

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BP**

Muhammad Syahril Sidiq<sup>1</sup>, Ifah Masrifah<sup>2</sup>, Sumardi<sup>3</sup>  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti  
Bekasi  
Alamat e-mail: <sup>1</sup>musasiq17@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study analyzes the partial and simultaneous effects of the physical and non-physical work environments on employee job satisfaction at PT BP. A quantitative method with a causal-associative approach was applied to 105 employees at a polymer masterbatch company in the Jababeka Industrial Area, Bekasi. A sample of 51 respondents was selected using the Slovin formula at a 10% error level and proportionate stratified random sampling. Data were collected through observation, documentation, and a five-point Likert questionnaire, then analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, *t* tests, an *F* test, and the coefficient of determination in SPSS 26. The physical work environment had a positive and significant effect on job satisfaction ( $B = 0.602$ ;  $t = 12.389$ ;  $p < 0.001$ ), as did the non-physical work environment ( $B = 0.586$ ;  $t = 13.532$ ;  $p < 0.001$ ). Both variables simultaneously affected job satisfaction ( $F = 322.631$ ;  $p < 0.001$ ). The *R*-squared value of 0.931 indicates that the model explains 93.1% of the variation in job satisfaction. Improving physical conditions and social-psychological relations is therefore important for strengthening employee job satisfaction.*

*Keywords: physical work environment, non-physical work environment, job satisfaction*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT BP, baik secara parsial maupun simultan. Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal diterapkan pada populasi 105 karyawan perusahaan masterbatch polimer di Kawasan Jababeka, Bekasi. Sampel berjumlah 51 responden ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% dan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner skala Likert lima poin, kemudian dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 26. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $B = 0,602$ ;  $t = 12,389$ ;  $p < 0,001$ ), demikian pula lingkungan kerja non fisik ( $B = 0,586$ ;  $t = 13,532$ ;  $p < 0,001$ ). Kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $F = 322,631$ ;  $p < 0,001$ ). Nilai *R* Square sebesar 0,931 menunjukkan bahwa model menjelaskan 93,1% variasi kepuasan kerja. Dengan demikian, perbaikan kondisi fisik serta hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja

## **A. Pendahuluan**

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi, modal, dan strategi, tetapi juga mengelola sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memperlihatkan motivasi, loyalitas, komitmen, dan kontribusi yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat terlihat melalui penurunan semangat kerja, kualitas pekerjaan, peningkatan absensi, dan keinginan berpindah kerja. Karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting untuk menilai kualitas pengalaman karyawan di dalam organisasi (Al Banna & Prahiawan, 2024; Alvionita & Marhalinda, 2024).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi kognitif dan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Evaluasi tersebut tidak hanya menyangkut pekerjaan itu sendiri, tetapi juga imbalan, promosi, pengawasan, komunikasi, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan manajemen. Guibin (2024) menegaskan bahwa karyawan dengan kepuasan tinggi menunjukkan sikap dan emosi yang lebih positif

terhadap pekerjaan, sedangkan Karaferis, Aletras, dan Niakas (2022) menempatkan kepuasan kerja sebagai konstruk multidimensi. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, promosi, atasan, dan rekan kerja.

Salah satu kondisi yang membentuk penilaian karyawan terhadap pekerjaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang kondusif memberi rasa aman, memudahkan konsentrasi, dan membantu pekerjaan diselesaikan secara efektif. Lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat aktivitas kerja. Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua dimensi tersebut saling melengkapi karena pengalaman kerja karyawan terbentuk dari kondisi tempat kerja yang dapat diamati sekaligus hubungan sosial dan psikologis yang dirasakan (Indiyati & Rahmatika, 2022; Kurniawan & Anah, 2024).

