

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PD SAHANG MAS**



ASLI
6-4-23
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Skripsi Oleh :

FARREL ANDREAS

01011181924012

MANAJEMEN

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PD SAHANG MAS

Disusun oleh :

Nama : Farrel Andreas
NIM : 01011181924012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 23 Februari 2023



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

ASLI
6-4-23 Af

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN

KERJA KARYAWAN PD SAHANG MAS

Disusun oleh :

Nama : Farrel Andreas
NIM : 01011181924012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komperhensif pada Tanggal 16 Maret 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komperhensif

Palembang, 29 Maret 2023

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Penguji,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Au



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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farrel Andreas
NIM : 01011181924012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PD SAHANG MAS

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom
Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
Tanggal Ujian : 16 Maret 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 6 April 2023



Farrel Andreas
NIM. 01011181924012

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Nilai hanyalah angka. Semua orang bisa menulis dan juga mengubahnya. Yang terpenting bukanlah tentang berapa, tapi bagaimana jalan dan proses untuk mendapatkannya, karena selebar kertas tidak menentukan masa depan.”

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Orang tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat**
- **Teman seperjuangan**
- **Almamater**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Farrel Andreas
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 25 Oktober 2001
Agama : Buddha
Status : Mahasiswa
Alamat Rumah : Jalan Residen Haji Abdul Rozak no 45 RT 45 RW 09
Palembang Provinsi Sumatera Selatan
Alamat Email : farrel0125@gmail.com



Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-kanak : TK Nusa Indah Palembang (2007)
- Sekolah Dasar : SD Baptis Palembang (2013)
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Kusuma Bangsa Palembang (2016)
- Sekolah Menengah Atas : SMA Kusuma Bangsa Palembang (2019)

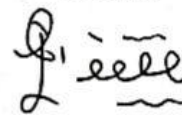
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PD SAHANG MAS”**. Adapun dalam menyelesaikan skripsi penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak serta sumber sehingga dapat mempermudah pembuatan skripsi.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap penelitian skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Palembang, 6 April 2023

Penulis,



Farrel Andreas
NIM. 01011181924012

UCAPAN TERIMA KASIH

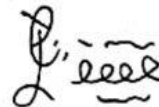
Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tua saya yang telah memberikan kasih sayang, pengorbanan, dukungan, semangat, dan doa untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Annis Saggaff, MSCE., IPU. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
5. Ibu Isnri Adriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran pada skripsi ini.

9. Ibu HJ. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., PH.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan saran dan masukan selama perkuliahan.
10. Seluruh bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Pemilik dan Karyawan PD Sahang Mas yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
13. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 yang telah memberikan informasi, semangat, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
15. Kepada diri saya sendiri yang tetap semangat dan berjuang hingga skripsi ini terselesaikan.

Palembang, 6 April 2023

Penulis,



Farrel Andreas
NIM. 01011181924012

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
6-9-23 Af

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PD SAHANG MAS

Oleh :

Farrel Andreas; Parama Santati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan PD Sahang Mas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PD Sahang Mas. Dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang berjumlah 33 orang sebagai responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas.

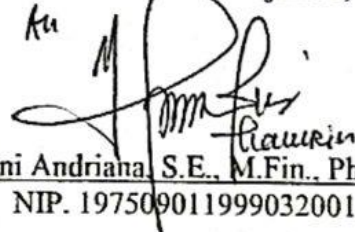
Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen,



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

ABSTRACT

ASLI
6-4-23A
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS ...

**THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB
SATISFACTION OF PD SAHANG MAS EMPLOYEES**

By :

Farrel Andreas; Parama Santati

This study aims to discover the effect of the physical work environment on job satisfaction of PD Sahang Mas employees. The population of the subject in this research are all employees of PD Sahang Mas. Sampling using the saturated sample method, amounting to 33 people as respondents. The method of collecting used in this research are questioner. The analysis technique used in this research is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that the physical work environment has a positive and significant effect on the job satisfaction of PD Sahang Mas employees.

