

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT.BHADRA CEMERLANG LESTARI (BCL) KEC. PATANGEP TUTUI
KABUPATEN BARITO TIMUR**

Samsul Arifin* , Saumira Mirnayanti
Samsularifin.jr10@gmail.com ; saumira90@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga,
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olahraga Sarabakawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 kode pos 7012
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kereteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya, dalam kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan, pihak perusahaan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja kayawannhya. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) Kec. Patangkep Tutui Kabupaten Barito Timur. pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja Karyawan. PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) Kec. Patangkep Tutui Kabupaten Barito Timur. pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bhadra Cemerlang (BCL) di Barito Timur (Bartim). Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bhadra Cemerlang (BCL) di Barito Timur (Bartim). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, Jumlah Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang karyawan pada PT Bdahra Cemerlang Lestari, Metode pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan berupa dokumensi. Teknik menganalisa data yang di gunakan uji. uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinisasi. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Lingkungan fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL). ada pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan pada PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) . ada pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan pada PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL). Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik da lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan pada PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) sebesar 0,524 atau 52,4%, sedangkan sisanya, yaitu 47,6%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja, kepuasan

***THE EFFECT OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AT PT. BHADRA CEMERLANG LESTARI (BCL), PATANGKEP TUTUI DISTRICT,
EAST BARITO REGENCY***

ABSTRACT

Job satisfaction is crucial for every organization as it serves as a criterion for measuring the organization's success in meeting the needs of its members. In terms of employee job satisfaction, companies make every

effort to enhance the satisfaction of their employees. One important tool in human resource management is the creation of employee job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of the physical work environment on employee satisfaction at PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL), Patangkep Tutui District, East Barito Regency, and the effect of the non-physical work environment on employee job satisfaction at PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL), Patangkep Tutui District, East Barito Regency. Additionally, this study aims to assess the combined effect of physical and non-physical work environments on employee job satisfaction at PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) in East Barito Regency. The research employs a quantitative descriptive method, with a population and sample consisting of all 30 employees at PT. Bhadra Cemerlang Lestari. Data collection methods include literature review and field research through documentation. Data analysis techniques used in this study include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and determination coefficient tests. The results indicate that the physical work environment has no significant effect on employee job satisfaction at PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL). However, there is a significant effect of the non-physical work environment on employee job satisfaction at PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL). Furthermore, the combined effect of physical and non-physical work environments on employee job satisfaction at PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) is 52.4%, with the remaining 47.6% being influenced by other variables not covered in this study.

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

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan manajemen yang mengatur unsur manusia yang ada dalam perusahaan agar pemanfaatannya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, ada yang menyebut MSDM sebagai manajemen kepegawaian ada juga yang menyebutnya manajemen personalia. ((Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai dalam suatu organisasi, merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. ((Hasibuan, 2019), fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) salah satu perusahaan komoditi sawit yang memiliki Hak Guna Usaha (HGU) di wilayah Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng). Keberadaan PT. Bhadra Cemerlang (BCL) di desa Bentot, Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng). sangat berjasa ke masyarakat karena memberikan kontribusi besar terutama lapangan kerja.

Lokasi kebun PT. BCL terletak di antara 2 provinsi, 2 kabupaten, dan 3 kecamatan. Total ada 11 desa Ring 1 PT. BCL, 5 desa masuk dalam wilayah Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur, Kalteng (Desa Kambitin, Desa Bentot, Desa i89Lalap, Desa Mawani, Desa Kotam), 3 desa masuk dalam wilayah Kecamatan Tanjung, Kabupaten Tabalong, Kalsel (Desa Kambitin Raya, Desa Wayau, Desa Garunggung) dan 3 desa masuk dalam wilayah Kecamatan Bintang Ara, Kabupaten Tabalong, Kalsel (Desa Bintang Ara, Desa Waling, dan Desa Burum). Desa ring 1 PT. BCL mempunyai perbedaan suku dan budaya, dimana 5 desa di Kalteng mayoritas adalah

Suku Dayak Maanyan, sedangkan 6 desa di Kalsel mayoritas adalah Suku Banjar.

(Sedarmayanti., 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya

(Sedarmayanti., 2011) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja fisik agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Penerangan yang baik, kebersihan ditempat kerja dan keamanan selama bekerja menjadi beberapa faktor penting untuk mewujudkan tempat kerja yang nyaman.