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi nyata di sekitar tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, kebisingan, tata ruang,

fasilitas, dan keamanan. Pencahayaan yang memadai membantu ketelitian, suhu dan sirkulasi udara yang baik menjaga kenyamanan, sedangkan tata ruang serta fasilitas yang layak mendukung kelancaran pergerakan dan proses kerja. Kebisingan, suhu yang tidak sesuai, atau kualitas udara yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan kelelahan. Karena itu, kualitas lingkungan fisik tidak sekadar menyangkut fasilitas, tetapi juga keselamatan, kesehatan, dan efektivitas kerja (Tanjung, Setiyono, & Dewi, 2024; Pahrijal & Mulyana, 2025).

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan keadaan sosial dan psikologis yang terbentuk melalui hubungan atasan-bawahan, sistem pemberian imbalan, hubungan antarrekan, komunikasi, perlakuan, rasa aman psikologis, suasana kerja, dan pengawasan. Dukungan sosial, komunikasi terbuka, dan umpan balik merupakan sumber daya pekerjaan yang membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023). Rasa aman psikologis juga memungkinkan karyawan menyampaikan pendapat dan

masalah tanpa takut dipermalukan atau dihukum, sehingga hubungan kerja dapat berkembang secara sehat (Edmondson & Bransby, 2023).

Teori Dua Faktor Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959) menjadi landasan utama penelitian. Teori ini membedakan faktor motivator yang melekat pada isi pekerjaan dari faktor hygiene yang berada dalam konteks pekerjaan. Kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, pengawasan, keamanan, dan imbalan termasuk faktor hygiene. Kekurangan pada faktor tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan, sedangkan pengelolaan yang baik mencegah ketidakpuasan dan menciptakan dasar pengalaman kerja yang lebih positif. Dengan kerangka ini, lingkungan kerja fisik dan non fisik dipandang sebagai bagian dari konteks kerja yang relevan bagi kepuasan karyawan.

Objek penelitian adalah PT BP, nama samaran bagi perusahaan industri masterbatch dan solusi aditif polimer yang berlokasi di Kawasan Jababeka, Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. Aktivitas perusahaan menggabungkan proses produksi dan administrasi yang membutuhkan

ketelitian serta koordinasi antardivisi. Observasi awal menunjukkan bahwa beberapa area masih menghadapi penerangan yang belum optimal, perubahan suhu sesuai kondisi produksi, sirkulasi udara yang belum merata, kebersihan dan kebisingan yang perlu dikendalikan, serta tata ruang yang masih dapat ditingkatkan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan karyawan selama bekerja.

Pada aspek non fisik, komunikasi antarkaryawan belum selalu berjalan optimal sehingga koordinasi pada beberapa pekerjaan memerlukan waktu lebih lama. Keakraban dan hubungan interpersonal antardivisi juga masih terbatas, yang dapat mengurangi kelancaran kerja sama tim. Permasalahan ini penting karena lingkungan sosial yang suportif, hubungan yang harmonis, dan komunikasi yang efektif dapat menumbuhkan rasa dihargai dan nyaman. Sebaliknya, komunikasi yang lemah dan rasa aman psikologis yang rendah dapat menghambat partisipasi karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.

Penelitian terdahulu umumnya menunjukkan pengaruh positif

lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja. Indiyati dan Rahmatika (2022), Kurniawan dan Anah (2024), serta Nurhaisya et al. (2023) menemukan bahwa kedua dimensi lingkungan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, Syada, Adriani, dan Chairunnisa (2025) menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik tidak signifikan pada konteks organisasinya, sedangkan lingkungan kerja non fisik tetap signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh dapat bergantung pada karakteristik organisasi, pekerjaan, dan persepsi responden.

Kebaruan penelitian terletak pada pengujian kedua dimensi lingkungan kerja pada perusahaan masterbatch polimer yang memiliki karakter pekerjaan produksi dan administrasi dalam satu organisasi. Komposisi tersebut memungkinkan kebutuhan fisik serta dinamika hubungan kerja berbeda antarbagian. Penelitian ini dengan demikian tidak hanya menguji konsistensi teori pada objek yang berbeda, tetapi juga memberi dasar empiris untuk menentukan aspek lingkungan kerja yang perlu diprioritaskan oleh perusahaan.

