# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PTPN VII UPKS SUNGAI NIRU

ASLI
JURUSAN : EMEN
FAKULTAS : EK MU

**SKRIPSI OLEH**

**BAGAS PRATAMA**

**01011181621046**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PTPN VII UPKS SUNGAI NIRU**

Disusun oleh :

| | |
|---|---|
| Nama | : Bagas Pratama |
| NIM | : 01011181621046 |
| Jurusan | : Manajemen |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal : 11 Juni 2021

Dr.Hj.Zunaidah.,M,Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Tanggal : 30 April 2021

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.,
NIP. 198907112018031001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PTPN VII UPKS SUNGAI NIRU**

Disusun oleh:

Nama : Bagas Pratama

NIM : 01011181621046

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI 9/8.21
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 8 Juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Indralaya, Agustus 2021
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah., M,Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, M.M.,
NIP. 198907112018031001

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bagas Pratama

NIM : 01011181621046

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.S.i.

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Tanggal Ujian : 8 Juli 2021

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 9 Juli 2021
Pembuat Pernyataan

Bagas Pratama
NIM. 01011181621046

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** :

***"Tuntutlah ilmu dari buaian hingga liang lahat."***

***"Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga."***

***-Muhammad SAW***

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN KEPADA:

- Universitas Sriwijaya
- Fakultas Ekonomi
- Para Dosen FE Unsri
- Orang tua serta adik tercinta
- Orang-orang terdekat yang selalu memberikan semangat dan motivasi
- Sahabat seperjuangan

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan nikmat-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru"**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru. penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun ke arah perbaikan dan menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya, 9 Juli 2021
Penulis,

Bagas Pratama
01011181621046

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran serta bantuan dalam bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga mampu melewati segala hal yang ditakdirkan dan diharapkan.
2. **Orang Tua** tercinta, untuk **Bapak Ferry Hardius** dan **Ibu Yumiati** yang telah menjadi orang tua terhebat yang selalu memberikan motivasi, nasehat perhatian, cinta yang luar biasa hebat, serta doa yang tentu tak kan penulis bisa balas. Untuk Adikku **Ramanda Apriza**, semoga selalu semangat belajar dan menempuh pendidikan serta tercapai cita-cita.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E,** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, SE., ME,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D,** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M,** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Dr. Yuliani, SE, M.M.,** selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan

8. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.** dan **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T, M.M.,** selaku Dosen pembimbing skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M,** selaku dosen penguji pada Ujian Seminar Proposal dan Ujian Komprehensif yang telah memberikan masukan, kritik dan saran untuk kesempurnaan karya tulis ini.
10. Seluruh **Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi** khususnya jurusan manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Terkhusus kepada Bpk. **Drs. H. Dian Eka, M.Si** (Alm) selaku Wakil Dekan III dan Bpk. **Muhammad Ridwan** selaku Kabag Akademik FE Unsri.
11. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**,** terkhusus **Bu Hambarwati** dan **Kak Helmi** yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan ini.
12. Manajer, Pimpinan, Staf dan seluruh karyawan bagian pengolahan **PTPN VII UPKS Sungai Niru** yang telah membantu banyak dalam proses penulisan skripsi ini, serta telah bersedia menjadi responden penelitian.
13. Keluarga besar **Lembaga Dakwah Fakultas Ukhuwah** yang telah menjadi rumah pertama dan tempat singgah terbaik pada masa awal-awal kuliah hingga kini.

14. Keluarga besar **Lembaga Pers Mahasiswa Kinerja** yang telah menjadi keluarga baru dan wadah perkembangan diri serta telah membantu menumbuhkan kemampuan kepenulisan dan jurnalistik.
15. Keluarga besar **Badan Eksekutif Mahasiswa FE Unsri Kabinet Karya Kebaikan 2019** serta **Badan Eksekutif Mahasiswa Unsri Kabinet Gema Kolaborasi 2020** yang telah menjadi keluarga dan tempat mengembangkan *softskill* kepemimpinan selama masa perkuliahan.
16. Keluarga **Penerima Manfaat Beasiswa Aktivis Nusantara (Bakti Nusa) 10 Regional Palembang** serta Manajer Wilayah sekaligus mentor kami **Khairunnas, S.I.P., M.I.Pol** (Kak Han).
17. Sahabat seperjuangan senasib sepenanggungan sejak awal hingga akhir perkuliahan di Indralaya.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan peran andil dalam mewujudkan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materiel. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Penulis

