

## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri

Bagus Helmi Dharmawan<sup>1</sup>, Rusdi Hidayat Nugroho<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Prodi Administrasi Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
[bagushelmi23@gmail.com](mailto:bagushelmi23@gmail.com), [rusdi\\_hidayat.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:rusdi_hidayat.adbis@upnjatim.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to examine the effect of the physical work environment and non-physical work environment on job satisfaction either simultaneously or partially. The approach used in this study is quantitative with a saturated sampling technique of about 30 respondents from office employees at PT. Dhamar Tunggul Wulung Kediri City, and data collection using questionnaires with Likert scale measurements. Multiple regression analysis using SPSS software version 25 for windows was used to test the hypothesis of the study. The results of this study indicate that the physical work environment and non-physical work environment simultaneously or jointly have a significant effect on employee job satisfaction, the physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, while the non-physical work environment has no significant effect on employee job satisfaction. . The value of the coefficient of determination in this study is 72.7%, this means that this research model can explain 72.7% of employee job satisfaction, while the remaining 27.3% is explained by other variables not explained in this study.*

**Keywords:** Physical Working Environment, Non-Physical Working Environment, and Employee Satisfaction

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh sekitar 30 orang responden dari karyawan bagian office di PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri, serta pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner dengan pengukuran skala likert. Analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25 for windows digunakan untuk menguji hipotesis dari penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebesar 72,7%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 72,7% atas kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya sebesar 27,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang dihadapi Indonesia saat ini membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin berkembang sangat pesat. Persaingan antar perusahaan semakin sengit yang mengharuskan sebuah perusahaan bisnis untuk terus mampu menjaga eksistensi atau kelangsungan hidup perusahaan serta mampu bersaing dalam sektor bisnis yang dijalankan. Oleh karena itu diperlukan sebuah komitmen serta keseriusan oleh tim manajemen dalam mengelola perusahaan agar tetap dapat menjalankan kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Salah satu indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah lingkungan kerja, sehingga ketika sebuah perusahaan mampu menjalankan manajemen sumber daya manusianya dengan baik maka produktivitas karyawan dapat meningkat. Adapun salah satu cara untuk mencapai kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman supaya membuat para karyawan menjadi betah serta bersemangat saat menjalankan tugas pekerjaannya.

Sebuah perusahaan yang menyadari tentang pentingnya dalam memelihara kepuasan kerja karyawan nantinya akan selalu memperhatikan beberapa faktor yang dapat membangkitkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya adalah lingkungan kerja, baik secara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya tentang kebersiham, suhu udara, keamanan dalam bekerja, penerangan dan lain-lain.

Pada penelitian ini, peneliti memilih PT. Dhamar Tunggul Wulung merupakan salah perusahaan penyedia tenaga kerja yang terletak di Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No. 38, Banjarn, Kota Kediri, Jawa Timur sebagai objek penelitian. Alasan peneliti memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian karena pertimbangan "lingkungan" yang dimiliki perusahaan. Selain itu PT Dhamar Tunggul Wulung juga tergolong perusahaan yang masih terus berkembang karena baru didirikan pada tahun 2010 silam untuk terjun sebagai salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja di Kota Kediri. Lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan sebuah tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa keadaan lingkungan kerja di PT. Dhamar Tunggul Wulung terlihat banyaknya file-file atau berkas yang masih belum tertata dengan rapi disekitar tempat kerja karyawan, peralatan dan perlengkapan kerja untuk membantu menyelesaikan tugas yang jumlahnya terbatas, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan, penataan penerangan guna mempermudah *visual* karyawan di ruang

kerja karyawan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak para karyawan, masih terdapat kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kuantitas dalam menyelesaikan tugas bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target yang seharusnya sesuai dengan *deadline*.