Penelitian bertujuan menganalisis: (1) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan; dan (3) pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BP. Berdasarkan teori dan bukti empiris, diajukan tiga hipotesis: H1 lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; H2 lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; serta H3 kedua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BP.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT BP, Kawasan Jababeka, Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, pada Januari-Mei 2026. Nama perusahaan disamarkan untuk menjaga kerahasiaan identitas dan data internal. Data utama

berbentuk skor jawaban kuesioner, sedangkan profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan pembagian divisi digunakan sebagai data pendukung.

Populasi penelitian adalah seluruh 105 karyawan aktif PT BP. Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, yaitu  $n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$ , sehingga diperoleh 51,22 dan dibulatkan menjadi 51 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling karena jumlah karyawan pada enam divisi tidak sama. Setelah alokasi proporsional ditentukan, responden dipilih secara acak dari daftar karyawan pada masing-masing divisi sampai jumlah sampel terpenuhi (Sugiyono, 2022; Umar, 2011).

**Tabel 1 Distribusi Populasi dan Sampel Menurut Divisi**

| Divisi            | Pop. | Prop. | n  |
|-------------------|------|-------|----|
| Operator Produksi | 74   | 35,94 | 36 |
| Quality Control   | 6    | 2,91  | 3  |
| Laboratory        | 6    | 2,91  | 3  |
| Warehouse         | 8    | 3,89  | 4  |
| Maintenance       | 5    | 2,43  | 2  |
| Office            | 6    | 2,91  | 3  |
| Jumlah            | 105  | -     | 51 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Instrumen terdiri atas 30 pernyataan tertutup dengan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak

setuju) sampai 5 (sangat setuju). Variabel kepuasan kerja memiliki 10 item yang mengukur kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi atau upah, promosi, atasan, dan rekan kerja. Lingkungan kerja fisik diukur dengan 10 item yang mencakup pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebersihan, kebisingan, tata ruang, fasilitas, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik juga diukur dengan 10 item mengenai hubungan bawahan dengan atasan, sistem imbalan, hubungan rekan kerja, komunikasi, perlakuan, rasa aman, suasana kerja, dan pengawasan.

Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner daring menggunakan Google Form. Observasi ditujukan pada kondisi ruang kerja dan interaksi kerja tanpa memberikan perlakuan kepada responden. Kuesioner disebarkan setelah izin penelitian diperoleh dan responden menerima arahan pengisian. Jawaban kemudian diperiksa kelengkapannya sebelum ditabulasi. Dokumentasi digunakan untuk memeriksa kesesuaian profil, jumlah karyawan, dan pembagian divisi dengan data penelitian.

Kualitas instrumen diuji dengan korelasi Pearson Product Moment dan

Cronbach's Alpha. Item dinyatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel 0,276 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Instrumen dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Sebelum regresi, residual diuji melalui Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas diperiksa melalui Tolerance dan VIF, heteroskedastisitas melalui uji Glejser, serta linearitas melalui Deviation from Linearity. Nilai Durbin-Watson disajikan sebagai informasi tambahan karena data bersifat cross-sectional (Ghozali, 2018).

Analisis data meliputi statistik deskriptif, regresi linear berganda, uji  $t$ , uji  $F$ , dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Persamaan yang diuji adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Uji  $t$  dua arah pada taraf 5% digunakan untuk menilai pengaruh parsial  $X_1$  dan  $X_2$ ; uji  $F$  pada taraf yang sama digunakan untuk menilai pengaruh simultan; sedangkan  $R$  Square digunakan untuk menghitung proporsi variasi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh kedua variabel bebas.

### **C. Hasil Penelitian dan**

#### **Pembahasan**

Kuesioner yang dianalisis berasal dari 51 responden dan seluruhnya dinyatakan lengkap. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, divisi, dan lama kerja. Profil ini penting untuk menunjukkan konteks hasil karena persepsi terhadap kondisi kerja dapat berkaitan dengan jenis pekerjaan, masa kerja, dan karakteristik demografis responden.