Keywords : Physical Work Environment, Job Satisfaction

Advisor,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Head of Management Department,



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197309011999032001

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Farrel Andreas
NIM : 01011181924012
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas

Telah kami periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen,



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

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis	8
1.4.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori	10
2.2. Lingkungan Kerja.....	11
2.3. Kepuasan Kerja	19
2.4. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	22
2.5. Penelitian Terdahulu.....	23
2.6. Kerangka Konseptual	29
2.7. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31

3.1.	Ruang Lingkup 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.	Populasi dan Sampel	33
3.4.1.	Populasi.....	33
3.4.2.	Sampel.....	33
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6.	Uji Instrumen.....	35
3.6.1.	Uji Validitas	35
3.6.2.	Uji Reliabilitas	35
3.7.	Metode Suksesi Interval	36
3.8.	Teknik Analisis Data	36
3.8.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	36
3.8.2.	Uji Koefisien Korelasi (r).....	37
3.8.3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	38
3.8.4.	Uji t	38
3.9.	Definisi Operasional Variabel	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	42
4.1.1	Profil Perusahaan	42
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.1.3	Struktur Organisasi	43
4.2	Hasil Penelitian.....	43
4.2.1	Profil Responden.....	43
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
4.3.1	Uji Validitas	48
4.3.2	Uji Reliabilitas	49
4.3.3	Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	50
4.3.4	Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	52

4.3.5	Metode Suksesi Interval.....	53
4.3.6	Analisis Regresi Sederhana.....	54
4.3.7	Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	55
4.4	Uji Hipotesis.....	56
4.4.1	Uji t	56
4.5	Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		62
5.1	Kesimpulan.....	62
5.2	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN.....		67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Lingkungan Kerja Fisik PD Sahang Mas Tahun 2022.....	4
Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan PD Sahang Mas Januari-Juni 2022.....	5
Tabel 1.3 Data Rata-Rata Gaji Karyawan PD Sahang Mas Tahun 2022.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Skala Likert.....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Unit Kerja Responden	44
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Responden.....	45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.8 Distribusi Hasil Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik.....	50
Tabel 4.9 Distribusi Hasil Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	56
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	64
Lampiran 2. Wawancara	67
Lampiran 3. Uji Validitas.....	68
Lampiran 4. Uji Reliabilitas.....	75
Lampiran 5. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	76
Lampiran 6. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	76
Lampiran 7. Metode Suksesi Interval	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menjalankan berbagai macam aktivitasnya, suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan berbagai jenis aset yang berwujud maupun yang tidak berwujud. Aset berwujud dapat berupa sumber daya manusia (SDM), teknologi, dan keuangan. Aset tidak berwujud dapat berupa hak cipta, hak paten, merek dagang, dan nama baik perusahaan. Diantara berbagai macam jenis aset tersebut, SDM adalah yang paling penting atau signifikan. Manajemen SDM adalah sebuah aktivitas untuk mendapatkan, melatih, memberi kompensasi, dan mengevaluasi karyawan serta mengelola hal-hal lainnya seperti interaksi antar karyawan, kesetaraan, keselamatan dan kesehatan kerja (Dessler, 2020).

SDM merupakan aset terpenting suatu perusahaan, karena tanpa SDM yang berkualitas, aset perusahaan lainnya tidak akan dapat memberikan hasil yang maksimal. Dari segi faktor selain modal usaha, SDM dapat dikatakan sebagai faktor utama atau prioritas dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, SDM di suatu perusahaan perlu dikelola semaksimal mungkin agar efektifitas dan efisiensi perusahaan dapat terus meningkat (Azhad et al., 2015).

Dalam bekerja, karyawan di suatu perusahaan bisa terpengaruh oleh kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh tempat atau lingkungan karyawan bekerja. Hal ini karena setiap karyawan berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Pangestu et al., 2017). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat

individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah bagian yang tidak dapat dilupakan ketika karyawan sedang bekerja di suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat memprioritaskan lingkungan tempat karyawan bekerja menjadi tempat yang nyaman dan sesuai, maka perusahaan tersebut telah menciptakan situasi kerja yang memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan di perusahaannya.

Kepuasan kerja karyawan dapat tercapai jika karyawan di suatu perusahaan merasa nyaman dan terpuaskan terhadap lingkungan tempat ia bekerja dan dapat dilihat dari sikap positif dan negatif pada karyawan tersebut (Hasibuan, 2016). Perusahaan yang memberikan kenyamanan di lingkungan tempat karyawan bekerja secara tidak langsung juga memberikan perasaan puas bagi para karyawannya, sehingga mereka memilih untuk bertahan dan menjadi aset perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari berbagai aktivitas. Lingkungan kerja itu sendiri dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Siagian (2019) lingkungan kerja fisik merupakan berbagai kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan ketika bekerja dan secara langsung memengaruhinya. Lingkungan kerja non-fisik merupakan berbagai macam situasi

di tempat karyawan bekerja yang mendukung, menyenangkan, dan menciptakan interaksi yang baik antar sesama karyawan maupun atasan, hal ini dikarenakan karyawan di suatu perusahaan juga bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan kepuasan dalam bentuk aktivitas dan bukan hanya dalam bentuk uang semata.