Berdasarkan dari tabel turnover di PT. Dhamar Tunggul Wulung dari tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2018-2019 jumlah karyawan mengalami peningkatan, akan tetapi tingkat *turnover* juga mengalami kenaikan sebesar 3,16%. Pada tahun 2019-2020 PT. Dhamar Tunggul Wulung mengalami penurunan jumlah karyawan akhir yang disebabkan oleh pandemi Covid-19, sehingga memaksa perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan yang berakibat pada naiknya tingkat *turnover* sebesar 4,51%. Akan tetapi pada tahun 2020-2021 mengalami kenaikan jumlah karyawan karena situasi pandemi Covid-19 dinilai sudah berangsur membaik dan situasi yang tepat bagi perusahaan untuk mencari tenaga kerja baru dengan hasil tingkat *turnover* menjadi turun sebesar 7,78%.

Tentunya dengan adanya fluktuasi selain dampak pandemi Covid-19, tingkat *turnover* karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung disetiap tahunnya menjadi perhatian tersendiri bagi perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penting yang ada dalam perusahaan harus segera diperbaiki agar tidak menghambat tujuan dari perusahaan PT. Dhamar Tunggul Wulung.

Tingkat *turnover* yang rendah maka karyawan akan merasa betah, maka dengan terdapat lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman dan senang bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Nantinya dengan bekal rasa senang yang dimiliki dapat membuat seorang karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih bersemangat yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Handaru, dkk (2013) dikemukakan bahwa sebuah lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta sebaliknya apabila sebuah lingkungan kerja tidak kondusif akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dimana sikap ini dicerminkan oleh timbulnya moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Oleh karena itu sebuah lingkungan kerja harus didesain sebaik mungkin demi terciptanya sebuah kepuasan kerja karyawan yang nantinya dapat mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan serta tujuan sebuah perusahaan tercapai berkat produktivitas tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan berkat lingkungan kerja yang baik

## **METODE PENELITIAN**

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Dhamar Tunggul Wulung yang beralamatkan di Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No.38, Banjaran, Kota Kediri, Jawa Timur.

Periode yang dilakukan oleh peneliti dalam penulisan proposal penelitian ini dimulai pada bulan Agustus-Oktober 2021.

Berdasarkan pada tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, maka penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian penjelasan atau *explanatory research* yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) sebagai variabel bebas yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat dalam penelitian ini. Pengukuran variabel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Maka dalam penelitian ini, fenomena yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan yang menjadi objek penelitian telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri bagian *office* atau kantor yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena populasi karyawan dari objek penelitian yaitu PT. Dhamar Tunggal Wulung bagian *office* berjumlah 30 orang karyawan.

Terdapat dua sumber dalam pengambilan sebuah data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam instrument penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### Deskripsi Jawaban Responden

Analisis deskripsi statistik bertujuan untuk mengetahui nilai rata – rata dari jawaban responden atas variabel – variabel penelitian yang terdiri dari unsur – unsur lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y).

1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Indikator dalam variabel lingkungan kerja fisik terdapat tujuh buah diantaranya pencahayaan, kebisingan, temperature, sirkulasi udara, bau – bauan, dekorasi (*layout*), dan keamanan.

**Tabel 1 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

Lingkungan Kerja Fisik									
No.	Pernyataan	Skor					Nilai		
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	Total	Mean	Kriteria
1.	Pencahayaan di ruang kerja Anda sangat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	1	1	3	19	6	30	3,93	Setuju
	Persentase	3,3%	3,3%	10%	63,3%	20%	100%		
2.	Tempat kerja Anda jauh dari kebisingan suara yang mengganggu	1	3	0	5	21	30	4,40	Sangat Setuju
	Persentase	3,3%	10%	0%	16,7%	70%	100%		
3.	Temperatur di ruang kerja Anda tepat	0	4	0	11	15	30	4,23	Sangat Setuju
	Persentase	0%	13,3%	0%	36,7%	50%	100%		
4.	Sirkulasi udara yang berada di ruang kerja Anda lancar	2	2	0	10	16	30	4,20	Setuju
	Persentase	6,7%	6,7%	0%	33,3%	53,3%	100%		
5.	Bau di ruang kerja Anda tidaksedap	3	0	2	11	14	30	4,10	Setuju
	Persentase	10%	0%	6,7%	36,7%	46%	100%		
6.	Jarak antar meja kerja Anda di dalam ruang kerja efisien	3	1	0	15	11	30	4,00	Setuju
	Persentase	10%	3,3%	0%	50%	36,7%	100%		
7.	Ketersediaan peralatan dan keselamatan di	2	1	4	13	10	30	3,93	Setuju