#### **1. Karakteristik Responden**

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

| <b>Karakteristik</b> | <b>Kategori</b>   | <b>n</b> | <b>%</b> |
|----------------------|-------------------|----------|----------|
| Jenis kelamin        | Laki-laki         | 47       | 92,2     |
|                      | Perempuan         | 4        | 7,8      |
| Usia                 | <= 25 tahun       | 8        | 15,7     |
|                      | 26-30 tahun       | 31       | 60,8     |
|                      | 31-35 tahun       | 6        | 11,8     |
|                      | 36-40 tahun       | 5        | 9,8      |
|                      | > 40 tahun        | 1        | 2,0      |
| Pendidikan           | SMK               | 33       | 64,7     |
|                      | D3                | 1        | 2,0      |
|                      | S1                | 17       | 33,3     |
| Divisi               | Operator Produksi | 36       | 70,6     |
|                      | Quality Control   | 3        | 5,9      |
|                      | Laboratory        | 3        | 5,9      |
|                      | Warehouse         | 4        | 7,8      |
|                      | Maintenance       | 2        | 3,9      |
|                      | Office            | 3        | 5,9      |
| Lama kerja           | <= 2 tahun        | 3        | 5,9      |
|                      | 3-4 tahun         | 17       | 33,3     |
|                      | > 4 tahun         | 31       | 60,8     |

*Sumber: Data diolah peneliti, 2026*

Responden didominasi laki-laki sebanyak 47 orang (92,2%), sedangkan perempuan berjumlah 4 orang (7,8%). Komposisi ini selaras dengan dominasi pekerjaan produksi pada sampel. Kelompok usia terbesar adalah 26-30 tahun, yaitu 31 orang (60,8%), disusul usia sampai 25 tahun sebanyak 8 orang (15,7%). Mayoritas responden berpendidikan SMK, yaitu 33 orang (64,7%), sementara 17 orang (33,3%) berpendidikan S1 dan 1 orang (2,0%) berpendidikan D3.

Sebanyak 36 responden (70,6%) berasal dari Operator Produksi. Proporsi ini mengikuti struktur populasi, bukan pemilihan yang tidak seimbang, karena alokasi sampel dilakukan secara proporsional. Responden dengan masa kerja lebih dari empat tahun berjumlah 31 orang (60,8%), sehingga sebagian besar telah memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai lingkungan kerja perusahaan. Dengan demikian, profil sampel terutama merepresentasikan karyawan produksi usia 26-30 tahun, berpendidikan SMK, dan memiliki masa kerja lebih dari empat tahun.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 3 Ringkasan Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel             | Rata-rata | Min.                         | Maks.                |
|----------------------|-----------|------------------------------|----------------------|
| Kepuasan kerja       | 2,85      | Rekan kerja (2,75)           | Pekerjaan (2,95)     |
| Lingkungan fisik     | 2,91      | Ventilasi/ tata ruang (2,80) | Suhu/keamanan (3,00) |
| Lingkungan non fisik | 2,78      | Rasa aman (2,57)             | Suasana kerja (2,96) |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Rerata lingkungan kerja fisik sebesar 2,91, lingkungan kerja non fisik 2,78, dan kepuasan kerja 2,85. Berdasarkan interval penelitian, ketiga rerata berada pada kategori cukup (2,61-3,40). Temuan ini menunjukkan bahwa responden belum menilai ketiga variabel sebagai tinggi, walaupun seluruhnya juga tidak berada pada kategori rendah. Dengan kata lain, perusahaan telah memiliki dasar lingkungan kerja yang berfungsi, tetapi masih terdapat ruang perbaikan yang nyata pada aspek fisik, sosial, dan psikologis.

Pada kepuasan kerja, dimensi tertinggi adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (2,95), sedangkan yang terendah adalah kepuasan terhadap rekan kerja (2,75). Kepuasan terhadap kompensasi mencapai 2,82, promosi 2,87, dan atasan 2,86. Pola tersebut

menunjukkan bahwa isi pekerjaan relatif lebih diterima dibandingkan pengalaman sosial bersama rekan kerja. Hasil ini konsisten dengan observasi awal mengenai terbatasnya keakraban dan koordinasi antardivisi.