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperature udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari

perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor-faktor mengenai lingkungan kerja non fisik adalah hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin harmonis.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kerreteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya, dalam kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan, pihak perusahaan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja kayawannhnya. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah penilaian individu terhadap pekerjaannya maka semakin rendah kepuasan kerjanya. menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Penilaian Kinerja. bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor-faktor mengenai lingkungan kerja non fisik adalah hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang

diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin harmonis.

kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja ialah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para yang karyawan memandang pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada dalam diri karyawan, bisa perasaan senang ataupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki implikasi penting terhadap produktivitas dan retensi tenaga kerja di sebuah organisasi. Studi menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas sehari-hari, sementara lingkungan kerja non-fisik yang positif, seperti dukungan sosial dan kejelasan peran, dapat memberikan rasa dihargai dan keterlibatan yang lebih besar. Namun, masih ada kekurangan dalam pemahaman tentang bagaimana interaksi antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menyelidiki peran keduanya secara parsial, simultan dan bagaimana kombinasi yang optimal dari kedua faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan memperdalam pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja fisik dan non-fisik saling berinteraksi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan

menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing tinggi.

Penelitian ini dilatar belakangi research gap pada penelitian terdahulu yang mana berdasarkan penelitian yang dilakukan (Yasin, 2016) Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Direktorat Sumber daya Manusia PT.Bio Farma (Persero). menyebutkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) di Bandung secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 145 responden dengan mengambil sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan menyebar kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear 11 berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik, terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) di Bandung. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan yaitu 55,6%. Pengaruh variabel independen yang kuat adalah lingkungan kerja non fisik dengan koefisien sebesar 54,9% dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan dengan koefisien sebesar 0,7%.. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (DwiSilviaS., 2016) yang menyatakan bahwa pengaruh kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan**

PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) KEC. Patangkep Tutui Kabupaten Barito Timur”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini merupakan salah satu fungsi didalam sebuah perusahaan atau juga organisasi yang fokus pada kegiatan atau aktifitas rekrutmen, pengelolaan serta juga pengarahan untuk orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Divisi HR yang kemudian mengelola manajemen SDM tersebut kemudian akan menyediakan pengetahuan (mengenai perusahaan), peralatan yang kemudian dibutuhkan, layanan administrasi, pelatihan dan pembinaan, saran hukum, serta juga pengawasan dan juga manajemen talenta. Seluruh hal tersebut kemudian dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan. Selain dari itu, divisi tersebut mempunyai tugas dan juga tanggung jawab untuk kemudian mengembangkan perusahaan itu dengan menerapkan seluruh nilai serta budaya perusahaan. Mereka tersebut juga bertanggung jawab untuk dapat memastikan bahwa perusahaan tersebut mempunyai tim yang solid serta mengilhami pemberdayaan karyawan.

Lingkungan Kerja

Area kerja salah satu aspek yang dapat mengontrol produktivitas kerja yang wajib perlu dilaksanakan sebgus-bagusnya biar dapat semangat para karyawan dan mendukung kelancaran salah satu pelaksanaan aktivitas karyawan. Area kerja memiliki dampak yang sangat besar bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya, sebab area kerja ialah keseluruhan yang berada disekitar para pekerja yang akan melakukan hubungan langsung terhadapnya. lingkungan kerja terbagi dari area fisik seperti prasarana dan juga kelengkapan kerja yang di gunakan dan para pekerja itu masing-masing serta lingkungan non fisik seperti syarat-syarat

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh bentuk fisik yang dapat dijumpai disekitar area kerja yang bisa mempengaruhi pekerja baik secara terus-menerus ataupun secara tidak terus-menerus

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 jenis, sebagai berikut :

- a. Dilingkungan yang secara terus berhubungan dengan karyawan (contohnya: titik kerja, bangku, meja dan lain-lainya)
 - b. dilingkungan penghubung atau area umum mampu disebut lingkungan kerja yang dapat berpengaruh keadaan manusianya, misalkan temperatur, humiditas, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

- a. Penerangan Cahaya.
- b. Suhu Udara.
- c. Penggunaan Warna.
- d. Keamanan.
- e. Tata Letak.
- f. Kebisingan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan dan komunikasi antara bawahan dan atasan (hubungan vertikal) atau hubungan sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya hubungan kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Indikator Lingkungan Kerja Lingkungan non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya lingkungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (siagian, 2014)

mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan kerja rekan setingkat Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

