

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA SELATAN

Ilhamsyah<sup>1</sup>, Hj. Maliah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen jurusan Manajemen, Universitas PGRI, Sumatera Selatan

<sup>2</sup>Dosen jurusan Manajemen, Universitas PGRI, Sumatera Selatan

<sup>1</sup>Email : [jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id](mailto:jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id)

### INFORMASI ARTIKEL

Submitted:  
06/06/2020

Revised:  
25/07/2020

Accepted:  
27/07/2020

Online-Published:  
30/07/202

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan yang berjumlah 82 orang. Teknik penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode dalam bentuk data dan angka dengan pendekatan deskriptif yaitu merumuskan dan menafsirkan data dan angka. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X1) lingkungan kerja non fisik (X2) dan variabel terikat (devenden) yang disebut dengan variabel Y. Variabel Y dalam penelitian ini kepuasan kerja.

Data yang diolah dengan menggunakan software SPSS 23 for windows menghasilkan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai  $t = 4,944$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja nilai  $t$  sebesar 6,297 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Penguji Hipotesis (Uji F) secara bersama-sama sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja

### ABSTRACK

This research aims to determine the influence of physical work environment and non-physical work environment to employee satisfaction at PT. PLN (Persero) South Sumatera region. Sampel yang used in this study is all employees of PT. PLN (Persero) region of South Sumatra which amounted to 82 people. The techniques in this study use methods in the form of data and numbers with a deskriptive approach that is to formulate and interpret data and numbers. As for the variables in this study is the physical work environment (X1) of the Non physical work environment (X2) and the bound variable (devenden) called the variable Y. Variable Y In this research work satisfaction.

Data processed using software SPSS 23 for windows to produce a physical work environment to job satisfaction indicates that the value of  $T = 4.944$  significantly  $0,000 < 0.05$ . Non Physical work environment variable on work satisfaction  $T$  value of 6.297 with significant  $0,000 < 0.05$ . The hypothesis Examiner (test F) jointly  $0,000 < 0, 05$  meaning that  $H_0$  is received, it can be concluded that there is a significant influence between a variable of physical work environment and a non-physical work environment to employee work satisfaction at PT. PLN (Persero) South Sumatera region.

Keywords: Environment Workwork, Environment Non-Physical Work, Content work

### A. PENDAHULUAN

Sedarmayanti  
Sudaryo, dkk (2018:47),

dalam  
menyatakan

terdapat dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut

Sedarmayanti(2011:26), Lingkungan kerja fisik ialah keseluruhan yang terdapat di sekitar tempat kerja, serta yang biasa mempengaruhi karyawan dengan langsung atau tidak langsung. Sedangkan Sedangkan Wursanto dalam (Hendri,2012:5), mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri serta meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Handoko dalam Setiana (2019:143), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh seseorang ketika mengalami hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkanyang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik sebab lingkungan kerja terhubungan langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepada mereka.

Sebaliknya jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga

akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka semua pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya akan dapat diselesaikan dengan baik, tepat waktu sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Maka dari itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Hendri (2012:1) di PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gunawan (2017:56) di Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Wandra (2018:180) di Pengadilan Agama Kota Labuh dan Pengadilan Agama Koto Baru, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mafra (2019:1) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja

pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik dan dengan moderasi motivasi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Dan berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan sudah cukup baik. Tetapi ada beberapa hal yang masih kurang baik. Dimana berdasarkan wawancara karyawan menyatakan bahwa tata ruangan kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut belum sepenuhnya maksimal di sebabkan karena adanya perbaikan bangunan gedung secara bertahap dan telah mamakan waktu cukup lama tetapi belum terselesaikan dan mengakibatkan tata ruangan kerja kantor menjadi belum sepenuhnya maksimal. Hal ini menyebabkan karyawan kurang puas dan kenyamanan karyawan menjadi terganggu dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

## **Kajian Teori**

### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Setiana (2019:152), menyatakan lingkungan kerja fisik ialah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/karyawan, dengan secara langsung atau tidak langsung.