	ruang kerja Anda cukup								
	Persentase	6,7%	3,3%	13,3%	43,3%	33,3%	100%		
<b>Total Rata-Rata Mean</b>								4,11	Setuju

Sumber : Hasil analisis deksriptif (Diolah peneliti,2022)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa pada hasil penyebaran kuesioner, 30 responden yang memberikan tanggapan beragam. Kriteria sangat tidak setuju (STS) mendapat total 12 jawaban, tidak setuju (TS) mendapat total 12 jawaban, netral (N) mendapat total 9 jawaban, setuju (S) mendapat total 84 jawaban, dan sangatsetuju (SS) mendapat total 93 jawaban. Penelitian tersebut diketahui bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) didominasi oleh jawaban responden yang merasa bahwa Lingkungan Kerja Fisik tergolong setuju dengan rata-rata nilai 4,11 yang termasuk kedalam kriteria setuju dalam pengukuran distribusi variabel penelitian.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )

Indikator dalam variabel lingkungan kerja non fisik terdapat tiga buah diantaranya hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan.

**Tabel 2 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )**

<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>									
No.	Pernyataan	Skor					Nilai		
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	Total	Mean	Kriteria
1.	Intensitas interaksi Anda dengan rekan kerja setingkat tinggi	1	3	3	11	12	30	4,00	Setuju
	Persentase	3,3%	10%	10%	36,7%	40%	100%		
2.	Kejelasan tentang uraian tugas kerja Anda yang diberikan jelas	1	2	5	10	12	30	4,00	Setuju
	Persentase	3,3%	6,7%	16,7%	33,3%	40%	100%		
3.	Pembagian tugas dengan rekan kerja Anda cukup	1	1	4	12	12	30	4,10	Setuju
	Persentase	3,3%	3,3%	13,3%	40%	40%	100%		
<b>Total Rata-Rata Mean</b>								4,03	Setuju

Sumber : Hasil analisis deskriptif (Diolah peneliti,2022)

Analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang memberikan tanggapan dari kriteria sangat tidak setuju (STS) mendapat total 3 jawaban, tidak setuju (TS) mendapat total 6 jawaban, netral (N) mendapat total 12 jawaban, setuju (S) mendapat total 33 jawaban, dan sangat setuju (SS) mendapat total 36 jawaban. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 diketahui bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) didominasi oleh jawaban responden yang merasa bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tergolong setuju dengan rata-rata nilai 4,03 yang termasuk kedalam kriteria setuju dalam pengukuran distribusi variabel penelitian.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator dalam variabel kepuasan kerja terdapat empat buah diantaranya tingkat absensi karyawan, kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu.

**Tabel 3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan Kerja									
No.	Pernyataan	Skor					Nilai		
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	Total	Mean	Kriteria
1.	Dalam bulan ini Anda tidak masuk kerja lebih dari 2 hari	1	1	4	16	8	30	3,97	Setuju
	Persentase	3,3%	3,3%	13,3%	53,3%	26,7%	100%		
2.	Penyelesaian tugas kerja yang diberikan kepada Anda sesuai dengan target	1	1	2	19	7	30	4,00	Setuju
	Persentase	3,3%	3,3%	6,7%	63,3%	23,3%	100%		
3.	Dalam bulan ini jumlah tugas kerja yang Anda selesaikan kurang dari target	1	2	1	14	12	30	4,13	Setuju
	Persentase	3,3%	6,7%	3,3%	46,7%	40%	100%		
4.	Waktu hadir dan pulang Anda saat bekerja tepat	1	3	3	10	13	30	4,03	Setuju

	waktu								
	Persentase	3,3%	10%	10%	33,3%	43%	100%		
<b>Total Rata-Rata Mean</b>								4,03	Setuju