- b. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau kayawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan salingmenghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerja sama antar karyawan
Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan bisa terjalin maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin renadah penilaian individu terhadap pekerjaannya maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

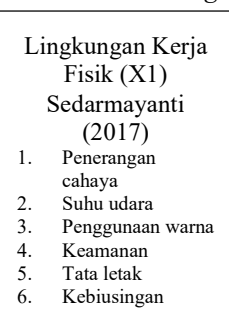
a. Indikator Kepuasan Kerja

(afrilian, 2008 , 2018) indikator kepuasan kerja terdiri dari menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, disiplin kerja, moral kerja, dan prestasi kerja.

1. Menyenangi Pekerjaan
2. Mencintai Pekerjaan
3. Kedisiplinan
4. Moral Kerja
5. Prestasi Kerja

Kerangka konseptual

Gambar 1 : kerangka konseptual



Sumber : data diolah 2024

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. H_1 : lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) di desa Bentot, Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).
2. H_0 : lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) di desa Bentot, Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).
3. H_2 : Non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) di desa Bentot, Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).
4. H_0 : Non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) di desa Bentot, Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).
5. H_3 : lingkungan kerja fisik dan non fisikberpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) di desa Bentot, Kecamatan Patangkep Tutui,

Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).

6. H_0 : lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) di desa Bentot, Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

pendekatan penelitian atau disebut juga paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang dirumuskan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan

(Sugiyono, 2018) Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah metode survey, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Populasi dan sampel penelitian

1. Populasi

wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2019)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 30 orang pada Perusahaan PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) Indonesia yang beralamat di wilayah Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).

2. Sampel

(Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam hal ini sampel yang diambil dari karyawan perusahaan PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) sebanyak 30 orang.

Lokasi Penelitian

Berdasarkan Penjabaran di atas maka penulis melakukan penelitian pada PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) Indonesia yang beralamat di wilayah Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).

Sumber Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data

1. Data Primer (Sugiyono, 2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh peneliti langsung dari lokasi

penelitian melalui sumber pertama (responden atau informasi melalui wawancara)

2. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data dan fakta lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) Indonesia yang beralamat di wilayah Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).

3. Kuesioner Kuisisioner Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuisisioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang cukup luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet, atau website, dll. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan tertulis yang nantinya akan dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada karyawan PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) Indonesia yang beralamat di wilayah Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur (Bartim) Provinsi Kalimantan Tengah (Kalteng).Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bentuk checklist yang diberi skor sebagai berikut

Tabel 1 instrumen skala Likert

Jawaban	Sektor
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : data diolah 2024

Teknik analisis data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan peneliti, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan yang didasarkan pada hubungan fungsional dan kausal satu variabel dependen dan satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 26, yang diri dari : Stastistik diskripsi , uji validasi , uji reliabilitas , uji normalitas, analisis regresi berganda ,Uji Multikolinearitas Uji T , Uji F , dan koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah gambaran tentang tingkat dan nilai suatu item pernyataan dari responden terhadap item dari masing-masing variable

Tabel 3 *Descriptive Statistics* Lingkungan kerja fisik (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
x1.1.1	30	3	5	4.63	.615
x1.1.2	30	3	5	4.70	.596
x1.1.3	30	2	5	4.33	.884
x1.2.1	30	3	5	4.57	.568
x1.2.2	30	3	5	4.37	.669
x1.2.3	30	3	5	4.43	.679
x1.3.1	30	3	5	4.33	.844
x1.3.2	30	3	5	4.23	.817
x1.3.3	30	3	5	4.13	.776
x1.4.1	30	3	5	4.43	.679
x1.4.2	30	4	5	4.63	.490
x1.4.3	30	3	5	4.63	.556
x1.5.1	30	3	5	4.50	.630
x1.5.2	30	3	5	4.37	.765

x1.5.3	30	3	5	4.53	.681
x1.6.1	30	3	5	4.27	.640
x1.6.2	30	3	5	4.17	.531
x1.6.3	30	3	5	4.47	.629
X total	30	64	90	79.73	5.687

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas mengenai statistik deskriptif lingkungan kerja fisik (X^1), diketahui bahwa setiap item pertanyaan-pertanyaan dinilai cukup tinggi. Tanggapan responden pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang paling rendah dari indikator dengan skor 4.17 dan tanggapan tertinggi dari indikator dengan skor tertinggi 4.70, maka rata-rata pada kondisi yang baik.

