

## The Influence of Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. United Rope Medan

Tianggur Angelia Pardosi<sup>1\*</sup>, Ainun Mardhiyah<sup>2</sup>  
Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Tianggur Angelia Pardosi  
[tianggurangelia12@gmail.com](mailto:tianggurangelia12@gmail.com)

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 25, September

*Revised :* 27, October

*Accepted:* 29, November

©2023 Pardosi, Mardhiyah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the physical work environment, non-physical work environment and workload on the job satisfaction of PT United Rope Medan employees. The research method used is a quantitative method. The sample in the study was 76 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results show that the physical work environment, non-physical work environment and workload have a significant and positive effect, both partially and simultaneously, on employee job satisfaction. Through the adjusted R Square value, it is known that the physical work environment, non-physical work environment and workload contribute 52.4% to employee job satisfaction and the remaining 47.6% is influenced by other variables.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Rope Medan

Tianggur Angelia Pardosi<sup>1\*</sup>, Ainun Mardhiyah<sup>2</sup>

Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Tianggur Angelia Pardosi

[tianggurangelia12@gmail.com](mailto:tianggurangelia12@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 25, September

*Revised :* 27, October

*Accepted:* 29, November

©2023 Pardosi, Mardhiyah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT United Rope Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 76 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui nilai adjusted R Square diketahui bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

---

## PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin banyak dimana-mana perusahaan harus mampu bersaing untuk memenuhi kepuasan pelanggan agar dapat mengambil pangsa pasar yang ada yang memungkinkan perusahaan dapat terus beroperasi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Mardhiyah & Sihombing, 2023). Kepuasan pelanggan adalah bagaimana perasaan konsumen ketika membandingkan antara apa yang mereka harapkan dengan apa yang mereka terima. Menjaga kepuasan pelanggan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi besar maupun kecil, termasuk UMKM, karena suatu perusahaan hanya dapat bertahan dan berkembang jika mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggannya (Nisa & Siregar, 2022). Selain memperhatikan kepuasan pelanggan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan juga harus dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuannya secara optimal dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja yang diemban karyawan. PT United Rope Medan merupakan salah satu perusahaan industri yang telah berhasil memasarkan produknya mulai dari tali, jaring dan pipa ke seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik. Permasalahan yang dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja fisik seperti adanya bau yang tidak sedap pada area pabrik, terdapat suara bising dari mesin-mesin produksi dan kurangnya penggunaan alat keselamatan kerja. Permasalahan mengenai kondisi lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan, dimana karyawan menilai atasan tidak adil dalam memberikan tunjangan atau bonus kepada karyawan.

Selain permasalahan terkait lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, terdapat juga permasalahan terkait beban kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel.1 Hasil Pra Penelitian Mengenai Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Total	%	Total	%
1	Saya mengerjakan pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	8	80%	2	20%
2	Saya merasa tertekan dengan beban kerja yang telah diberikan	5	50%	5	50%
3	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati	8	80%	2	20%

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan dapat membuat perusahaan tidak dapat bersaing dengan kompetitor. Menurut Ningrum dan Mardhiyah (2022) untuk dapat bersaing, mempertahankan dan memperluas pasar, perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan yang terjadi di pasar dan lebih cermat dalam menentukan strategi bersaing. Apabila perusahaan tidak peka terhadap perubahan yang terjadi baik di pasar maupun di lingkungan perusahaan seperti munculnya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan memberikan efek negatif seperti yang dapat dilihat pada tabel 2 Data Realisasi Produktivitas PT United Rope Medan selama 3 tahun terakhir mengalami pasang surut realisasi produksi.

**Tabel.2 Data Realisasi Produktivitas PT. United Rope Medan**

Tahun	Target Produksi (Kg)			Realisasi Produksi (Kg)		
	Tali	Jala	Pipa	Tali	Jala	Pipa
2020	1.421.320	1.132.242	1.015.548	1.354.000	1.109.898	998.976
2021	1.512.455	1.235.000	1.015.548	1.478.688	1.225.827	1.012.234
2022	1.533.900	1.297.000	1.178.000	1.611.000	1.324.000	1.183.000

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah realisasi produksi PT United Rope Medan mengalami penurunan dan kenaikan. Data perkembangan produktivitas kerja PT United Rope Medan yang berfluktuasi disebabkan oleh adanya pandemi yang membuat beberapa pada saat itu tidak dapat memaksimalkan kegiatan produksi dan pemasarannya, hal lain juga disebabkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merasa penting dan tertarik untuk meneliti lebih dalam apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT United Rope Medan".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Nitisemito (2015:109) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2014:46), indikator dari lingkungan kerja fisik antara lain: penerangan/cahaya, sirkulasi udara, suara bising ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja.

Ha1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan dan sesama rekan kerja. Menurut Nitisemito (2015:40) perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan. Kondisi yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Siagian (2016:61) terdiri dari: hubungan antara rekan kerja yang setingkat, hubungan antara atasan dengan karyawan dan kerja sama antar karyawan.

Ha2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

### **Beban Kerja**

Munandar (2016:385) beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki tenaga kerja tersebut. Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja. Namun, jika pekerja tersebut tidak berhasil maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja. Adapun indikator beban kerja menurut Koesoemowidjojo (2017:33) antara lain: kondisi kerja, waktu yang digunakan dan target yang harus dicapai.

Ha3: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik maupun psikologis. Menurut Zahra dan Siregar (2023:5) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan secara fisik, kondisi lingkungan kerja dan juga berhubungan dengan interaksi dengan rekan kerja, serta sistem hubungan diantara mereka. Menurut Habibah dan Siregar (2023:43) jika seorang pekerja mendapatkan rasa puas dalam bekerja, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator dari kepuasan kerja antara lain: kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang sesuai, rekan kerja yang mendukung.

Ha4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.

### KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran pada penelitian ini akan meneliti tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non fisik ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja ( $Y$ ).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODOLOGI

Metode penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Alamat penelitian dilakukan di PT United Rope Medan di Jalan Yos Sudarso, Kelurahan Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Provinsi Sumatera. Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2022 sampai dengan Maret 2023. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT United Rope Medan. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *simple random sampling* dengan menggunakan 76 responden. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Skala pengukuran yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan diolah dengan IBM SPSS V.25.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu uji instrumen yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 76 responden. Untuk mengetahui validitas dari setiap butir pernyataan dalam penelitian ini, dapat dilihat berdasarkan kolom r<sub>hitung</sub> dan r<sub>tabel</sub>. Jika nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

**Tabel.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Nama Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	1	0,557	0,225	Valid
	2	0,680	0,225	Valid
	3	0,719	0,225	Valid
	4	0,750	0,225	Valid
	5	0,694	0,225	Valid
	6	0,606	0,225	Valid
	7	0,479	0,225	Valid
	8	0,449	0,225	Valid
	9	0,557	0,225	Valid
	10	0,618	0,225	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	1	0,908	0,225	Valid
	2	0,844	0,225	Valid
	3	0,866	0,225	Valid
	4	0,821	0,225	Valid
	5	0,871	0,225	Valid
	6	0,837	0,225	Valid
Beban Kerja	1	0,419	0,225	Valid
	2	0,799	0,225	Valid
	3	0,473	0,225	Valid
	4	0,724	0,225	Valid

	5	0,352	0,225	Valid
	6	0,805	0,225	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,715	0,225	Valid
	2	0,780	0,225	Valid
	3	0,827	0,225	Valid
	4	0,696	0,225	Valid
	5	0,552	0,225	Valid
	6	0,447	0,225	Valid

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu sebesar 0,225. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur variabel penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) dalam penelitian ini diuji menggunakan program *Software Statistic*.

**Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Croanbach's Alpa</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,811	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,925	Reliabel
Beban Kerja	0,672	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,757	Reliabel

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai *Croncbach's Alpha* variabel pada masing-masing variabel  $> 0,6$  yang berarti seluruh pernyataan pada indikator *reliabel*.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Data berdistribusi teratur jika nilainya Asimptotik atau signifikan, menurut uji Kolmogorov-Smirnov. Signifikan (2-tailed)  $> 0,05$ . Hasil dari uji statistik akan kurang jika suatu variabel tidak terdistribusi secara teratur.

**Tabel.5 Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96586948
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.051
Test Statistic		.059
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.		

Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai signifikan atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Angka ini memenuhi kriteria substansial atau Asimptotik untuk menyatakan kenormalan data. Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal karena Sig. (2-tailed) adalah  $0,200 > 0,05$ .

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen.

**Tabel.6 Uji Multikolinearitas**

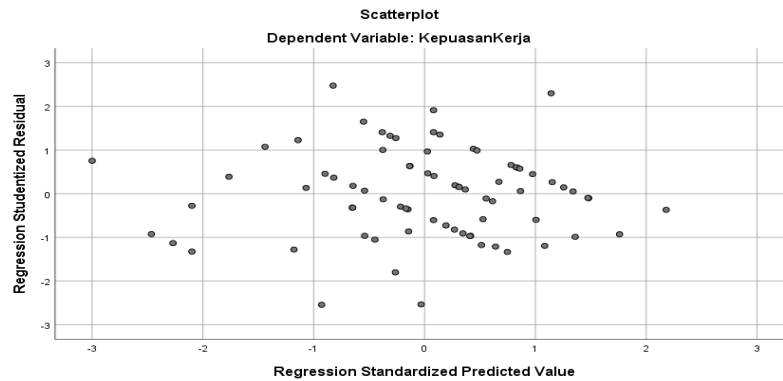
Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.673	2.804		.597	.552		
Lingkungan Kerja Fisik	.358	.057	.504	6.313	.000	.995	1.005
Lingkungan Kerja Non Fisik	.241	.045	.428	5.338	.000	.989	1.011
Beban Kerja	.261	.067	.313	3.913	.000	.994	1.006

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik 0,995, lingkungan kerja non fisik 0,989 dan beban kerja 0,994 yang berarti lebih besar dari > 0,10 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,005, lingkungan kerja non fisik sebesar 1,001 dan beban kerja sebesar 1.006 yang berarti lebih kecil daripada < 10,00. Pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisias

Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan.



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**

Terlihat dari Gambar 2 bahwa data tersebar secara acak karena titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang terlihat. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian disajikan sebagai berikut:

**Tabel.7 Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.673	2.804		.597	.552
Lingkungan Kerja Fisik	.358	.057	.504	6.313	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.241	.045	.428	5.338	.000
Beban Kerja	.261	.067	.313	3.913	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, Adapun rumus yang dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,673 + 0,358X_1 + 0,241X_2 + 0,261X_3$$

Penjabaran persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 1,673 yang berarti jika variabel independen lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah nol, maka nilai kepuasan kerja karyawan akan tetap sebesar 1,673.
2. Koefisien variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,358 dan berdampak positif yang berarti semakin tinggi nilai variabel lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi pula nilai variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. United Rope Medan.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,241 dan berdampak positif yang berarti semakin tinggi nilai variabel lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula nilai variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. United Rope Medan.
4. Koefisien variabel beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,241 dan berdampak positif yang berarti semakin tinggi nilai variabel beban kerja maka semakin tinggi pula nilai variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. United Rope Medan.

### Uji Hipotesis

Dilakukan uji hipotesis untuk menguji kebenaran suatu hipotesis. Penelitian ini menggunakan pengujian parsial (uji T) dan pengujian simultan (uji F) untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam sebuah penelitian.

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dan Beban Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak.

**Tabel.8 Uji T (Uji Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,673	2,804		,597	,552
	Lingkungan Kerja Fisik	,358	,057	,504	6,313	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,241	,045	,428	5,338	,000
	Beban Kerja	,261	,067	,313	3,913	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas, yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

**Tabel.9 Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	344,099	3	114,700	28,492	,000 <sup>b</sup>
	Redisual	289,848	72	4,026		
	Total	633,947	75			
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik						

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

Tujuan dilakukannya uji  $R^2$  adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.737 <sup>a</sup>	.543	.524	2.006
a. Predictors: (Constan), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik				
b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja				

## PEMBAHASAN

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

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) yang memiliki indikator penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT United Rope Medan. Lingkungan kerja fisik yang baik merupakan faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik nyaman dan aman untuk dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, maka akan timbul rasa puas pada diri karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya

(Aprillins & Rajak, 2021). Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Ranayudha, 2020).

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penelitian ini menggunakan 3 indikator menurut Siagian (2014:61) diantaranya hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan. Penelitian ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Mukaromah dan Resya Dwi Marselina (2023) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung)". Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini menggunakan 3 indikator menurut Siagian (2014:61) diantaranya hubungan antara rekan kerja yang setingkat, hubungan antara atasan dengan karyawan dan kerja sama antar karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Mukaromah dan Resya Dwi Marselina (2023).

## **3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 indikator menurut Koesomoewodjojo (2017:21) yaitu kondisi kerja, waktu yang digunakan dan target yang harus dicapai. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Paramitadewi (2017) mengatakan bahwa beban kerja yang positif atau negatif adalah masalah persepsi. Hal ini dikarenakan setiap orang memiliki proses yang berbeda dalam menginterpretasikan dengan indera yang dimilikinya terhadap pekerjaan yang dihadapi, dalam hal ini karyawan PT United Rope Medan menginterpretasikan bahwa beban kerja yang diembannya sudah sesuai dengan standar, oleh karena itu diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada kenyataannya, beban kerja seringkali menjadi salah satu penyebab meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Terkadang ada karyawan yang ketika menghadapi beban kerja yang berat merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih giat dan giat lagi dalam mencapai target yang telah dibebankan, sehingga karyawan tersebut tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan melainkan merasa puas ketika pekerjaannya telah memenuhi target (Purnayasa, 2022). Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu oleh Wahyuni (2021).

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Rope Medan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Indikator yang paling berpengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik adalah penerangan/cahaya mengenai penerangan yang ada di ruang kerja PT. United Rope Medan sudah sesuai.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Rope Medan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.
3. Variabel beban kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, variabel beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Rope Medan, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Indikator beban kerja yang paling berpengaruh adalah kondisi pekerjaan tentang saya mampu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh PT United Rope Medan.
4. Variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,737 atau 73,7% dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sangat erat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.

Adapun saran yang diberikan untuk artikel ini sebagai berikut:

1. Diharapkan ruang kerja disediakan pendingin ruangan atau ventilasi yang cukup agar sirkulasi udara tetap terjaga dan karyawan tidak merasa kepanasan serta untuk mengatasi udara tidak sedap yang diakibatkan oleh asap limbah produksi diharapkan PT. United Rope Medan dapat menyediakan pengharum ruangan di ruang kerja agar udara yang dihirup oleh karyawan tetap terjaga kesegarannya yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, karena lingkungan yang aman dan nyaman akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Diharapkan PT United Rope Medan tetap mempertahankan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar dan kemampuan karyawan dan juga perusahaan harus lebih giat dalam memberikan dorongan dan arahan terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta memberikan pelatihan kepada karyawan agar semua pekerjaan yang diberikan tidak menjadi beban yang akan mempengaruhi kepuasan yang dirasakan demi tercapainya kepuasan kerja sehingga dapat berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Untuk peneliti selanjutnya harus memahami fokus penelitian yang akan diteliti dengan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus penelitian yang akan diteliti serta dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **REFERENSI**

- Akbar, A., Burhan, I., & Kurniawan, A. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bantimurung Indah Kabupaten Maros. *Jurnal Pabean: Perpajakan Ekonomi Bisnis Akuntansi Manajemen*, 4(2), 180-193.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41-48.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV Mandar Maju, Jakarta.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mukaromah, S., & Marselina, R. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 759-768.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta.
- Ningrum, S. S., Mardhiyah, A., & Simanjorang, F. (2022). Pengaruh Penerapan Experiential Marketing Strategy dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi pada Pelanggan Junction Cafe Medan). *Journal Business Administration: Entrepreneurship and Creative Industry*, 1(2), 13-26.

- Nisa, T. C., & Siregar, O. M. (2022). Pengaruh Faktor Lokasi, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Umkm Sunthai Tea Stabat. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(2), 134-151.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ranayudha, L. M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Dinamika Buah Nusantara)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sari, D., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Ease of use, Service Quality, and Price on Purchasing Decisions in the Goseh Application through Goman's Features as a New Startup in Tanah Karo. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(3), 429-448.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama, 64.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wahyuni, D. D. (2021). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA*, 19(2), 205-214.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.