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan perlu lingkungan kerja yang bersih dan baik agar mereka bisa memiliki perasaan nyaman dalam bekerja (Maslichah & Hidayat, 2017). Lingkungan kerja bisa memberikan dampak negatif kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya apabila kondisinya kurang baik. Dampak-dampak negatif tersebut dapat berupa sering terlambat bekerja, tidak semangat dalam bekerja, menurunnya produktivitas, sering tidak masuk atau melakukan absensi, melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya, dan lain-lain yang jika dibiarkan akan memberikan dampak negatif ke perusahaan itu sendiri (Simanjuntak et al., 2021). Perusahaan harus mampu dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin supaya semangat, motivasi, hingga prestasi kerja para karyawan dapat meningkat dan kepuasan kerja dapat tercapai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018) memberikan kesimpulan yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Pangestu et al. (2017) juga memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Pareraway et al. (2018) dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak terpengaruh oleh lingkungan tempat karyawan bekerja.

Penelitian ini menggunakan PD Sahang Mas sebagai objek penelitian. PD Sahang Mas merupakan sebuah perusahaan dagang yang menjalankan aktivitasnya di bidang pengemasan bahan-bahan tambahan makanan. Perusahaan ini menjual berbagai macam produk tambahan makanan seperti coklat bubuk, maizena, soda kue, teh celup, teh kering, kopi bubuk, dan lada putih. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Djono Darmaputera Halim pada tahun 1998 dan terletak di Jl. Sebatok No. 97 Rt. 38 Rw. 01, Palembang.

Peneliti melakukan observasi langsung dan mengajukan beberapa pertanyaan secara tatap muka pada tanggal 29 Juli 2022 dengan Kepala Bagian Produksi terkait kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa ada beberapa masalah terkait lingkungan kerja perusahaan yang beberapa di antaranya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Lingkungan Kerja Fisik PD Sahang Mas Tahun 2022

No	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	Keterangan
1.	Penerangan	Gelap pada ruangan informasi dan ruangan perlengkapan. Ada beberapa lampu yang rusak di beberapa tempat seperti ruangan bahan baku dan koridor.
2.	Suhu Udara	Panas pada ruangan produksi, perlengkapan, dan WC karena tidak tersedia pendingin ruangan dan jendela.
3.	Suara Bising	Suara bising di ruangan bahan baku dan ruangan informasi karena dekat dengan ruangan produksi.
4.	Warna	Cukup.
5.	Ruang Gerak	Sempit pada ruangan perlengkapan, WC, ruangan karyawan, dan mushola.
6.	Keamanan Kerja	Cukup.
7.	Peralatan	Cukup.

Sumber : PD Sahang Mas Tahun 2022

Melalui tabel di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa masalah lingkungan kerja di PD Sahang Mas yang ditinjau berdasarkan indikator-indikator yang mengukur tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik tentu saja dapat meningkatkan rasa puas dalam diri karyawan dan memberikan semangat kerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik tersebut dalam kondisi yang tidak baik atau tidak kondusif maka dapat mengurangi rasa puas dalam diri karyawan dan mengurangi semangat kerja karyawan (Simanjuntak et al., 2021). Berikut ini data absensi karyawan PD Sahang Mas pada Januari hingga Desember 2022:

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan PD Sahang Mas Januari-Desember 2022

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

Sumber : PD Sahang Mas Tahun 2022

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan PD Sahang Mas selama Januari hingga Juni 2022 memiliki persentase sebesar 5,3%. Flippo (2002) menyebutkan bahwa bila tingkat absensi karyawan 0 sampai 2 persen (0-2%) dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen (3-10%) dinyatakan disiplin kerja rendah, dan di atas 10 persen (+10%) dinyatakan tidak

wajar. Tingkat absensi yang berada di atas 3 persen (3%) pada PD Sahang Mas merupakan indikasi tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah.

Menurut Sunyoto (2015), terdapat hubungan yang kuat di antara kepuasan kerja karyawan dengan tingkat absensi atau kemangkirannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan rendah tingkat absensinya, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan tinggi tingkat absensinya. Berdasarkan data absensi tersebut dapat disimpulkan bahwa selain tingkat disiplin kerja yang rendah, tingkat absensi yang berada di atas 3 persen (3%) pada PD Sahang Mas juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan.