Pada lingkungan kerja fisik, suhu dan keamanan memperoleh rerata tertinggi, masing-masing 3,00. Sirkulasi udara serta tata ruang menjadi dimensi terendah dengan rerata 2,80, diikuti kebisingan 2,84, kebersihan 2,89, dan pencahayaan 2,93. Walaupun semua dimensi masih berada pada rentang cukup, nilai sirkulasi udara dan tata ruang menguatkan kebutuhan untuk mengevaluasi distribusi ventilasi, aliran udara, penempatan peralatan, dan ruang gerak pada area kerja.

Pada lingkungan kerja non fisik, suasana kerja memiliki rerata tertinggi sebesar 2,96. Rasa aman psikologis menjadi dimensi terendah dengan rerata 2,57 dan termasuk kategori rendah. Komunikasi kerja juga relatif lemah dengan rerata 2,65, disusul sistem imbalan 2,75, pengawasan 2,78, hubungan rekan kerja 2,79, perlakuan 2,82, dan hubungan bawahan dengan atasan 2,88. Dengan demikian, prioritas perbaikan tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga

perlu diarahkan pada ruang komunikasi yang aman, terbuka, dan responsif.

### 3. Uji Kualitas Instrumen

**Tabel 4 Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel                  | r item-total | $\alpha$ | Hasil           |
|---------------------------|--------------|----------|-----------------|
| Kepuasan kerja (Y)        | 0,911-0,948  | 0,983    | Valid; reliabel |
| Lingkungan fisik (X1)     | 0,880-0,938  | 0,976    | Valid; reliabel |
| Lingkungan non fisik (X2) | 0,902-0,947  | 0,983    | Valid; reliabel |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Seluruh 30 item memiliki korelasi item-total di atas r tabel 0,276 dengan signifikansi 0,000. Rentang koefisien validitas adalah 0,911-0,948 untuk kepuasan kerja, 0,880-0,938 untuk lingkungan kerja fisik, dan 0,902-0,947 untuk lingkungan kerja non fisik. Seluruh item karena itu dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,983; 0,976; dan 0,983, jauh di atas batas 0,70, sehingga ketiga skala memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan layak digunakan dalam analisis.

### 4. Uji Asumsi Regresi

**Tabel 5 Ringkasan Pengujian Asumsi Regresi**

| Uji             | Hasil                     | Simpulan      |
|-----------------|---------------------------|---------------|
| Normalitas      | K-S = 0,099; p = 0,200    | Normal        |
| Multikolin. X1  | Tol. = 0,771; VIF = 1,298 | Tidak terjadi |
| Multikolin. X2  | Tol. = 0,771; VIF = 1,298 | Tidak terjadi |
| Glejser X1      | p = 0,259                 | Tidak terjadi |
| Glejser X2      | p = 0,155                 | Tidak terjadi |
| Linearitas X1-Y | Dev. = 0,307              | Linear        |
| Linearitas X2-Y | Dev. = 0,276              | Linear        |
| Autokorel.      | DW = 1,653                | Tidak kuat    |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan statistik 0,099 dengan signifikansi 0,200, sehingga residual berdistribusi normal. Kedua variabel bebas memiliki Tolerance 0,771 dan VIF 1,298; nilai tersebut memenuhi kriteria Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,259 untuk X1 dan 0,155 untuk X2, yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas. Hubungan X1-Y dan X2-Y bersifat linear karena signifikansi Deviation from Linearity masing-masing 0,307 dan 0,276. Nilai Durbin-Watson 1,653 tidak menunjukkan indikasi autokorelasi yang kuat. Secara keseluruhan, model memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linear berganda.