Sedarmayanti (2011:26), berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik

adalah semua yang berkaitan dengan suasana tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau pun tidak langsung.

Sedangkan menurut Sudaryo,dkk (2018:48), lingkungan kerja fisik ialah tempat kerja karyawan dalam melakukan semua aktivitasnya. Dalam lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori lagi yaitu:

- 1) Lingkungan kerja secara langsung yang saling berhubungan dengan pekerja/karyawan, misalnya, tata ruangan, meja, kursi, pusat kerja dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara (lingkungan umum) yaitu lingkungan yang bisa memberikan pengaruh terhadap kondisi dari manusia.

Contoh:

1. Penerangan cahaya
2. Sirkulasi Udara
3. Kebisingan
4. Getaran Mekanisme
5. Bau-bauan
6. Dan lain-lain.

## **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sedarmayanti dalam Faida (2019:111), mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan

maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Setiana (2019:153), lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama karyawan dan bawahan.

Sedangkan Wursanto dalam Hendri (2012), mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

## **3. Kepuasan Kerja**

Menurut Robbin dalam Sudaryo,dkk (2018:76), Kepuasan kerja ialah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Menurut Hasibuan dalam Setiana (2019:143), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Sinambela (2016:301), Kepuasan kerja ialah

seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan mereka.

Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah seperangkat perasaan sikap seorang karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

#### 4. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018:135), mengemukakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadapkepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero)

WilayahSumateraSelatan

H2:Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasankerja karyawan pada PT.PLN (Persero)

Wilayah Sumatera Selatan.

H3 : Diduga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB-UP3 Palembang. Bertempat di Jalan Kapten A Rivai No.37, Kota Palembang. Sumatera Selatan 30129.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif untuk mengetahui antar variabel.Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Selatan sebanyak 82 karyawan.

Di dalam penelitian ini populasi kurang dari 100.Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh (sensus).Dengan demikian jumlah sampel yaitu 82orang pegawai tetap pada PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2018:223) sumber data yang penulis gunakan yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari tempat objek penelitian untuk kemudian diolah oleh penulis. Dalam hal ini data primer yang dimaksud adalah instrument penelitian

berupa kuesioner atau angket, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Menurut Sugiyono (2018:224), teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang penting dalam melakukan penelitian dan mencari informasi, teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yaitu :

1) Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan suatu proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian. Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat secara langsung kondisi, lingkungan dan segala informasi yang mendukung penelitian di PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Selatan.

2) Wawancara

wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) mengumpulkan data mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai.

3) Kuesioner

Kuesioner teknik pengumpulan data dengan memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dilakukan di PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Selatan.

## 2. Teknik Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2018:107) Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) Kepuasan kerja, dan variabel bebas ( $X_1$ ) Lingkungan kerja fisik dan ( $X_2$ ) Lingkungan kerja non fisik, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a: Bilangan Konstanta

$X_1$ : Variabel Bebas Lingkungan kerja fisik

$X_2$ : Variabel Bebas Lingkungan kerja non fisik

$b_1$ : Koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi  $X_2$

e: *Standar error of the estimate*

Penyelesaian analisis regresi linier berganda yang dikelola menggunakan *software SPSS for windows versi 23*.

### 2) Analisis Koefisien Korelasi

Priyatno (2018:87), bahwa koefisien korelasi (R) ialah suatu analisis untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis koefisien korelasi akan diperoleh suatu nilai koefisien korelasi apakah positif atau negative dan apakah hubungannya signifikan atau tidak.

**Tabel 1**  
**Interpretasi Korelasi Korelasi Nilai r**

N	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2018:287)

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Siregar (2013:352) mengemukakan bahwa koefisien korelasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau korelasi yang diberikan sebuah variabel atau X (bebas) terhadap Y (terikat).

Rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

R = Kuadrat Koefisien Korelasi

### 3. Kriteria Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (secara Parsial)

Sujarweni (2019:229) menjelaskan bahwa Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikasinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Hipotesis diterima jika taraf signifikan ( $\alpha$ ) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan ( $\alpha$ ) > 0,05. Adapun langkah-langkah hipotesis yaitu:

Kriteria :

1. Jika ( $\alpha$ ) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika ( $\alpha$ ) > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### 2) Uji F (Secara Simultan)

Sujarweni (2019:228) menjelaskan bahwa signifikan model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F-statistik digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Adapun langkah-langkah hipotesis yaitu :

1. Jika (Sig) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

2. Jika ( Sig ) > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Uji normalitas dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov* dengan alat bantu *SPSS For Windows Versi 23* dengan hasil adalah sebagai berikut :

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1) Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 2**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23319762
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.055
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : *Data Diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai residual untuk data sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian signifikan residualnya berdistribusi normal.

**2) Hasil Uji Multikolinieritas**

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut: Jika  $VIF > 10$  atau jika tolerance < 0,01 maka terjadi multikolinieritas

1) Jika  $VIF < 10$  atau jika tolerance > 0,01 maka tidak terjadi multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.246	4.008		4.054	.000		
Lingkungan Kerja Fisik	.165	.114	.178	1.453	.150	.551	1.816
Lingkungan Kerja Non Fisik	.466	.125	.457	3.732	.000	.551	1.816

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Diolah, 2020*

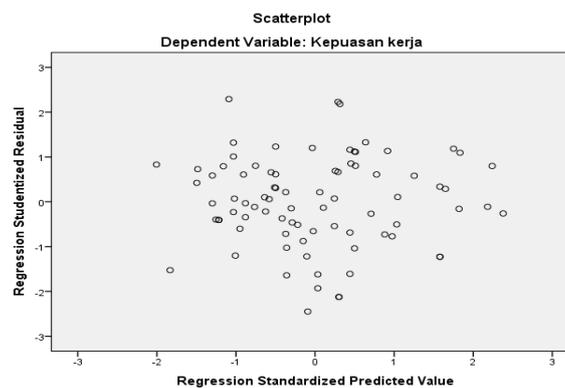
Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) kedua variabel yaitu Lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) adalah 1.816 lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance Lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) adalah 0,551 > 0,100 maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : *Data Diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel independen lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) dengan demikian

bahwa model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Hasil Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.246	4.008		4.054	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.165	.114	.178	1.453	.150
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.466	.125	.457	3.732	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan Program SPSS Versi 23 di dapat rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 16,246 + 0,165 X_1 + 0,466 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 16,246 hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) = 0,165. Apabila variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,165 satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik menurun 1 (satu) satuan maka kepuasan kerja akan mengalami

penurunan sebesar 0,165 satuan. Apabila variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel lingkungan kerja fisik dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,466 satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun sebesar 1 (satu) satuan dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan ikut menurun sebesar 0,466 satuan.

### 2) Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berganda dengan menggunakan Korelasi Person atau Product Moment Pearson dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.332	3.274

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik

b. Dependen Variabel: Kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dari variabel diatas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah 0,591.

**Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,000	Tinggi
2.	0,60 – 0,799	Cukup
3.	<b>0,40 – 0,599</b>	<b>Sedang</b>
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,591, berarti berada pada range 0,40-0,599 sebagai tertera pada tabel 4.14, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah sedang.

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan program *SPSS For Windows Versi 23* dengan hasil pengujian adalah sebagai berikut

### 3) Hasil Koefisien Determinasi

:

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 <sup>a</sup>	,349	,332	3.274

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows Versi 23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,349 yang berarti bahwa 34,9 % Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya dari penelitian, (100 % - 34,9%) 65,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor

kompetensi, faktor komunikasi, faktor kompensasi, dan faktor disiplin kerja.