Sumber : Hasil analisis deskriptif (Diolah peneliti,2022)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa pada hasil penyebaran kuesioner dari variabel kepuasan kerja, 30 responden yang memberikan tanggapan beragam. Kriteria sangat tidak setuju (STS) mendapat total 4 jawaban, tidak setuju (TS) mendapat total 7 jawaban, netral (N) mendapat total 10 jawaban, setuju (S) mendapat total 59 jawaban, dan sangat setuju (SS) mendapat total 40 jawaban. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan Kerja (Y) didominasi oleh jawaban responden yang merasa bahwa Kepuasan Kerja tergolong setuju dengan rata-rata nilai 4,03 yang termasuk kedalam kriteria setuju dalam pengukuran distribusi variabel penelitian.

### Uji Validitas

Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan korelasi *person product moment*. Kriteria yang digunakan dalam uji validitas adalah  $r$  hitung harus lebih besar daripada  $r$  tabel, sehingga item dapat dinyatakan valid. Pada penelitian ini kriteria uji validitas dikatakan valid jika  $r \geq 0,03$  maka item-item tersebut dinyatakan valid sedangkan jika  $r \leq 0,03$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid. Sehingga apabila dijabarkan dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item	Nilai r item	Keterangan
1.	Lingkungan kerja fisik (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,794	Valid
		X1.2	0,922	Valid
		X1.3	0,898	Valid
		X1.4	0,942	Valid
		X1.5	0,886	Valid
		X1.6	0,932	Valid
		X1.7	0,840	Valid
2.	Lingkungan kerja non fisik (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,956	Valid
		X2.2	0,973	Valid
		X2.3	0,930	Valid
3.	Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,828	Valid
		Y2	0,937	Valid
		Y3	0,949	Valid
		Y4	0,894	Valid

Sumber : Hasil Uji Validitas (Diolah peneliti,2022)

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada kesemua indikator variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan valid, karena diketahui bahwa nilai  $r$  item lebih besar dari  $\geq 0,03$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan dari hasil uji validitas dari penelitian ini hasilnya adalah valid.



## Uji Reliabilitas

Kriteria dari uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas dari penelitian ini yang dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )	0,955	Reliabel
2.	Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ )	0,949	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Y)	0,920	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Reliabilitas (Diolah peneliti,2022)

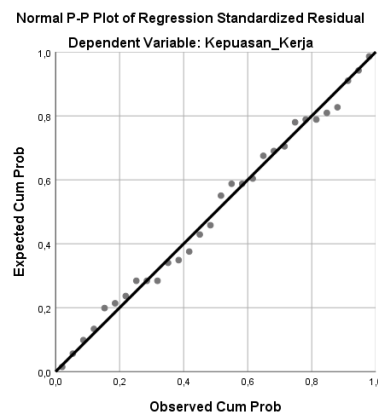
Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja, mendapatkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 atau lebih. Oleh karena itu dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel karena *Cornbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat digunakan ke tahap analisis lebih lanjut.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Adapun hasil dari uji normalitas *probability plot* pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25 adalah sebagai berikut :

**Gambar 1 Grafik Hasil Normal Probability Plot**



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa titik-titik menyebar berhimpitan di sekitar garis diagonal, serta pola penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasannya distribusi data dalam grafik *normal probability plot* adalah normal, karena titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi uji normalitas.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Dengan kata lain model regresi yang baik tidak terjadi sebuah korelasi antar variabel bebas. Kriteria dari uji multikolinearitas adalah melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Sehingga apabila *Tolerance Value*  $< 0,10$  atau *VIF*  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas, sedangkan apabila *Tolerance Value*  $> 0,10$  atau *VIF*  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil dari pengolahan uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