Bagas Pratama
NIM.01011181621046

# ABSTRAK

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PTPN VII UPKS SUNGAI NIRU

Oleh:

Bagas Pratama; Zunaidah; Ichsan Hadjri; Yuliansyah M. Diah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada bagian pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru dengan menggunakan sensus yang berjumlah 54 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik, terutama pada dimensi peralatan kerja, pencahayaan serta sirkulasi udara, serta kepuasan kerja karyawan pada dimensi pengawasan (supervisi), imbalan, kesempatan promosi dan rekan kerja.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan**

## ABSTRACT

## THE IMPACT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION IN PROCESSING DEPARTMENT OF PTPN VII UPKS SUNGAI NIRU

*By:*

*Bagas Pratama; Zunaidah; Ichsan Hadjri; Yuliansyah M. Diah*

*This study aims to determine the impact of physical work environment on employee job satisfaction at processing department of PTPN VII UPKS Sungai Niru. The population in this study were all employee at processing department of PTPN VII UPKS Sungai Niru using a cencus of 54 respondents. Data collection method used in this study was obtained from questionnaires. Used analysis technique is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that the physical work environment has a positive and significant impact on employee job satisfaction at processing department of PTPN VII UPKS Sungai Niru. Based on the research results, company should focus on improving the physical work environment, especially on following dimensions: work equipment, lighting and air circulation. Company also should focus on improving job satisfaction especially on following dimensions: supervise, compensation, promotion and co-workers.*



***Keywords : Physical Work Environment, Employee's Job Satisfaction***

**SURAT PERNYATAAN**

Kami dosen pembimbing menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

| | |
|---|---|
| Nama | : Bagas Pratama |
| NIM | : 01011181621046 |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Jurusan | : Manajemen |
| Bidang kajian/konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru |

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, M.M.
NIP.198907112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

| | |
|---|---|
| Nama Mahasiswa | : Bagas Pratama |
| Jenis Kelamin | : Laki Laki |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Lubuk Raman, 23 Juni 1998 |
| Agama | : Islam |
| Status | : Belum Menikah |
| Alamat Rumah | : Jalan Jenderal Sudirman, Dusun V Desa Lubuk Raman, Kecamatan Rambang Niru, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan |
| Alamat Email | : bagaslubrex@gmail.com |
| No Hp | : 081279257592 |
| Pendidikan Formal | |
| Sekolah Dasar | : SDN 2 Lubuk Raman |
| SLTP | : SMPN 3 Rambang Dangku |
| SLTA | : SMAN 2 Prabumulih |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Sriwijaya |
| Pendidikan Non Formal | |
| Pengalaman Organisasi | : Kadep. Syiar LDF Ukhuwah FE Unsri 2018<br>Pemimpin Umum LPM Kinerja FE Unsri 2018<br>Gubernur Mahasiswa FE Unsri 2019<br>Menteri Luar Negeri BEM KM Unsri 2020<br>Kadiv. Humas FLP Cabang Ogan Ilir 2020<br>Penerima Manfaat Beasiswa Aktivis Nusantara |

## DAFTAR ISI

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ..... i**
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... ii**
**SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... iii**
**MOTTO DAN PERSEMBAHAN : ..... iv**
**KATA PENGANTAR ..... v**
**UCAPAN TERIMA KASIH ..... vi**
**ABSTRAK ..... ix**
**ABSTRACT ..... x**
**SURAT PERNYATAAN ..... xi**
**RIWAYAT HIDUP ..... xii**
**DAFTAR ISI ..... xiii**
**DAFTAR TABEL ..... xvi**
**DAFTAR BAGAN ..... xvii**
**DAFTAR LAMPIRAN ..... xviii**
**BAB I ..... 1**
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 13
1.3 Tujuan Penelitian ..... 13
1.4 Manfaat Penelitian ..... 14
1.4.1 Manfaat Teoritis ..... 14
1.4.2 Manfaat Praktis ..... 14
**BAB II ..... 15**
2.1 Landasan Teori ..... 15
2.1.1. Definisi Lingkungan Kerja ..... 15
2.1.2 Arti Penting Lingkungan Kerja ..... 16
2.1.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja ..... 17
2.1.4 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik ..... 17
2.1.5 Teori Kepuasan Kerja ..... 18
2.1.6 Definisi Kepuasan Kerja ..... 19