## 5. Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

**Tabel 6 Koefisien Regresi dan Uji Parsial**

| Variabel             | B (SE)            | $\beta$ | t (p)             |
|----------------------|-------------------|---------|-------------------|
| Konstanta            | -5,282<br>(1,447) | -       | -3,651<br>(0,001) |
| Lingkungan fisik     | 0,602<br>(0,049)  | 0,536   | 12,389<br>(0,000) |
| Lingkungan non fisik | 0,586<br>(0,043)  | 0,585   | 13,532<br>(0,000) |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi adalah  $Y = -5,282 + 0,602X_1 + 0,586X_2$ . Koefisien  $X_1$  sebesar 0,602 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan lingkungan kerja fisik diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,602 satuan ketika  $X_2$  konstan. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,586 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan lingkungan kerja non fisik diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,586 satuan ketika  $X_1$  konstan. Kedua koefisien bernilai positif. Konstanta negatif merupakan titik potong matematis dan tidak ditafsirkan sebagai kondisi praktis karena skor total variabel pada skala Likert tidak mungkin bernilai nol.

Lingkungan kerja fisik menghasilkan  $t$  hitung 12,389, lebih besar dari  $t$  tabel 2,011, dengan Sig. 0,000 ( $p < 0,001$ ).  $H_1$  diterima: lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non

fisik menghasilkan  $t$  hitung 13,532, juga lebih besar dari  $t$  tabel 2,011, dengan Sig. 0,000 ( $p < 0,001$ ).  $H_2$  diterima: lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Beta terstandarisasi, pengaruh relatif  $X_2$  (0,585) sedikit lebih besar daripada  $X_1$  (0,536).

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi**

| Indikator         | Nilai   | Indikator | Nilai |
|-------------------|---------|-----------|-------|
| R                 | 0,965   | R Square  | 0,931 |
| Adjusted R Square | 0,928   | SEE       | 3,738 |
| F (2;48)          | 322,631 | p         | 0,000 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji simultan menghasilkan  $F$  hitung 322,631, lebih besar daripada  $F$  tabel 3,191, dengan Sig. 0,000 ( $p < 0,001$ ).  $H_3$  diterima, sehingga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien korelasi berganda  $R$  sebesar 0,965 menunjukkan hubungan model yang sangat kuat.  $R$  Square sebesar 0,931 berarti 93,1% variasi kepuasan kerja pada sampel dapat dijelaskan oleh  $X_1$  dan  $X_2$ , sedangkan 6,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model, seperti kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, motivasi, stres kerja, dan pengembangan karier.

**Tabel 8 Ringkasan Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis                         | Statistik dan p          | Hasil    |
|-----------------------------------|--------------------------|----------|
| H1: $X_1 \rightarrow Y$           | $t = 12,389; p = 0,000$  | Diterima |
| H2: $X_2 \rightarrow Y$           | $t = 13,532; p = 0,000$  | Diterima |
| H3: $X_1$ dan $X_2 \rightarrow Y$ | $F = 322,631; p = 0,000$ | Diterima |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

## 6. Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Penerimaan H1 menunjukkan bahwa kondisi nyata tempat kerja merupakan bagian penting dari pengalaman karyawan di PT BP. Pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, kebisingan, tata ruang, fasilitas, dan keamanan secara bersama-sama membentuk kenyamanan saat karyawan menjalankan pekerjaan. Koefisien positif 0,602 memperlihatkan bahwa perbaikan persepsi terhadap kondisi fisik diikuti peningkatan kepuasan kerja ketika lingkungan non fisik dikendalikan. Temuan ini relevan dengan karakter perusahaan yang menggabungkan area produksi dan administrasi serta menuntut ketelitian, koordinasi, dan keselamatan.

Dalam Teori Dua Faktor Herzberg, kondisi kerja termasuk faktor hygiene. Kondisi fisik yang tidak memadai dapat menimbulkan

ketidakpuasan, sedangkan kondisi yang aman dan layak mengurangi sumber ketidaknyamanan. Hasil penelitian mendukung logika tersebut. Walaupun rerata  $X_1$  masih berada pada kategori cukup, variasi penilaian responden terhadap kondisi fisik memiliki hubungan yang kuat dengan variasi kepuasan kerja. Artinya, kategori deskriptif yang belum tinggi tidak bertentangan dengan hasil regresi; statistik deskriptif menggambarkan tingkat kondisi, sedangkan regresi menguji pola perubahan antarresponden.