No.	Variabel	Collinearity Statics	
		Tolerance	VIF
1.	Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )	0,400	2,497
2.	Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ )	0,400	2,497

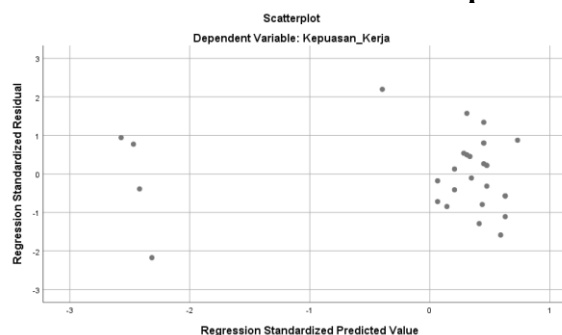
Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 6 dari hasil pengujian masing – masing variabel variabel bebas dari kriteria *Tolerance* diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai *Tolerance* 0,400 sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) memiliki nilai *Tolerance* 0,400. Dari hasil pengujian, kedua variabel bebas secara keseluruhan memiliki nilai *Tolerance Value*  $> 0,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas. Adapun hasil pengujian masing – masing variabel bebas dari kriteria *VIF* diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai *VIF* 2,497 sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) memiliki nilai *VIF* 2,497. Kedua variabel bebas dari hasil pengujian secara keseluruhan tidak memiliki multikolinearitas karena memiliki nilai *VIF*  $< 10$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya tidak terdapat multikolinearitas antar variabel karena nilai *Tolerance* dan *VIF* memenuhi kriteria uji multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastitsitas

Hasil dari uji heteroskedastitsitas dapat dilihat melalui scatterplot yang digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut :

**Gambar 2. Grafik Hasil Scatterplot**



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan gambar 2 ditunjukkan bahwa hasil pengujian pada grafik *scatterplot* diatas, plot tidak menunjukkan suatu pola tertentu atau dapat dikatakan plot tersebar tidak beraturan secara acak baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasannya tidak terjadi heteroskedastisitas data karena plot yang tersebar secara tidak beraturan dan tidak membentuk pola, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja berdasarkan variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Adapun hasil penggambaran dari analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	3,230	1,535		2,105	,045
Lingkungan kerja fisik	,432	,079	,837	5,457	,000
Lingkungan kerja non fisik	,039	,179	,033	,217	,830

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada hasil analisis tabel 7. diperoleh persamaan regresi, maka persamaan regresi yang terbentuk yaitu  $Y = 3,230 + 0,432 X_1 + 0,039 X_2$ . Dimana Y merupakan Kepuasan kerja, sedangkan  $X_1$  merupakan Lingkungan kerja fisik dan  $X_2$  Lingkungan kerja non fisik. Sehingga dari persamaan analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstan diketahui sebesar 3,230. Artinya adalah jika variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik hasilnya konstan atau sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja akan konstan sebesar 3,230 satuan.
- Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) diketahui sebesar 0,432 adalah berpengaruh positif signifikan. Artinya adalah apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik, dimana faktor – faktor lainnya konstan akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) meningkat 0,432 satuan.
- Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,039 adalah berpengaruh positif signifikan. Artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dimana faktor – faktor lainnya konstan akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,039 satuan.

Namun dalam menguji signifikansi koefisien regresi pada penelitian ini, masih diperlukan pengujian Koefisien determinasi serta pengujian hipotesis uji t dan uji F.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan dari variabel terikat yang bisa dijelaskan oleh perubahan dari variabel bebas. Makin tinggi nilai dari koefisien determinasi maka akan semakin baik bagi variabel bebas dalam menjelaskan perilaku dari variabel terikat. Adapun hasil dari pengujian koefisien determinasi adalah dengan melihat nilai *Adjusted R Square* yang dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 <sup>a</sup>	,745	,727	1,856