2.1.7 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja ..... 20
2.1.8 Dimensi Kepuasan Kerja ..... 21
2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja ..... 24
2.3 Penelitian Terdahulu ..... 25
2.4 Kerangka Konseptual ..... 30
2.5 Hipotesis ..... 30
**BAB III ..... 31**
3.1 Ruang Lingkup Penelitian ..... 31
3.1.1 Lokasi Penelitian ..... 31
3.1.2 Jadwal Penelitian ..... 31
3.2 Rancangan Penelitian ..... 31
3.3 Jenis dan Sumber Data ..... 32
3.3.1 Jenis Data ..... 32
3.3.2 Sumber Data ..... 32
3.4 Teknik Pengumpulan Data ..... 33
3.4.1 Kuesioner (Angket) ..... 33
3.4.2 Observasi ..... 33
3.5 Populasi dan Sampel ..... 33
3.5.1 Populasi ..... 33
3.5.2 Sampel ..... 34
3.6 Uji Instrumen ..... 34
3.6.1 Uji Validitas ..... 34
3.6.2 Uji Reliabilitas ..... 35
3.7 Teknik Analisis Data ..... 35
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana ..... 35
3.7.2 Uji Korelasi (r) ..... 36
3.7.3 Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 36
3.7.4 Uji Signifikansi (Uji t) ..... 36
3.8 Pengukuran Variabel ..... 37
3.9 Instrumen Penelitian ..... 37
3.10 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel ..... 38

3.10.1 Definisi Operasional ..... 38
**BAB IV ..... 42**
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian ..... 42
4.1.1 Profil Perusahaan ..... 42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan ..... 42
4.1.3 Struktur Organisasi ..... 43
4.2 Profil Responden ..... 44
4.2.1 Deskripsi Profil Responden ..... 44
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian ..... 47
4.2.3 Hasil Uji Instrumen ..... 60
4.2.4 Hasil Uji Statistik ..... 63
4.2.5 Hasil Uji Signifikansi (Uji t) ..... 66
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian ..... 67
**BAB V ..... 81**
5.1 Kesimpulan ..... 81
5.2 Saran ..... 81
**DAFTAR PUSTAKA ..... 83**
**LAMPIRAN ..... 87**
Lampiran 1: Kuesioner ..... 87
Lampiran 2: Tabulasi Kuesioner ..... 91
Lampiran 3: Hasil Pengolahan Data Penelitian ..... 94
Lampiran 4: Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas ..... 102
Lampiran 5: Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... 105
Lampiran 6: Hasil Uji t dan Analisis Regresi Linier Sederhana ..... 105

# DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Bagian ..... 4
Tabel 1.2 Daftar Hadir Karyawan ..... 5
Tabel 1.3 Data Pengolahan PTPN VII ..... 7
Tabel 1.4 Data Rendemen Minyak Sawit ..... 8
Tabel 1.5 Inventarisasi Peralatan Pabrik Pengolahan ..... 10
Tabel 1.6 Stagnasi Pengolahan Pabrik Sepanjang Tahun 2020 ..... 11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu ..... 25
Tabel 3.1 Daftar Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru 2020 ..... 34
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert ..... 37
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel ..... 40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Usia Responden ..... 44
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi ..... 45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi ..... 46
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel ..... 47
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden ..... 54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas ..... 62
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas ..... 63
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Sederhana ..... 63
Tabel 4.9 Interpretasi Korelasi (r) ..... 65
Tabel 4.10 Analisis Uji Korelasi (r) ..... 65
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji Signifikansi ..... 66

# DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Konseptual ..... 30
Bagan 4.1 Struktur Organisasi ..... 43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner..... 87

Lampiran 2: Tabulasi Kuesioner..... 91

Lampiran 3: Hasil Pengolahan Data Penelitian ..... 94

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas ..... 102

Lampiran 5: Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... 105

Lampiran 6: Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linier Sederhana..... 105

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Manusia adalah elemen terpenting dalam perusahaan, karena fungsinya menggerakkan dan menentukan kelangsungan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berharap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yakni karyawan dengan kinerja, pengetahuan dan keterampilan profesional yang sangat baik. Karyawan dengan kinerja tinggi biasanya adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Pengelolaan organisasi bisnis dengan baik salah satunya dengan mengelola karyawan. Tugas manajemen berkaitan dengan pengelolaan karyawan yang baik salah satunya adalah meningkatkan kepuasan karyawan. Dimana karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi akan berusaha untuk menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja karyawan menunjukkan temuan menarik untuk dikaji mengenai determinan kepuasan kerja karyawan.