Selain tingkat kemangkiran karyawan, puas atau tidaknya karyawan disuatu perusahaan juga dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Terkait hal tersebut, diperoleh juga data gaji karyawan PD Sahang Mas yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Rata-Rata Total Gaji dan Tunjangan Karyawan PD Sahang Mas Tahun 2022

Bagian	Gaji (Rupiah)
Produksi	2.800.000
Pengemasan	2.200.000
Pemasaran	2.600.000

Sumber : PD Sahang Mas Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata gaji karyawan Bagian Produksi selama sebulan sebesar Rp 2.800.000,00, karyawan Bagian Pengemasan sebesar Rp 2.200.000,00, dan karyawan Bagian Pemasaran sebesar

Rp 2.600.000,00. Menurut data yang diperoleh dari *gajimu.com*, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tahun 2022 kota Palembang ditetapkan sebesar Rp 3.289.409,00. Dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan oleh PD Sahang Mas pada karyawannya masih berada di bawah standar atau UMK yang ditetapkan. Hal ini juga merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja berperan dalam memberikan rasa kepuasan pada karyawan karena dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya dan jarang melakukan absensi. Selain itu, gaji yang masih berada di bawah standar juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan. Adanya masalah-masalah yang dialami oleh PD Sahang Mas dapat memberikan dampak negatif kepada kepuasan kerja karyawan dan kemajuan perusahaannya. Lingkungan kerja fisik PD Sahang Mas yang kurang baik dan gaji yang di bawah standar menyebabkan karyawan merasa kurang puas dan malas untuk hadir di perusahaan, hal inilah yang menyebabkan tingginya tingkat kemangkiran karyawan.

Dengan tingkat kemangkiran yang tinggi tersebut, perusahaan harus memerhatikan kondisi lingkungan kerja fisik agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dan tingkat kemangkiran karyawan dapat menurun. Banyak kasus yang terjadi pada beberapa perusahaan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan tempat ia bekerja dan bahkan berhenti dari pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti ingin membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan menulis penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH**

LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PD SAHANG MAS”.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai aset penting perusahaan, karyawan berperan sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu lingkungan tempat karyawan bekerja harus sangat diperhatikan agar mereka merasa puas dan mampu bekerja dengan baik serta bertahan di perusahaan tersebut. Namun timbul pertanyaan yang sekaligus mendasari penelitian saya ini, yaitu: Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dibuat dengan maksud untuk menganalisis serta mengkaji mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk mengembangkan kajian studi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan tempat karyawan bekerja guna mencapai kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan keinginan berhenti karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect Of Work Environment On Job Satisfaction: Evidence From The Banking Sector In Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Arab, A. M., Nurmawanti, S., & Furqan, L. (2019). Effect Of Locus Of Control, Non-Physical Work Environment And Work Discipline On Job Satisfaction (Study of Government Employees with Work Agreements at Institute of Domestic Administration, West Nusa Tenggara Campus, Indonesia). *International Journal of Humanities, Religion and Social Science*, 3.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Dewi, N. N., Rodli, A. F., & Nurhidayanti, F. (2021). Effect of Work Engagement, Work Environment and Work Spirit on Teacher Satisfaction. *International Journal of Business, Technology, and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 1.
- Dhyan Parashakti, R., Septiani Juniarti, & Khotimah, N. (2019). The Effect of Workload, Work Environment, Career Development on Employee Job Satisfaction on PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 44–54. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.35>
- Flippon, E. B. (2002). *Manajemen Personalita*. Erlangga.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1996). *Work And Nature of Man*. World Publishing.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12, 253–258.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Primasheila, D., Hanafi, A., & A.Bakri, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jembatan*, 14(1), 25–32. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i1.5286>
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Saintika Unpam : Jurnal Sains Dan Matematika Unpam*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.32493/jsmu.v1i1.1607>
- Qader, A. N. (2021). The effect of non-monetary incentives & work environment on employee's job satisfaction. *Estudios de Economia Aplicada*, 39(7). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.5223>
- Ratnasari, S. L., Prasetyo, E. J., & Hakim, L. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, T., Saragi, & Sylvia, S. V. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa MANajemen*, 2(1), 42–54.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suyono, J., Eliyana, A., Ratmawati, D., & Elisabeth, D. R. (2021). Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation. *Sys Rev Pharm*, 12.
- T. S. M. Amarasena. (2019). Does the Work Environment Impact Job Satisfaction of Academic Faculty Members of Public Universities in Sri Lanka. *International Journal of Education and Knowledge Management (IJEKM)*, 2.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Md. Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17.