630	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	755.544	57	13.255		
Total	1673.586	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_NonFisik, Lingkungan\_Fisik

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 7,935 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,001 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,935 > 2,001$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja(Y).

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 3. HASIL UJI T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.365	2.339		2.721	.009
1 Lingkungan_NonFisik	1.544	.195	.721	7.935	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 57$  adalah 3,16 dengan  $sig = 0,000$ . Pengujian dengan membandingkan  $sig = 0,000$  dengan  $\alpha = 5\% (0,05)$  maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung} = 34,630 > f_{tabel} = 3,16$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, mana peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik pada PT. PLN (Persero UP3) Cimahi dinilai cukup baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan pada dimensi sirkulasi udara, suara bising dan kebersihan lingkungan kerja. Pada sirkulasi udara yang ada di PT. PLN (Persero UP3) beberapa karyawan merasa perlu ditambah pendingin ruangan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja. Pada dimensi

suara bising, suasana yang kurang nyaman dirasakan oleh karyawan berasal dari alat-alat atau mesin diluar ruangan sehingga karawan sulit berkonsentrasi dan pada dimensi kebersihan kurangnya kesadaran dari karyawan untuk menjaga lingkungan kerja di sekitarnya

2. Hasil tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja non fisik pada PT. PLN (Persero UP3) Cimahi dinilai tidak baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan pada dimensi hubungan rekan kerja setingkat dimana karyawan merasa hubungan yang terjalin diantara sesama karyawan tidak berjalan harmonis serta komunikasi antara karyawan tidak berjalan dengan baik.
3. Hasil tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero UP3) Cimahi dinilai cukup baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan pada dimensi gaji dan promosi. Pada dimensi gaji, karyawan merasa gaji yang diterimannya tidak sesuai dengan beban kerja yang harus ditanggungnya dan gaji yang diberikan selalu tidak tepat waktu. Sedangkan pada dimensi promosi karyawan merasa perusahaan kurang memberi kesempatan yang luas bagi karyawannya untuk mengikuti promosi jabatan dan promosi yang diberikan perusahaan dirasakan tidak adil karena berdasarkan kedekatan dengan atasan.
4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero UP3) Cimahi. Hal tersebut searah dengan pendapat Wibowo, Musadieq dan Nurtjahono (2014) yang mengatakan bahwa bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.
5. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero UP3) Cimahi. Hal tersebut searah dengan pendapat Pangarso dan Ramadhyanti (2015) lingkungan kerja non fisik yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Jika kepuasan kerja menurun, lingkungan kerja non fisik yang menyebabkan karyawan dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero UP3) Cimahi. Hal tersebut searah dengan pendapat Sinambela (2016) berpendapat bahwa setidaknya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik

lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja

- Saran
1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik dilihat dari faktor sirkulasi udara perusahaan dapat mempertimbangkan menambah pendingin udara apabila diperlukan agar dapat menunjang karyawan dalam bekerja pada saat cuaca sedang panas, untuk faktor kebisingan dari luar ruangan perusahaan harus bisa meminimalisir suara bising-bising dari luar ruangan serta untuk faktor kebersihan perusahaan harus menindak tegas karyawan yang tidak menjaga kebersihan di dalam ruang kerja
  2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik dilihat dari hubungan rekan kerja setingkat, sebaiknya perusahaan mengadakan acara gathering agar tercipta kedekatan diantara sesama karyawan dan meningkatkan kesempatan karyawan untuk mengobrol dan bersenda gurau dengan sesamanya.
  3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero UP3) sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi ketepatan waktu pemberian gaji dan menyesuaikan dengan beban kerja yang ditanggungnya. Serta perusahaan memberikan promosi seluas-luasnya bagi karyawannya dengan memperhatikan asas keadilan dan tidak mempertimbangkan faktor kedekatan dengan atasan sebagai dasar pemberian promosi jabatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung. Remaja Rosdakarya
- [2] Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El Dinar*, 3(1).
- [3] Agus Widarjono. (2013). *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*, Ekonosia, Jakarta
- [4] Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen Magister*. Vol 04, No.02
- [5] Anas, Khaidiri. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1): h: 1-11.
- [6] Aritonang, L. K., Fadilah, N., Aritonang, A. T., & Saragih, V. O. (2019). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro". *Jurnal Manajemen*. Vol 5, No.1.
- [7] Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: VPustaka Setia
- [8] Cintia, E., & Gilang, A. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I". *e-Proceeding of Management*. Vol 3, No.1.
- [9] Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- [10] Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Dipang, L. (2013). "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam

- Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No.3, Hal 1080-1088.
- [12] Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- [13] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- [14] S, Eka.S.D., Sunuharyo, S.B., & Utami, N. H. (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 40, No.1.
- [15] Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama
- [16] Setiyadi, B., Utami, N. H., Nurthjahjono, E. G. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 21, No.1.
- [17] Sentosa, H. M. I., & Riana, G. I. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Bandung”. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol 7, No.8.
- [18] Septiadi, I Made dan W. G. Supartha. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Pada PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar*. E-Journal Universitas Udayana. 2 (8) : h: 986- 1001.
- [19] Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [20] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [21] Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat
- [22] Sitinjak, N. L. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 60, No.2