**3. Kriteria Pengujian Hipotesis**

**1) Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel lingkungan kerja fisik secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji t (Secara Parsial) Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.226	3.653		6.632	.000
Lingkungan kerja fisik	.449	.091	.484	4.944	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel8 diatas diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

**Tabel 9. Hasil Uji t (Secara Parsial) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficie nts	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.797	3.890		4.575	.000
Lingkungan kerja non fisik	.588	.093	.576	6.297	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolah  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadapvariabel dependen. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

## 2) Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)

Pengujian hipotesis uji F ini digunakan untuk melihat apakah secarabersama-sama variabel independen

**Tabel 10. Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	453.517	2	226.759	21.156	.000 <sup>b</sup>
Residual	846.739	79	10.718		
Total	1300.256	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik

signifikan  $0,000 < 0,05$  untuk semua sampel 82 orang.

Berdasarkan table 10 di atas diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan indikator adalah valid.

Dari hasil reabilitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,557 > 0,06$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dalam penelitian ini mempunyai nilai

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wandura (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labu Dan Pengadilan Agama Koto Baru. Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih diperhatikan lingkungan kerja fisik yang ada diperusahaan, agar kepuasan kerja karyawan tetap berada pada tingkat keamanan yang tinggi.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Dengan hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  untuk semua sampel

sebanyak 82 orang. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item indikator pertanyaan valid.

Dari hasil reliabilitas menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,565 > 0,06$  maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan adalah reliabel.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan  $0,150 > \alpha 0,05$ , antara variabel Lingkungan Kerja non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri (2012) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara

serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan, agar kepuasan kerja tetap terjaga serta berada di tingkat keamanan yang tinggi.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 16,246, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) = 0,165. Apabila variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,165 satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik menurun 1 (satu) satuan maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,165 satuan. Apabila variabel lingkungan kerja

non fisik ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1(satu) satuan sedangkan variabel lingkungan kerja fisik dianggap tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,466 satuan. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun sebesar 1 (satu) satuan dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan ikut menurun sebesar 0,466 satuan.

Dilihat dari koefisien korelasi ( $R$ ) yaitu sebesar 0,591, berarti berada pada range 0,40-0,599 sebagai tertera pada tabel 4.13, hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah sedang.

Dilihat dari koefisien determinasi  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,349 yang berarti bahwa 34,9 %. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya dari penelitian, (100 % - 34,9%) 65,1 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, faktor kompensasi, dan faktor disiplin kerja.

Dilihat dari Uji t  $X_1$  diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan

Dilihat dari Uji t  $X_2$  diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Dilihat dari uji f diperoleh signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

## **D. SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja diperoleh signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.
- 4) Dilihat hasil dari hipotesis (Uji F) secara bersama-sama antara

variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar Signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

- 5) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 34,9%. Variabel terikat yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya 65,1% disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### b. Saran

Berdasarkan kesimpulan yaang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut.

- 1) Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik berupa pembangunan gedung yang telah memakan waktu cukup lama

tetapi belum terselesaikan dikarenakan aspek tersebut memiliki peran penting dalam peningkatan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Untuk lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dikatakan sudah cukup baik. Namun PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan perlu meningkatkan lagi lingkungan kerja fisik demi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti mampu menambahkan variabel-variabel yang berpengaruh lainnya, sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### E. DAFTAR RUJUKAN

- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- FE UPGRI.2019. *Pedoman Penulisan Skripsi FE Universitas PGRI*. Universitas PGRI Palembang
- Gunawan, Muhraweni Rasyid.2017. *Pengaruh Lingkungan*

- Kerja Fisik Dan Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.* Jurnal Mirai Management, Vol, 2. No, 1. Pps STIE Amkop
- Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.* Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol.9, No.3. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Mafra, Nisa'Ulul. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang.* Jurnal Ecoment Global. Vol, 4. No,1. ISSN: 2540-816X
- Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum.* Yogyakarta: ANDI
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja Dan Produktifitas Kerja (Studi Tinjauan Aspek Ergonomi Atau Kaitan Dengan Lingkungan Kerjanya).* Bandung: CV Mandar Maju
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: Andi (Anggota KAPI)
- Sunuharyo, Virgiyanti, B,S. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja*