

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OFFICE BOY PT SINAR JERNIH SARANA JAKARTA PUSAT TAHUN 2025

Muhamad Zulkarnain^{1*}, Yulies Herni²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Penulis Korespondensi: muhammadzulkarnain409@gmail.com, dosen01135@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of the physical work environment and non-physical work environment on the job satisfaction of Office Boy division employees at PT. Sinar Jernih Sarana, Central Jakarta in 2025. This research uses a quantitative method with a survey approach. The population and sample consisted of 43 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that partially the physical work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction with a t-value of 3.779 and a significance value of $0.001 < 0.05$. The non-physical work environment also had a positive and significant effect on employee job satisfaction with a t-value of 10.872 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the physical and non-physical work environments had a significant effect on employee job satisfaction with an F-value of 67.764 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination is reported in the thesis as 0.879, indicating a contribution of 87.9%, while the remaining 12.1% is attributed to other factors.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan divisi Office Boy pada PT. Sinar Jernih Sarana Jakarta Pusat tahun 2025. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi sekaligus sampel berjumlah 43 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 3,779 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 10,872 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung 67,764 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam skripsi sebesar 0,879 menunjukkan kontribusi 87,9%, sedangkan 12,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

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

1. LATAR BELAKANG

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang mendukung keberhasilan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut mencapai target operasional, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mampu menjaga kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek strategis karena berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, hubungan sosial, supervisi, serta penghargaan yang diterima.

PT. Sinar Jernih Sarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang facility services. Dalam kegiatan operasionalnya, divisi Office Boy memiliki peran penting dalam menjaga kebersihan, kesiapan fasilitas, dan kenyamanan lingkungan kerja. Karakter pekerjaan tersebut membuat karyawan berhadapan langsung dengan kondisi fisik tempat kerja, fasilitas, kebisingan, keamanan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Hasil pra-survei pada penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik masih memiliki sejumlah aspek yang perlu diperbaiki. Pada lingkungan kerja non fisik, misalnya, hanya 48,1% responden yang menyatakan memperoleh dukungan dan penghargaan dari atasan, sedangkan 51,9% menyatakan belum merasakannya. Pada aspek kepuasan kerja, sebagian responden juga belum merasa bahwa kompensasi dan kesempatan berkembang sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang untuk mengkaji keterkaitan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi yang dapat diamati secara langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, dukungan atasan, rasa aman, dan kenyamanan psikologis. Apabila kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, kondisi kerja yang lebih kondusif diharapkan dapat mendukung kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan divisi Office Boy PT. Sinar Jernih Sarana di Jakarta Pusat. Tujuan penelitian adalah menguji: (1) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja; (2) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja; dan (3) pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini mengacu pada kondisi fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan berhubungan dengan kenyamanan serta keamanan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam skripsi, indikator lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, temperatur suhu, kebisingan, fasilitas kerja, dan keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2021).

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan kondisi sosial dan psikologis yang terbentuk melalui interaksi antara karyawan, atasan, serta organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian meliputi hubungan kerja antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, rasa aman dalam bekerja, serta rasa nyaman dalam bekerja (Siagian, 2014).

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan sikap positif individu setelah melakukan evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dalam penelitian ini, indikator kepuasan kerja mengacu pada Afandi (2018), yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan jenis data kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian diarahkan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Lokasi penelitian adalah PT. Sinar Jernih Sarana area Jakarta Pusat, Kawasan Niaga Roxymas, Blok E2 No. 32–34, Jl. KH. Hasyim Ashari 125, Jakarta Pusat.

Populasi dan sampel penelitian berjumlah 43 karyawan divisi Office Boy. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Pra-Survei

Pra-survei menunjukkan bahwa sebagian aspek lingkungan kerja masih perlu mendapat perhatian. Pada lingkungan kerja non fisik, dukungan dan penghargaan dari atasan memperoleh persentase persetujuan 48,1%, sedangkan 51,9% responden menyatakan belum merasakannya. Pada kepuasan kerja, persentase responden yang merasa kompensasi sesuai pekerjaan adalah 55,6%, sementara 44,4% menyatakan sebaliknya. Temuan awal tersebut menjadi dasar pentingnya pengujian secara kuantitatif.

B. Hasil Regresi Linear Sederhana

Pendekatan regresi studi ini ditujukan untuk berfungsi guna mengidentifikasi tingkat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Kajian ini adalah variabel X1 Terhadap variabel Y. Adapun output analisis regresi linier sederhana yang di hitung menggunakan SPSS versi 26. Hasil olah data ditunjukkan pada Tabel 1 berikut;

Tabel 1 Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	t	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik → Kepuasan Kerja	0,617	3,779	0,001
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kepuasan Kerja	0,861	10,872	0,000

Sumber: Output IBM SPSS 25, data diolah (2025)

Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki koefisien sebesar 0,617 dengan nilai t hitung 3,779 dan signifikansi 0,001. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien 0,861 dengan t hitung 10,872 dan signifikansi 0,000, sehingga juga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil olah data ditunjukkan pada Tabel 2 berikut;

Tabel 2 Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	11,032	3,928	—	2,808	0,008
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	- 0,304	0,133	0,251	- 2,281	0,028
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	1,043	0,110	1,044	9,496	0,000

Sumber: Output IBM SPSS 25, data diolah (2025)

Berdasarkan tabel regresi berganda pada skripsi, persamaan model adalah $Y = 11,032 - 0,304X_1 + 1,043X_2$. Konstanta sebesar 11,032 menunjukkan nilai kepuasan kerja ketika X_1 dan X_2 bernilai nol. Koefisien X_1 sebesar -0,304 menunjukkan arah negatif dalam model berganda, sedangkan X_2 sebesar 1,043 menunjukkan arah positif.

Hasil tersebut perlu dibaca bersama pengujian regresi sederhana yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada skripsi. Regresi sederhana menunjukkan arah positif untuk kedua variabel, sedangkan pada model berganda koefisien X_1 berubah menjadi negatif setelah X_2 dimasukkan secara bersamaan. Perbedaan ini merupakan karakteristik hasil dua model analisis yang disajikan dalam sumber penelitian dan tidak diubah dalam penyusunan artikel ini.

D. Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur derajat keterkaitan antara variabel independen, yakni Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), kepada variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 3 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Hubungan	R	R Square	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik – Kepuasan Kerja	0,508	0,258	Sedang
Lingkungan Kerja Non Fisik – Kepuasan Kerja	0,862	0,742	Sangat kuat
X1 dan X2 – Kepuasan Kerja	0,879	0,772	Sangat kuat

Sumber: Output IBM SPSS 25, data diolah (2025)

Korelasi antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja sebesar 0,508 berada pada kategori sedang dan positif. Korelasi antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja sebesar 0,862 berada pada kategori sangat kuat dan positif. Model yang memasukkan kedua variabel menunjukkan nilai R sebesar 0,879 yang menggambarkan hubungan sangat kuat dengan kepuasan kerja.

E. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Sugiono (2019 : 251) menyatakan uji t diterapkan untuk mengidentifikasi apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi, dengan Tingkat kepercayaan 95% penelitian ini menguji temuan keluaran hipotesis.

Tabel 4 Uji Parsial (Uji T)

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	15.100	6.958	-	2.170	0.036
Lingkungan Kerja fisik	0.617	0.163	0.508	3.779	0.001
Constant	5.682	3.309	-	1.717	0.093
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.861	0.079	0.862	10.872	0.000

Sumber: Output IBM SPSS 25, data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dicantumkan dalam skripsi, lingkungan kerja fisik memperoleh t hitung 3,779 > t tabel 2,021 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian H1 diterima. Lingkungan kerja non fisik memperoleh t hitung 10,872 > t tabel 2,021 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H2 diterima. Kedua hasil

tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam pengujian parsial sederhana.

F. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian pengaruh secara simultan adalah:

Ho : $P_2 \neq 0$ Diduga bahwa variabel X1 dan X2 secara serentak tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana (studi pada karyawan Office Boy).

Ha : $P_2=0$ Diduga bahwa variabel X1 dan X2 secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana (studi pada karyawan Office Boy). Hasil pengujian simultan disajikan pada Tabel 3 dibawah ini;

Tabel 5 Uji Simultan (Uji F)

Sumber	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	789,049	67,764	0,000
Residual	40	11,644	—	—
Total	42	—	—	—

Sumber: Output IBM SPSS 25, data diolah (2025)

Uji simultan menghasilkan F hitung sebesar 67,764, lebih besar daripada F tabel 3,23, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi Office Boy PT. Sinar Jernih Sarana.

G. Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kondisi pencahayaan, temperatur, kebisingan, fasilitas, dan keamanan merupakan aspek yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan. Hasil regresi sederhana yang positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan fisik yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kecenderungan kepuasan kerja yang ditunjukkan.

Temuan tersebut sejalan dengan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian, yaitu lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Dalam konteks Office Boy, kondisi fisik menjadi penting karena sebagian aktivitas pekerjaan berhubungan langsung dengan area kerja, fasilitas, dan kondisi lingkungan sekitar.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja terlihat lebih kuat berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,862 dan hasil regresi sederhana dengan koefisien 0,861. Hubungan dengan atasan, komunikasi, dukungan, rasa aman, dan hubungan antar rekan kerja merupakan aspek yang dapat membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja.

Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperlihatkan bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja tidak cukup hanya melalui perbaikan fasilitas fisik, tetapi juga perlu disertai perbaikan hubungan kerja, komunikasi, dukungan atasan, dan penghargaan. Hal ini juga sejalan dengan rekomendasi skripsi yang menekankan perbaikan pencahayaan, komunikasi atasan-bawahan, serta sistem penghargaan yang lebih jelas dan transparan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil pengujian parsial sederhana, dengan t hitung 3,779 dan signifikansi 0,001.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian parsial sederhana, dengan t hitung 10,872 dan signifikansi 0,000.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan F hitung 67,764 dan signifikansi 0,000.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan kondisi fisik tempat kerja, komunikasi, dukungan atasan, hubungan antarpegawai, dan penghargaan merupakan area yang relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Office Boy.

B. Saran

Perusahaan perlu memperkuat komunikasi antara atasan dan karyawan, memberikan arahan yang lebih jelas, serta meningkatkan apresiasi terhadap kinerja melalui briefing, umpan balik, dan budaya kerja yang suportif.

Sistem penghargaan sebaiknya dibuat lebih jelas, transparan, dan berbasis kinerja agar karyawan merasa usaha mereka mendapat pengakuan yang layak.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan lokasi penelitian, menambahkan variabel seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, atau beban kerja, serta menggunakan wawancara atau observasi untuk melengkapi kuesioner.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Raihan, M. F., Prahiawan, W., & Mulyani, A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kecerdasan Emosional terhadap Standar Penilaian Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy*, 1(1), 14–32.
- Wibowo, A. S., Qodri, A. F., & Ridha, A. R. (2025). Jenis-Jenis Skala Sikap: Pengukuran Opini dan Persepsi. *JIPDAS*, 3(3), 61–65.

Disertasi/Tesis/Paper Kerja

- Sadiyah, S. H. (2021). Analisa Tingkat Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan PT. Sinar Jernih Sarana.

Buku Teks

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawan, A. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Kencana.

Kawiana. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. UNHI Press.

Kinasih, L. P., dkk. (2021). Peran Pemimpin dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Fisik.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.