Adapun tabulasi frekuensi dari pernyataan atau instrument angket adalah sebagai berikut:
Tabel 4 *Descriptive Statistics* Lingkungan kerja Non fisik (X^2)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
x2.1.1	30	3	5	4.53	.681
x2.1.2	30	4	5	4.53	.507
x2.1.3	30	3	5	4.50	.572
x2.2.1	30	3	5	4.40	.563
x2.2.2	30	3	5	4.27	.640
x2.2.3	30	3	5	4.27	.640
x2.3.1	30	3	5	4.40	.563
x2.3.2	30	3	5	4.23	.626
x2.3.3	30	3	5	3.97	.809
x2 TOTAL	30	34	43	39.10	2.496

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas mengenai statistik deskriptif lingkungan kerja non fisik (X^2), diketahui bahwa setiap item pertanyaan-pertanyaan dinilai cukup tinggi. Tanggapan responden pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang paling rendah dari indikator dengan skor 3.97 dan tanggapan tertinggi dari indikator dengan skor tertinggi 4.53 maka rata-rata pada kondisi yang baik.
Tabel 4 *Descriptive Statistics* kepuasan karyawan (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y1.1.1	30	3	5	4.57	.679
Y1.1.2	30	3	5	4.60	.621
Y1.1.3	30	3	5	4.47	.730
Y1.2.1	30	3	5	4.43	.774
Y1.2.2	30	3	5	4.47	.776
Y1.2.3	30	3	5	4.30	.794
Y1.3.1	30	4	5	4.57	.504
Y1.3.2	30	4	5	4.47	.507
Y1.3.3	30	3	5	4.63	.556
Y1.4.1	30	3	5	4.07	.740
Y1.4.2	30	3	5	4.03	.669
Y1.5	30	3	5	4.23	.817
Y TOTAL	30	45	58	52.83	3.514

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas mengenai statistik deskriptif kepuasan karyawan (y), diketahui bahwa setiap item pertanyaan-pertanyaan dinilai cukup tinggi. Tanggapan responden pada tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang paling rendah dari indikator dengan skor 4.03 dan tanggapan tertinggi dari indikator dengan skor tertinggi 4.60 maka rata-rata pada kondisi yang baik.

2. Uji validasi

Uji validitas ini mengukur apa yang seharusnya diukur untuk mencari nilai validitas sebuah item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi di atas dari rtabel maka dikatakan valid, sebaliknya jika nilai korelasi di bawah rtabel maka dikatakan item tersebut tidak valid. Nilai thitung di ambil dari output SPSS Versi 26 pada kolom Correatins.

Jumlah kuesioner yang disebarkan ada 2 jenis, yaitu 18 butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja fisik 18 (X^1) dan non fisik 9 (X^2) dan 12 butir pernyataan untuk variabel kepuasan (Y). untuk mengetahui kesahihan kuesioner, telah disebarkan 30 kuesioner dengan 39 butir pernyataan, digunakan tarif signifikan 5% atau 0,05. Semua variabel X dinyatakan valid karena nilai rhitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel, begitu juga dengan variabel Y, maka semua indikator dari lingkungan kerja fisik, non fisik dan kepuasan akan diikuti dalam uji reliabilitas. Dan berikut adalah hasil dari olahan SPSS versi 26

untuk variabel lingkungan kerja fisik , lingkungan kerja non fisik , dan kepuasan karyawan

Tabel 5 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
x1.1.3	0.368	0.316	valid
x1.2.1	0.411	0.316	valid
x1.2.2	0.534	0.316	valid
x1.3.1	0.594	0.316	valid
x1.3.2	0.674	0.316	valid
x1.3.3	0.657	0.316	valid
x1.4.1	0.478	0.316	valid
x1.4.2	0.533	0.316	valid
x1.4.3	0.535	0.316	valid
x1.5.1	0.481	0.316	valid
x1.5.2	0.705	0.316	valid
x1.5.3	0.634	0.316	valid
x1.6.2	0.369	0.316	valid
x1.6.3	0.528	0.316	valid

Sumber : data diolah

Tabel 6 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja Non fisik (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
x2.1.1	0.373	0.316	valid
x2.1.2	0.338	0.316	valid
x2.1.3	0.591	0.316	valid
x2.2.1	0.093	0.316	valid
x2.2.2	0.371	0.316	valid
x2.2.3	0.328	0.316	valid
x2.3.1	0.412	0.316	valid
x2.3.2	0.514	0.316	valid
x2.3.3	0.839	0.316	valid