Luthan (Kaswan, 2012) menyebut kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan terhadap hal-hal penting tentang pekerjaannya. Menurut Tiffin (Kinanti, 2012), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, diri sendiri, kondisi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dan rekan kerja. Hasibuan (Wibowo, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menjadi emosional. Kepuasan kerja karyawan akan

membuat mereka mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diperoleh dalam pekerjaan, pekerjaan eksternal, dan kombinasi pekerjaan internal dan eksternal.

Dalam kepuasan kerja, Gilmer (1966) dalam As'ad (2003) memaparkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain peluang promosi, jaminan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor internal dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Setiap orang yang bekerja ingin puas di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal tersendiri, dilihat dari tingkat kepuasan kerja setiap orang tergantung pada nilai-nilai yang berlaku pada individu tersebut, dan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Robbins (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Menurut Terry (2006:23), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi perusahaan. Kasmir (2015) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja. Ruang kerja dapat berupa ruang, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja. Tuntutan karyawan juga sering kali menyangkut fasilitas kerja yang dimiliki.

Misalnya peralatan dan mesin di pabrik tempat karyawan bekerja, jika sudah tidak layak digunakan maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Akibatnya karyawan sering kali meminta untuk perbaikan peralatan kerja yang lebih aman, namun sering kali tidak digubris perusahaan (Kasmir, 2015: 292). Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja, kepuasan dan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putro (2003), Suharti (2004), dan Lingga (2008) tentang determinan kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi peralatan dan fasilitas, perlakuan terhadap karyawan, lingkungan kerja, tantangan kerja, sistem penghargaan yang adil, dukungan lingkungan kerja dan sikap rekan kerja menjadi penentu kepuasan kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan dan kondisi kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam mencapai target kinerjanya sehingga berdampak pula terhadap kepuasan karyawan. Karyawan memiliki pemahaman tentang lingkungan kerja mereka, yang didukung oleh Robbins (2006: 36), “Karyawan sangat mementingkan lingkungan kerja mereka dalam hal kenyamanan pribadi dan kemudahan bekerja”.

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Pengolahan Kelapa Sawit (UPKS) Sungai Niru adalah sebuah perusahaan yang memproduksi *Crude Palm Oil* (CPO) dari bahan kelapa sawit. Perusahaan perkebunan milik negara ini berlokasi di Kecamatan Rambang Niru, Kabupaten Muara Enim, Sumatera

Selatan. Terdapat dua jenis karyawan di bagian pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru, yakni karyawan tetap dan karyawan *Individual Labour Agreement* (ILA). Dengan masing-masing memiliki komposisi sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Daftar Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS**

| No. | Jumlah karyawan pengolahan dan laboratorium | Jumlah Karyawan (Orang) |
|---|---|---|
| 1. | Karyawan tetap | 29 |
| 2. | *Individual Labour Agreement* (ILA) | 25 |
| **Total** | | **54** |

***Sumber: Laporan Manajemen Bagian Umum Mei 2020***

Penulis juga telah menghimpun data absensi karyawan sepanjang tahun 2020 di bagian pengolahan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Daftar Hadir Karyawan**
**Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS**

| Bulan<br><br>A | Jumlah Karyawan<br><br>B | Jumlah Hari Kerja<br>C | Jumlah Hari Kerja Seharusnya<br>D=BxC | Jumlah Absensi<br><br>E | Jumlah Hari Masuk<br>F=D-E | Presentase Tingkat Absensi<br>G(E/D)100 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Januari | 54 | 27 | 1458 | 53 | 1405 | 3,64 |
| Februari | 54 | 24 | 1296 | 40 | 1256 | 3,09 |
| Maret | 54 | 26 | 1404 | 45 | 1359 | 3,21 |
| April | 54 | 26 | 1404 | 48 | 1356 | 3,42 |
| Mei | 54 | 24 | 1296 | 52 | 1244 | 4,01 |
| Juni | 54 | 25 | 1350 | 47 | 1303 | 3,48 |
| Juli | 54 | 27 | 1458 | 49 | 1409 | 3,36 |
| Agustus | 54 | 27 | 1458 | 51 | 1407 | 3,50 |
| September | 54 | 25 | 1350 | 50 | 1300 | 3,70 |
| Oktober | 54 | 27 | 1458 | 53 | 1405 | 3,64 |
| November | 54 | 26 | 1404 | 48 | 1356 | 2,42 |
| Desember | 54 | 26 | 1404 | 52 | 1352 | 3,70 |
| Jumlah | | 310 | 16740 | 588 | 16152 | 42,16 |
| Rata-Rata | | | | | | **3,51** |