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,727. Nilai 0,727 memasuki kriteria koefisien determinasi, karena menurut Ghozali (2011:97) dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nilai 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan prediksi perubahan variabel terikat. Nilai *Adjusted R Square* 0,727 atau 72,7% dapat disimpulkan bahwa dari variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel – variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 27,3% (hasil pengurangan dari 100% - 72,7%) dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak dijelaskan di luar penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### *Analisis Uji Simultan (Uji F)*

Pengujian hipotesis dalam pengujian uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel – variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama – sama. Kriteria dari uji F adalah sebagai berikut :

- Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $sig. \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $sig. \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Menentukan taraf signifikan sebesar 0,05, maka mencari  $F_{tabel} = (k ; n - k) = (2 ; 30 - 2) = (2 ; 28) = 3,34$ . Sehingga diketahui nilai dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,34.

Adapun hasil dari uji F pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,419	2	136,210	39,525	,000 <sup>b</sup>
	Residual	93,047	27	3,446		
	Total	365,467	29			

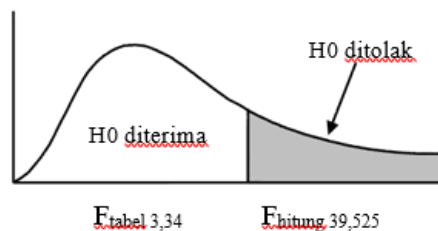
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 9. diketahui bahwa uji F atau uji ANOVA diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 39,525 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena hasil nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $39,525 \geq 3,34$ ) dan nilai signifikansinya  $0,000 \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Dhamar Tunggal Wulung.

Gambar 3. Hasil Kurva Uji F



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

### Analisis Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis dalam pengujian uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel – variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) secara parsial atau sendiri dalam menerangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Kriteria dalam uji t adalah dengan tingkat signifikansi 0,05 yang ditentukan sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Menentukan level signifikan sebesar 0,05, maka mencari t tabel =  $t (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 30-2-1) = t (0,025 ; 27) = 2,05183$ . Sehingga diketahui nilai t tabel sebesar 2,051

Adapun hasil dari uji t pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25 adalah sebagai berikut :

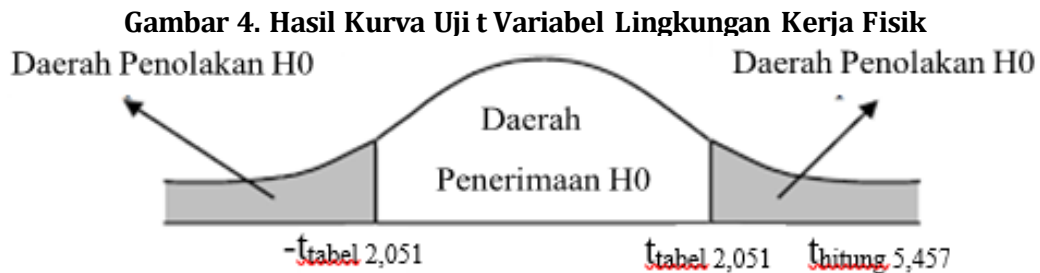
Tabel 10. Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3,230	1,535		2,105	,045
	lingkungan kerja fisik	,432	,079	,837	5,457	,000
	lingkungan kerja non fisik	,039	,179	,033	,217	,830

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

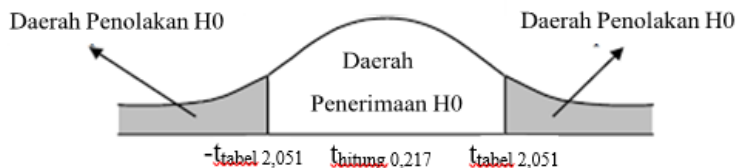
1. Berdasarkan tabel 10. diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 5,457 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $5,457 \geq 2,051$ ) dan nilai signifikansinya  $0,000 \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara kriteria uji t, variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung.



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

2. Berdasarkan tabel 10. diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebesar 0,217 dengan tingkat signifikansi 0,830. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  ( $0,217 \leq 2,051$ ) dan nilai signifikansinya  $0,830 \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara kriteria uji t, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung.

Gambar 5. Hasil Kurva Uji t Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik



Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,432 adalah berpengaruh positif signifikan. Artinya adalah apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik, dimana faktor – faktor lainnya konstan akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) meningkat 0,432 satuan. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $5,457 \geq 2,051$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung. Adapun maknanya adalah lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

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

Sesuai hasil dari analisis yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,039 berpengaruh positif signifikan. Artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dimana faktor – faktor lainnya konstan akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,039 satuan. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  ( $0,217 \leq 2,051$ ) dan nilai signifikansinya  $0,830 \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung. Maknanya adalah lingkungan kerja non fisik tidak dapat dijadikan acuan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana hal ini mungkin dapat disebabkan oleh beberapa karyawan berpikir bahwa lingkungan kerja fisik tidak begitu penting terhadap kepuasan kerja mereka.

### 3. Pengaruh Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F ditentukan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 sedangkan pada penelitian ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka secara signifikan nilai 0,000 lebih kecil daripada 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi linier berganda uji lingkungan kerja fisik dan uji kepuasan kerja adalah layak. Sesuai dengan uraian interpretasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik

(X2) yang terkait dengan lingkungan kerja fisik (X1) dan kepuasan kerja (Y) dari variabel yang diuji dapat mempengaruhi 30 orang karyawan sebagai responden dari objek penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh angka dari nilai Fhitung sebesar 39,525 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena hasil nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel ( $39,525 \geq 3,34$ ). Berdasarkan penilaian uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditemukan bahwa bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,727. Sementara nilai Adjusted R Square 0,727 atau 72,7% dapat disimpulkan bahwa dari variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel – variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Sedangkan sisanya sebesar 27,3% (hasil pengurangan dari 100% - 72,7%) dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak dijelaskan di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dhamar Tunggul Wulung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

1. Pengujian secara simultan atau uji F, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri.
2. Pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. Maknanya adalah lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. Adapun maknanya adalah lingkungan kerja non fisik tidak dapat dijadikan acuan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana hal ini mungkin dapat disebabkan oleh beberapa karyawan berpikir bahwa lingkungan kerja fisik tidak begitu penting terhadap kepuasan kerja mereka.
4. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa Nilai Adjusted R Square dari penelitian ini sebesar 72,7% yang disimpulkan bahwa dari variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel – variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Sedangkan sisanya sebesar 27,3% (hasil pengurangan dari 100% - 72,7%) dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak dijelaskan di luar penelitian ini.

### 2. Saran

1. Bagi Perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan kembali terkait desain dari lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik yang telah tercipta di lingkungan kerja PT. Dhamar Tunggul Wulung, guna tetap menjaga kepuasan para karyawan yang bekerja untuk mampu mencapai target dan visi serta misi perusahaan tercapai dengan baik.



2. Bagi Peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya mengenai analisis lingkungan kerja yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja para karyawan yang bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. 2010. *Keselamatan Kerja Peralatan Bengkel dan Peralatan Mesin*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Garry. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haming, M., dan Mahmud Nurnajamuddin. 2011. *Manajemen Produksi Modern Operasi Manufaktur dan Jasa*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iridiastadi, H. & Yassierli. 2016. *Ergonomi suatu pengantar*. Cetakan ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset – Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tanjung Barat. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.

Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2013. Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian). Yogyakarta: CAPS (canter for academic publishing service).

Jurnal :

Handaru, Agung W, Try U dan I Ketut R.S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs "X". Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol.4, No.1.

Mariyanti, Eka dan Hening Rahayu S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, Vol. 21, No.2.

Virgiyanti, dan Bambang Swasto S. 2018. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh pt. Trans retail indonesia (carrefour) plaza tangerang city). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.61. No.2