Sumber : data diolah 2024

Tabel 7 Hasil uji validitas variabel Kepuasan karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Y1.1.1	0.532	0.316	valid
Y1.1.2	0.632	0.316	valid
Y1.1.3	0.623	0.316	Valid
Y1.2.1	0.623	0.316	Valid
Y1.2.2	0.295	0.316	Valid
Y1.3.1	0.347	0.316	Valid
Y1.3.2	0.393	0.316	Valid
Y1.3.3	0.585	0.316	valid
Y1.4.1	0.495	0.316	valid
Y1.4.2	0.545	0.316	valid

Sumber : data dioalah 2024

pernyataan variabel X dinyatakan valid karena nilai rhitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel dan ada beberapa yang tidak valid . Maka dari lingkungan kerja fisik,

lingkungan kerja non fisikdan kepuasan karyawan akan diikutkan dalam uji reliabilitas

3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ini ialah untuk melihat kemampuan indikator dari variabel dalam mencapai apa yang ingin diukur. Berikut diperoleh tingkat reliabelitas untuk setiap variabel dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut.

Tabel 8 hasil Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja fisik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	14

Sumber data diolah

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 26, maka diketahui bahwa nilai instrument variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,819 reliabel karena berada di atas nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,600 menurut kriteria indeks koefisien reliabilitas.

Tabel 9 hasil Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja non fisik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.484	9

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 26, maka diketahui bahwa nilai instrument variabel lingkungan non fisik (X2) sebesar 0,484 tidak reliabel karena berada di atas nilai Cronbach's Alpha kurang 0,600 menurut kriteria indeks koefisien reliabilitas

Tabel 10 Uji Reliabilitas variabel kepuasan karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 26, maka diketahui bahwa nilai

instrument variabel kepuasan karyawan (y) sebesar 0,726 reliabel karena berada di atas nilai Cronbach's Alpha besar 0,600 menurut kriteria indeks koefisien reliabilitas

4. Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 11 hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19345660
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.066
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Signifikansi lebih dari 0,05 maka residualnya berdistribusi normal

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 12 hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X total	.545	1.836
	x2 TOTAL	.545	1.836

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik(X2) sebesar 1.836. < 10 dan nilai Tolerance value 0,545 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi Multikolinearitas.

6. Uji regresi linier berganda

Tabel 13 hasil Uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	30.794	10.065
	X total	-.040	.146
	x2 TOTAL	.646	.334

Sumber : data diolah 2024

Dari tabel 13 diatas dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi berganda . Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut

$$Y : a + B1.X1 + B2.X2$$

Keterangan

Y= kepuasan karyawan

X1= lingkungan kerja fisik

X2 = lingkungan kerja non fisik

Dari output yang didapatkan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 30.794 + -.040 + 0.646$$

Berdasarkan tabel diatas, a = angka konsta dari Unstandardized Coefficients yang ada dikolom B di mana nilainya sebesar 30,794 yang berarti nilai dari variable kepuasan karyawan , b1 = angka koefisien regresi dengan nilai sebesar -0,040 yang berarti nilai dari variable lingkungan kerja fisik dan b2 = angka koefisien regresi dengan nilai sebesar -0,646 yang berarti nilai dari variable lingkungan kerja non fisik. Karena nilai koefisien regresi linear berganda bernilai negatif (-),maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan (X1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan dan dan lingkungan kerja non fisik bernilai positif (+) , maka dikatakan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan .

7. Uji T

Tabel 14 Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.462	.000
	X1 lingkungan kerja fisik	-.669	.509
	X2 Lingkungan kerja non fisik	4.720	.000

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, uji t digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan. Rumus menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari t tabel, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. t tabel dari penelitian ini adalah 2.052. Lingkungan kerja fisik Nilai Dengan demikian,

t hitung < t tabel ($-0.669 < 2.052$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, lingkungan kerja non fisik dengan nilai t hitung > t tabel ($4.720 > 2.052$). maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dapat diterima

8. Uji F

Tabel 15 hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	2.849	.075 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, uji F digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan. Rumus menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Nilai F tabel dari penelitian ini adalah 3.35. Dengan demikian, F hitung > F tabel ($2,849 > 3.35$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan secara silmultan dapat diterima.