***Sumber: Data Absensi Karyawan Sepanjang 2020***

Dari data di atas, rata-rata tingkat absensi karyawan bagian pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru sepanjang 2020 memiliki presentase sebesar 3,51%. Jika mengutip dari Siagian (2014), karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

Flippo (2002:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan disiplin kerja yang rendah dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Kemangkiran atau tidak masuk kerja (absensi) karyawan tanpa alasan merupakan keadaan yang tidak menguntungkan perusahaan. Tingkat absensi diatas 3 persen merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan PTPN VII UPKS Sungai Niru.

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara singkat dengan beberapa karyawan bagian pengolahan pada Rabu, 11 November 2020, penulis menyimpulkan ada beberapa hal yang mengindikasikan ketidakpuasan karyawan. Target standar atau basis pengolahan minyak sawit di pabrik PTPN VII UPKS Sungai Niru adalah sebanyak 110 ton yang dicapai selama maksimal 12 jam. Jika karyawan bagian pengolahan berhasil mencapai produksi sebanyak 110 ton dalam satu hari, maka hasil produksi selebihnya dihitung sebagai dasar pemberian *production bonus* bagi karyawan. *Production bonus* merupakan salah satu komponen yang diharapkan karyawan di samping gaji pokok untuk mencukupi kebutuhan keluarga yang semakin kompleks.

Ketercapaian jumlah produksi standar atau disebut basis produksi dan selebihnya yang dihitung sebagai bonus mensyaratkan beberapa hal sebagai penunjang kelancaran kinerja karyawan dan produktivitas pabrik, di antaranya kerjasama tim, jumlah dan kondisi bahan baku tandan buah segar (TBS) serta kelancaran peralatan dan mesin pabrik.

Penulis berhasil mendapatkan data pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru sepanjang 2020, yang dirangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 1.3 Data Pengolahan PTPN VII**
**UPKS Sungai Niru Sepanjang 2020**

| Bulan | Hari Olah (A) | Target Produksi Minyak Sawit (Ton Metrik) (B)=A x 110 Ton | Realisasi Produksi Minyak Sawit (Ton Metrik) (C) | Persentase Ketercapaian Terhadap Target (%) (D)=(C:B) x100% |
|---|---|---|---|---|
| Januari | 9 | 990 | 457,358 | 46,19 |
| Februari | 18 | 1.980 | 853,377 | 43,09 |
| Maret | 13 | 1.430 | 560,16 | 39,17 |
| April | 12 | 1.320 | 672,401 | 50,93 |
| Mei | 11 | 1.210 | 759,815 | 62,79 |
| Juni | 9 | 990 | 396,9 | 40,09 |
| Juli | 12 | 1.320 | 535,17 | 40,54 |
| Agustus | 20 | 2.200 | 1291,24 | 58,69 |
| September | 26 | 2.860 | 1702,03 | 59,51 |
| Oktober | 25 | 2.750 | 1758,44 | 63,94 |
| November | 25 | 2.750 | 1229,48 | 44,70 |
| Desember | 22 | 2.420 | 1318,52 | 54,48 |

***Sumber: Data Asisten Kendali Teknik PTPN VII Sungai Niru***

Dari data di atas, dapat dilihat persentase ketercapaian produksi minyak sawit atau *Crude Palm Oil* dalam satu bulan selama 2020 tidak pernah mencapai target yang disesuaikan dengan jumlah hari olah. Produksi terendah yakni pada bulan Maret, dengan asumsi target perhari sebanyak 150 ton metrik, maka target produksi selama Maret (13 hari olah) seharusnya 1.430 ton metrik, namun pabrik hanya berhasil memproduksi sebanyak 560,16 ton atau hanya 39,17% dari target.

Produksi tertinggi yakni di bulan Oktober, meskipun masih belum mencapai target yang ditetapkan. Dengan asumsi target perhari 110 ton metrik, maka target satu bulan (25 hari kerja) ialah 2.750 ton metrik, namun hanya tercapai produksi sebanyak 1758,44 ton metrik atau 63,94% dari target.