Temuan ini sejalan dengan Kurniawan dan Anah (2024), Indiyati dan Rahmatika (2022), Pahrijal dan Mulyana (2025), serta Wiyanjani, Gayatri, dan Sudarsana (2025), yang menempatkan kualitas lingkungan fisik sebagai faktor penting bagi kenyamanan dan kepuasan. Amrita, Iba, dan Hendiyani (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi hasil kerja melalui kepuasan. Pada PT BP, prioritas praktis dapat diarahkan pada ventilasi dan tata ruang karena keduanya memiliki rerata terendah, diikuti pengendalian kebisingan serta pemeliharaan kebersihan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Penerimaan H2 menunjukkan bahwa hubungan sosial dan keadaan psikologis di tempat kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan karyawan. Koefisien X2 sebesar 0,586 dan Beta 0,585 menegaskan arah pengaruh positif. Dibandingkan X1, nilai Beta X2 sedikit lebih besar, sehingga lingkungan non fisik memiliki kontribusi relatif yang lebih kuat dalam model. Temuan tersebut penting karena rerata X2 hanya 2,78 dan rasa aman psikologis bahkan berada pada kategori rendah (2,57).

Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023) menjelaskan dukungan sosial, umpan balik, dan kualitas hubungan kerja sebagai sumber daya yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Edmondson dan Bransby (2023) menekankan bahwa keamanan psikologis memungkinkan individu berbicara, bertanya, dan mengakui kesalahan tanpa rasa takut. Pada konteks PT BP, komunikasi yang belum optimal dan hubungan antardivisi yang terbatas dapat menjelaskan rendahnya penilaian atas rasa aman dan komunikasi. Jika

karyawan merasa didengar, diperlakukan adil, dan didukung, mereka lebih mudah membangun penilaian positif terhadap pekerjaannya.

Hasil ini konsisten dengan Indiyati dan Rahmatika (2022), Kurniawan dan Anah (2024), serta Nurhaisya et al. (2023), yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja. Temuan juga menjelaskan mengapa perbaikan fasilitas saja belum memadai. Perusahaan perlu memperkuat mekanisme komunikasi dua arah, kejelasan imbalan, dukungan atasan, kerja sama antardivisi, serta cara pengawasan yang membantu tanpa menimbulkan tekanan psikologis. Forum singkat antarshift, umpan balik berkala, dan saluran penyampaian pendapat yang aman dapat menjadi langkah awal.

## **3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Penerimaan H3 memperlihatkan bahwa lingkungan fisik dan non fisik bekerja secara saling melengkapi. Fasilitas, suhu, pencahayaan, dan keamanan dapat menciptakan kenyamanan dasar, tetapi dampaknya tidak maksimal apabila komunikasi,

hubungan kerja, perlakuan, dan pengawasan kurang mendukung. Demikian pula, hubungan yang harmonis tidak sepenuhnya menggantikan kebutuhan akan ruang kerja yang aman dan layak. Nilai F yang tinggi serta R Square 0,931 mengindikasikan bahwa kombinasi kedua dimensi sangat relevan untuk menjelaskan kepuasan responden dalam konteks organisasi yang diteliti.

Hasil simultan sejalan dengan Indiyati dan Rahmatika (2022), Kurniawan dan Anah (2024), dan Nurhaisya et al. (2023). Namun, perbedaan dengan Syada et al. (2025), yang tidak menemukan pengaruh signifikan lingkungan fisik pada objeknya, mengingatkan bahwa hasil tidak boleh digeneralisasikan tanpa mempertimbangkan konteks. Pada PT BP, besarnya keterlibatan responden dari Operator Produksi membuat kondisi fisik dan keselamatan kerja sangat dekat dengan aktivitas sehari-hari, sementara koordinasi lintas fungsi membuat kualitas hubungan non fisik juga penting.

Secara manajerial, hasil penelitian mendukung pendekatan perbaikan terpadu. Perusahaan dapat memulai dari dimensi dengan nilai

terendah: rasa aman psikologis, komunikasi, sistem imbalan, ventilasi, dan tata ruang. Evaluasi fasilitas perlu disertai evaluasi pola komunikasi dan dukungan pimpinan. Survei kepuasan secara berkala dapat digunakan untuk memantau perubahan, sedangkan tindak lanjut harus dibedakan menurut divisi karena kebutuhan area produksi, laboratorium, gudang, pemeliharaan, dan kantor tidak sepenuhnya sama.

Nilai R Square yang sangat tinggi perlu dibaca sesuai batas penelitian. Angka 93,1% menunjukkan daya jelas model pada sampel ini, bukan jaminan bahwa proporsi yang sama akan ditemukan pada perusahaan lain. Data bersumber dari kuesioner pada satu waktu dan satu organisasi, sehingga kesamaan metode pengukuran, karakteristik sampel, dan konteks internal dapat memperkuat hubungan yang teramati. Karena itu, validitas instrumen dan terpenuhinya asumsi regresi mendukung kesimpulan internal, sedangkan generalisasi eksternal tetap perlu dilakukan secara hati-hati.

## **E. Kesimpulan**

Penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT BP, dengan  $t$  hitung  $12,389 > t$  tabel  $2,011$  dan Sig.  $0,000$ . Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan  $t$  hitung  $13,532 > t$  tabel  $2,011$  dan Sig.  $0,000$ . Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan oleh  $F$  hitung  $322,631 > F$  tabel  $3,191$  dan Sig.  $0,000$ . R Square  $0,931$  menunjukkan bahwa  $93,1\%$  variasi kepuasan kerja dalam sampel dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan  $6,9\%$  dijelaskan faktor lain di luar model.

Rerata deskriptif menunjukkan lingkungan kerja fisik ( $2,91$ ), lingkungan kerja non fisik ( $2,78$ ), dan kepuasan kerja ( $2,85$ ) masih berada pada kategori cukup. Prioritas perbaikan fisik terletak pada sirkulasi udara dan tata ruang, sedangkan prioritas non fisik terletak pada rasa aman psikologis dan komunikasi kerja. Perusahaan disarankan mengintegrasikan perbaikan fasilitas dengan komunikasi dua arah, dukungan atasan, kerja sama antardivisi, kejelasan imbalan, serta evaluasi kepuasan secara berkala.

Penelitian terbatas pada 51 karyawan dari satu perusahaan dan menggunakan data persepsi cross-

sectional. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel dan organisasi yang lebih luas, menambahkan kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, motivasi, stres kerja, atau pengembangan karier, serta memadukan survei dengan wawancara agar alasan di balik persepsi responden dapat dijelaskan lebih mendalam.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al Banna, M. H., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4).
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 112-121. doi:10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340
- Amrita, N., Iba, Z., & Hendiyani, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. *Business Journal*, 10(1), 17-34.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job Demands-Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. doi:10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

- Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 55-78. doi:10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guibin, M. (2024). Job satisfaction. In *The ECPH Encyclopedia of Psychology*. Springer. doi:10.1007/978-981-99-6000-2\_1223-1
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Indiyati, D., & Rahmatika, A. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 254-262. doi:10.2568/yum.v5i3.2719
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2022). Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychology*, 10, 240. doi:10.1186/s40359-022-00941-2
- Kurniawan, R., & Anah, L. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 7(1), 16-27.
- Nurhaisya, Haeruddin, M. I. W., Dipoatmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 411-419.
- Pahrijal, D., & Mulyana, A. R. (2025). Analisis lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan operasional. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(4), 1303-1309.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (Cetakan ke-4). Bandung: Alfabeta.
- Syada, A. F., Adriani, Z., & Chairunnisa, F. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(4), 206-214.
- Tanjung, M. F. M., Setiyono, A., & Dewi, S. N. (2024). Hubungan faktor lingkungan fisik dengan distress pada pekerja manufaktur. *Jurnal Kesehatan Jompa*, 4(2).
- Umar, H. (2011). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijanjani, N. K. E., Gayatri, I. G. A. S., & Sudarsana, K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 5(1), 22-40.