9. Uji koefisien Determinasi

Tabel 16 Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.524	1.35694

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan sampel yang digunakan yang kurang dari 100 responden, maka Model Summary yang digunakan adalah Adjusted R Square. Dari analisis tersebut, dapat dilihat bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan adalah sebesar 0,524 atau 52,4%, sedangkan sisanya, yaitu 47,6%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini telah melalui beberapa tahap untuk mencapai suatu kesimpulan. Penelitian dimulai dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, kemudian hasil pengisian kuesioner direkap dan dilakukan berbagai pengujian. Penelitian dianggap selesai apabila mampu menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan telah lulus berbagai pengujian. Beberapa persyaratan pengujian yang harus dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Adapun berdasarkan tabel mean (rata-rata) jawaban angket variabel lingkungan kerja fisik X1 di ketahui sebagian responden memberikan tanggapan yang paling rendah pada “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan.” dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 4.06. selanjutnya diketahui tanggapan responden yang tertinggi ada pada item pernyataan “Penerangan di lingkungan kerja memperlancar aktivitas kerja.” dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 4.70. dan variabel lingkungan kerja non fisik X2 di ketahui sebagian responden memberikan tanggapan yang paling rendah pada “Mengerjakan pekerjaan bersama secara efisien.” dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 3.97. selanjutnya diketahui tanggapan responden yang tertinggi ada pada item pernyataan “Hubungan yang harmonis dan Hubungan kekeluargaan.” dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 4.53. Kemudian untuk variabel Y diketahui bahwa tanggapan yang paling rendah pada item “Loyalitas terhadap perusahaan” dengan nilai mean (rata-rata) 4.03. dan tanggapan responden yang tertinggi ada pada item “Mempunyai target pekerjaan” dengan nilai mean (rata-rata) 4.63. Penelitian ini telah melalui uji validitas, yang menunjukkan bahwa item pernyataan kuesioner untuk variabel lingkungan kerja fisik (x1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dan kepuasan karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji

reliabilitas juga menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik dan kepuasan karyawan (Y) dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja fisik sebesar 0,819. lingkungan kerja non fisik sebesar 0,484 dan untuk kepuasan karyawan sebesar 0,726. Hasil pengujian selanjutnya adalah uji asumsi klasik, yaitu ada uji normalitas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Signifikansi lebih dari 0,05 maka residualnya berdistribusi normal. Hasil dari uji regresi linear berganda yaitu $Y = 30.794 + -0,040 X_1 + 0.646 X_2$. jadi Y merupakan variabel kepuasan karyawan dengan nilai 30.794, sedangkan X merupakan variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai -0,040. Dan lingkungan kerja non fisik dengan nilai 0.646. Yang mana hasil dari output SPSS versi 26 pada kolom B (Unstandardized coefficients), nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki hubungan yang negatif. Dan variabel X2 memiliki hubungan yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dari karyawan maka akan mengarahkan ke kepuasan karyawan tersebut. pada Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 1.836. < 10 dan nilai Tolerance value 0,545 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi Multikolinearitas. Pada uji t (Hipotesis), ini dilakukan untuk melihat ada pengaruh atau tidak ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan, dengan rumus t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sedangkan X1 t tabel untuk penelitian ini adalah 2,052 jadi t hitung < t tabel (-0.669 < 2.052). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dan Sedangkan X2 t tabel untuk penelitian ini adalah 2,052 jadi t hitung > t tabel (4.720 > 2.052). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dapat diterima. Pada Uji F (simultan) uji F digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan. Rumus menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Nilai F tabel dari penelitian ini adalah 3.35. Dengan demikian, F hitung > F tabel (2,849 > 3.35). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan secara simultan dapat diterima. Pada uji pengaruh (Coefficient Determinasi) Adjusted R Square menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,524 atau 52,4% yang berarti lebih kuat, sedangkan sisanya, yaitu 42,6%, dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan dan sebagainya. Hasil penelitian ini didukung oleh