Selain itu, bagian pengolahan juga harus memastikan rendemen minyak sawit berkisar 19-20% dan asam lemak basah (ALB) dalam rentang minimum-maksimum 3,5-5%, dimana untuk mencapai rendemen dan kadar ALB ini mensyaratkan kondisi peralatan pabrik yang baik, serta bahan baku tandan buah segar (TBS) yang cukup dan tepat. Berikut ini merupakan data perolehan rendemen minyak sawit beserta kadar asam lemak basah (ALB) sepanjang 2020.

**Tabel 1.4 Data Rendemen Minyak Sawit dan Kadar Asam Lemak Basah**

| Bulan | Rendemen Minyak Sawit (%) | Kadar Asam Lemak Basah (%) |
|---|---|---|
| Januari | 21,25 | 4,83 |
| Februari | 21,04 | 4,45 |
| Maret | 20,04 | 3,98 |
| April | 20,19 | 4,22 |
| Mei | 18,69 | 3,85 |
| Juni | 19,44 | 4,63 |
| Juli | 18,00 | 4,63 |
| Agustus | 18,00 | 4,22 |
| September | 18,00 | 3,83 |
| Oktober | 18,00 | 3,66 |
| November | 18,68 | 3,16 |
| Desember | 20,00 | 3,42 |

***Sumber: Data Asisten Kendali Teknik PTPN VII Sungai Niru***

Dari tabel di atas, jumlah produksi per bulan dengan capaian rendemen yang sesuai target ialah pada bulan Maret, April, Juni dan Desember. Pada bulan Mei, Juli, Agustus, September, Oktober dan November, pabrik gagal mencapai rendemen yang telah ditetapkan. Pada Januari dan Februari, rendemen melebihi target. Selain itu, kadar ALB pada bulan November dan Desember 2020 juga tidak sesuai rentang 3,5-5% yang telah ditetapkan sebagai standar, dimana pada November kadar ALB sebanyak 3,16% dan pada Desember kadar ALB sebanyak 3,42%.

Beberapa karyawan yang diwawancarai secara *random* di bagian pengolahan mengungkapkan bahwa sebagian peralatan di pabrik sudah berusia tua dan rentan mengalami kerusakan. Salah satu karyawan yang diwawancara pada tanggal 11 November 2020 mengungkapkan bahwa seringkali peralatan pabrik tiba-tiba mengalami macet atau kerusakan saat aktivitas produksi tengah berlangsung. Jika kondisi pabrik mengalami kerusakan secara tiba-tiba dan terjadi stagnasi pengolahan atau kekosongan aktivitas pabrik, maka karyawan akan mengalami ketidakpuasan akibat tidak bisa bekerja secara maksimal. Selain stagnasi, peralatan pabrik yang tidak bekerja optimal juga berpengaruh pada ketidaktercapaian target rendemen minyak sawit dan kadar ALB.

Berikut ini kutipan wawancara dengan salah satu karyawan bagian pengolahan. “Manajemen terkesan kurang peduli dengan pabrik, sudah lama tidak ada perbaikan terhadap peralatan pabrik, diperbaiki pun seadanya. Kalau pabrik rusak kita tidak dapat bonus sehingga karyawan akhirnya jadi lesu bekerja dan

tidak puas terhadap kondisi, karena kalau hanya mengandalkan gaji pokok tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga" ujarnya. Untuk lebih jelasnya, berikut penulis sajikan tabel inventarisasi peralatan pabrik pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru.

**Tabel 1.5 Inventarisasi Peralatan Pabrik Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru 2020**

| Nomor | Nama Peralatan | Jumlah | Kondisi | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Baik | Rusak |
| 2. | *Loading Ramp* | 2 | 2 | 0 |
| 3. | Rebusan (*Sterilizer*) | 2 | 2 | 0 |
| 4. | *Hoisting Crane* | 2 | 1 | 1 |
| 5. | *Auto Feeder* | 2 | 2 | 0 |
| 6. | *Tresher* | 2 | 2 | 0 |
| 7. | *Undertresher* | 2 | 2 | 0 |
| 8. | *Bottom Cross* | 1 | 1 | 0 |
| 9. | *Top Cross* | 1 | 1 | 0 |
| 10. | *Distributing Conveyor* | 1 | 1 | 0 |
| 11. | *Digester* | 4 | 4 | 0 |
| 12. | *Screw Press* | 4 | 4 | 0 |
| 13. | *Oil Gutter* | 1 | 1 | 0 |
| 14. | *Sand Trap Tank* | 1 | 1 | 0 |
| 15. | *Vibrating Screen* | 2 | 2 | 0 |
| 16. | *Crude Oil Tank (COT)* | 1 | 1 | 0 |
| 17. | *Continious Setting Tank (CST)* | 2 | 2 | 0 |
| 18. | *Oil Tank* | 1 | 1 | 0 |
| 19. | *Oil Purifier* | 4 | 2 | 2 |
| 21. | *Fruit Elevator* | 1 | 0 | 1 |
| 22. | *Sludge Separator* | 2 | 1 | 1 |

***Sumber: Data Asisten Kendali Teknik PTPN VII Sungai Niru***

Dari tabel di atas, terdapat dua peralatan yang mengalami kerusakan, yakni *Hoisting Crane*, *Oil Purifier*, *Fruit Elevator* dan *Sludge Separator*. Meskipun alat yang rusak tidak berjumlah dominan dari keseluruhan alat, tapi keempat alat tersebut merupakan peralatan dan mesin yang vital dalam menunjang produksi CPO.

Selain itu, dalam jurnal di bagian Asisten Pabrik (Aspab) yang selanjutnya dirangkum dalam data pengolahan di bagian kantor, hampir setiap harinya terdapat laporan kerusakan ringan dan *maintenance* yang berulang terhadap berbagai peralatan sehingga menyebabkan terjadinya stagnasi produksi bagian pengolahan dan berdampak pada ketercapaian jumlah produksi. Berikut ini data stagnasi pengolahan setiap bulannya selama 2020 akibat *maintenance* alat pabrik yang berhasil penulis dapatkan.

**Tabel 1.6 Stagnasi Pengolahan Pabrik Sepanjang Tahun 2020**

| Bulan | Stagnasi (Jam) |
|---|---|
| Januari | 7 jam |
| Februari | 6 Jam 35 Menit |
| Maret | 3 Jam 35 Menit |
| April | 2 Jam 55 Menit |
| Mei | - |
| Juni | 1 Jam 30 Menit |
| Juli | - |
| Agustus | 21 jam |
| September | 23 Jam |
| Oktober | 18 jam |
| November | 11 jam |
| Desember | 13 jam |
| **Jumlah** | **107 jam** |

***Sumber: Data Bagian Pengolahan PTPN VII Sungai Niru 2020***

Data di atas menunjukkan stagnasi aktivitas pengolahan di pabrik karena kondisi beberapa peralatan pabrik yang sering mengalami kerusakan dan *maintenance.* Dari data tersebut, jumlah jam stagnasi terbanyak pada bulan Agustus dan September, yakni sebanyak 21 jam pada Agustus dan 23 jam pada pada September, dan total stagnasi pengolahan sepanjang 2020 adalah selama 107 jam. Adapun Stagnasi memengaruhi ketercapaian produksi CPO yang merupakan komoditas utama PTPN VII UPKS Sungai Niru.

Dari fenomena tersebut, jika berpijak pada teori dua faktor (*Two Factory Theory*) yang dikemukakan seorang psikolog bernama Frederick Herzberg, yang mana teori tersebut menunjukkan bahwa terdapat kelompok *satisfier* dan *dissatisfier* dalam memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan, maka dalam fenomena ini tampak gejala *dissatisfier* berupa kondisi kerja. Kondisi kerja (*work condition*) merupakan salah satu komponen *disatisfier* maka dapat dilihat secara sepintas bahwa terdapat potensi yang menjadi sumber ketidakpuasan karyawan yakni kondisi kerja (*work condition*). Beberapa penelitian terdahulu yang berhasil dihimpun oleh penulis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menjadi determinan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Wibowo (2014) misalnya, yang menunjukkan bahwa baik lingkungan fisik maupun lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), yang hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, begitupun lingkungan kerja non

fisik terhadap kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh secara signifikan. Secara simultan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya seperti yang dilakukan oleh Kamlesh Rani (2018), Karugu (2019), Mohammed (2019) menunjukkan hasil serupa, bahwa baik lingkungan kerja fisik dan non fisik menjadi salah satu determinan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru" dengan melihat kondisi peralatan kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui "Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru?".

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VII UPKS Sungai Niru.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan dapat memberikan informasi bagi yang membutuhkan, dan menambah pengetahuan tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan PTPN VII UPKS Sungai Niru, dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan pengetahuan kepada masyarakat. Kontribusi, terutama pengetahuan dan kontribusi yang berkaitan dengan topik lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta bahan pertimbangan bagi manajemen PTPN VII UPKS Sungai Niru dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan topik lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan cara ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam rangka menunjang kinerja perusahaan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA


Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, *69*(6–7), 377–398. https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135

Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *5*(1), 53–60.