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Dwi Silvia Eka S., (2016), yang menyatakan bahwa pengaruh kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan juga tidak didukung oleh penelitian Rusli Yasin (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Direktorat Sumber daya Manusia PT. Bio Farma (Persero). menyebutkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) di Bandung secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 145 responden dengan mengambil sampel sebanyak 60 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan menyebar kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear 11 berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik, terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) di Bandung dapat dikatakan kurang baik. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan yaitu 55,6%. Pengaruh variabel independen yang kuat adalah lingkungan kerja non fisik dengan koefisien sebesar 54,9% dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan dengan koefisien sebesar 0,7%. Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan terhadap kepuasan karyawan PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) KEC. Patangkep Tutui Kabupaten Barito Timur kurang baik apabila produk tersebut masih kurang memuaskan, maka karyawan akan memberikan penilaian yang negatif terhadap perusahaan tersebut, dan tidak puas dengan perusahaan tersebut dan pastinya akan merasa keberatan untuk mengeluarkan uang meski dengan jumlah yang kecil untuk fasilitas tersebut, dan bisa jadi perusahaan tersebut tidak akan dipilih lagi, karyawan lebih memilih perusahaan lain di luar sana meskipun perusahaan lain lebih bagus, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) KEC. Patangkep Tutui Kabupaten Barito dinilai baik oleh karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tidak Ada pengaruh Lingkungan fisik terhadap kepuasan karyawan pada PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) .
2. Ada pengaruh Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL).
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan

karyawan pada PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL)

4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan pada PT.Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) sebesar 0,524 atau 52,4%, sedangkan sisanya, yaitu 47,6%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Saran

Berdasarkan hasil analisis hingga sampai kesimpulan, maka saran yang bisa diberikan kepada pihak PT Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) untuk pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan karyawan yaitu:

1. Bagi perusahaan
 - a. Pada variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik yang memiliki pertanyaan nilai terendah yaitu (x1.3.3) bernilai 4.13% berhubungan dengan penerangan cadangan tempat kerja saat terjadi pemadaman listrik. Disarankan PT Bhadra Cemerlang Lestari agar meningkatkan cadangan listrik ditempat kerja agar kinerja karyawan tetap maksimal.
 - b. Pada variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik yang memiliki pertanyaan nilai terendah yaitu (x2.3.3) bernilai 3,97% berhubungan dengan pekerjaan bersama secara efisien. Disarankan PT Bhadra Cemerlang Lestari agar memaksimalkan pekerjaan secara efisien.
 - c. Kepuasan kerja karyawan yakni alasan karyawan terhadap berbagai bidang yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian diharapkan perusahaan untuk selalu menjaga dan mempertahankan yang sudah ada untuk karyawan, serta menjaga lingkungan kerja yang sudah baik seperti ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya pada penelitian selanjutnya disarankan untuk

menggunakan sampel dengan jumlah yang berbeda dan pada bagian atau bidang yang lebih dikhususkan agar hasil yang diperoleh dari penelitian selanjutnya lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2019). manajemen sumber daya manusia.
- afrilian, h. d. (2008 , 2018). mengemukakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.
- Bungin, B. (2017). .Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial . jakarta kencana.
- burhan bungin. (2017). metode penelitian kuantitatif. jakarta.
- Dian Indiyati1, A. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa.
- DwiSilviaS. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
- Ghozali, imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govindha Zahra Maharyani a, 1. (2018). a Univeritas Muhammadiyah Ponorogo, Jalan Budi Utomo Nomor 10, Ponorogo 63471, Indonesia. Analisis Rasio Keuangan sebagai tolak ukur kinerja keuangan badan usaha milik desa BUMdes arum dalu ngabar , 1-12.
- Halimah. (2020). Halimah, 2020) Meneliti tentang analisis kinerja keuangan pada badan usaha milik desa berjo kecamatan ngaryoso kabupaten karanganyar periode 2014-2018.
- Halimah, N. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Pada Badan Usaha Milik Desa Berjo Kecamatan Ngargoyono Kabupaten Karanganyar Periode 2014-2018.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Jakarta ;Bumi Aksara. Jakarta ;Bumi Aksara.
- Hasibuan, A. (2018). mengemukakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang .
- Sedarmayanti. (2017). perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi , kerja dan , produktivitas kerja .
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- siagian. (2014). lingkungan kerja (indikator kerja non fisik).
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kepuasan karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan .
- Sugiyono. (2018). metode penelitian. bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2018). metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R&D. bandung: alfabeta.
- sugiyono. (2019). metode penelitian kuantitatif, kualitatif . dan R&B . bandung : Alfabeta.

Yasin, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Direktorat Sumber daya Manusia PT.Bio Farma (Persero).