Aziz, I., Kumar, R., Rathore, A., & Lal, M. (2015). Working Environment and Job Satisfaction Among Health Professional Working At a Tertiary Care Hospital of Pakistan. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad : JAMC*, *27*(1), 201–204.

Dienovyna, E., Prasetyo, B. D., & Wisadirana, D. (2015). Peran Komunikasi Pimpinan Terhadap Bawahan Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan). *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *18*(01), 31–40. https://doi.org/10.21776/ub.wacana.2015.018.01.4

Eka, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (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)*, *40*(1), 76–85.

Elan, U., & Pamungkas, B. A. (2014). Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Logistindo Surabaya. *Fakultas Ekonomi*, *03*(1), 111–132.

Fajri, A. N. (2015). *KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Garam ( Persero ) Surabaya - Jawa Timur )*. *29*(1), 67–76.

Firmanzah, D. (2016). Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Timur Area Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *35*(2), 54–59.

Haedar, H., Saharuddin, S., & H., H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *2*(1), 11–22. https://doi.org/10.35906/jm001.v2i1.158

Handayani, D., Fathimahhayati, L. D., Suhendrianto, Pinangki, S., & Dharma, I. G. B. B. (2013). Analisis Pencahayaan Ruang Kerja: Studi Kasus Pada Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Batik Tulis di Yogyakarta. *Dinamika Rekayasa*, *9*(1), 6–9.

Hayati, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Galuh*

*Ciamis*, *4*(1), 118090.

Ismail, I. (2016). Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 90–101.

Karugu, R. N. (2019). Work Environment and Employees Satisfaction At Cytonn Investment Limited. *3*(5), 334–356.

Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia Pt Surveyor Indonesia.

Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(2), 94. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937

Luthans, Fred. (2002). Organizational Behavior: 7 th Edition. *New York: McGrawHill Inc*

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.

Martoyo, Susilo. (1992). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Mohammed, H. A. (2019). Organisational Work Environment And Employee Job Satisfaction: The Case Of Judicial Service.

Mulyono. (2012). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang. 1(April), 1–12.

Navajas-Romero, V., Díaz-Carrión, R., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, *90*(July), 102631. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, *59*(6), 1337–1358. https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085

Putri, I. R. I. (2019). Peran Komunikasi Pimpinan Terhadap Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Nasabah Pt. Bank Sulselbar Cabang Pinrang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Rani, D. K. (2018). Impact Of Working Environment On Job. *5*(6), 183–189.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, *23*(October 2014), 717–725. https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9

Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of Job Stress and

its impact on Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning and Development*, *4*(2), 187–203. https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6097

Rose, R. M., Shazali, K. H. I., Adam, M. N. A., Nee, S. H., & Latif, I. N. A. (2019). The relationship of reward system, working environment and organization commitment to job satisfaction: Generational difference. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *6*(4), 151–168.

Shafira & Anita Listiara. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, *6*(1), 396–400.

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

Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *60*(2), 162–168.

Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. *Chicago: Rand McNally.*

Soetjipto, B. W. (2010). Manajemen Sumberdaya Manusia Sebuah Tinjauan Komprehensif. *Jakarta: Amara Books*.

Sudana, I., & Supartha, W. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *4*(7), 242491.

Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Pranada Media Group*

Tinuoye, G. O. O., Omeluzor, S. U., & Akpojotor, L. O. (2016). Factors influencing job satisfaction of academic librarians in university libraries in Edo and Delta states, Nigeria. *Electronic Library*, *34*(6), 985–996. https://doi.org/10.1108/EL-07-2015-0128

Tiwari, S. K., & Tiwari, P. (2020). Determinants of job satisfaction affected by work environment: An academician perspective from non-public institutions. *International Journal on Emerging Technologies*, *11*(2), 461–467.

Untung, D., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). *Diponegoro Journal Of Management*, *6*(4), 1–12.

Wan Ahmad, W. I., & Abdurahman, S. M. (2015). Job satisfaction among academic staff of universiti Utara Malaysia: A work environment perspective. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *6*(3), 251–256.

https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s2p251

Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *16*(1), 1–9.

Widyakusuma, A. (2020). Dampak Elemen Interior Terhadap Psikologis Dan Perilaku Pengguna Ruang. *Jurnal KaLIBRASI - Karya Lintas Ilmu Bidang Rekayasa Arsitektur, Sipil, Industri*, *3*(2), 38–54. Retrieved from https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/teknik/article/view/740