

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Checker pada PT. XYZ Region Bandung

Rizky Mujib Faturrohman ^{1*}, Khaerul Rizal Abdurahman ²
Rizkymujib_21p278@mn.unjani.ac.id ^{1*}, khaerulrizal@mn.unjani.ac.id ²

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani ^{1*,2}

Abstrak

Kinerja bisnis paling baik jika para pekerja merasa bahagia. Tingkat perputaran yang rendah menunjukkan tenaga kerja yang bahagia karena kepuasan kerja memengaruhi perputaran. Namun, tingkat perputaran yang tinggi menunjukkan ketidakpuasan karyawan. Pengunduran diri karyawan dapat merusak ambisi perusahaan. Tingginya tingkat turnover di PT XYZ menunjukkan hal ini. Motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT XYZ di lingkungan kerja fisik akan diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang meliputi analisis data deskriptif dan asosiatif. Kuesioner dan catatan mengumpulkan data. Penelitian ini menandai 40 orang pekerja bagian checker PT XYZ Bandung. Penelitian untuk proyek ini menggunakan sumber primer dan sekunder. SPSS Versi 26 digunakan untuk mengevaluasi hipotesis dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, uji-t (parsial), dan uji-f. Penelitian ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang menarik secara fisik membuat pekerja lebih bahagia, menurut uji-t. Individu yang terdorong secara intrinsik lebih bahagia di tempat kerja. Menurut uji-f, motivasi dan lingkungan kerja fisik meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan yang mendukung dan termotivasi secara organik akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) pada kinerja dan umur panjang perusahaan sangatlah signifikan. Pekerja yang terampil adalah aset terbesar organisasi dan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misinya. Ketersediaan pekerja yang terampil dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan kemampuan organisasi untuk bersaing dalam industri yang sangat ketat. Pertumbuhan dan kepuasan karyawan harus menjadi prioritas utama bagi setiap bisnis. Memperhatikan keinginan dan tujuan sumber daya manusia adalah strategi yang sangat baik untuk menarik dan mempertahankan pekerja berbakat. Program pengembangan karier, pelatihan yang sesuai, tempat kerja yang mendukung, dan kompensasi yang adil adalah cara untuk menunjukkan kepedulian semacam ini. Para pekerja melaporkan lebih banyak kebahagiaan dalam kehidupan kerja mereka ketika mereka diperlakukan dengan hormat dan dihargai. Karena merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan menjadi lebih produktif, yang akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Investasi dalam pengembangan SDM dan kesehatan, kemudian, akan membuahkan hasil bagi bisnis dan pekerjanya. Dalam hal meningkatkan kinerja perusahaan, sumber daya manusia adalah aspek yang paling signifikan (Wijiasih dkk, 2020). Kebahagiaan karyawan dalam bekerja sangat penting untuk keberhasilan bisnis apa pun. Kepuasan kerja merupakan prediktor kuat untuk meningkatkan motivasi, hasil, dan loyalitas karyawan. Keterlibatan, retensi, dan moral karyawan dapat memperoleh manfaat dari

lingkungan kerja yang bahagia. Karyawan akan menjadi lebih produktif ketika mereka merasa bahagia dalam pekerjaan mereka.

Tidak terkecuali bagi PT. XYZ, Yang dimana PT. XYZ merupakan *General Contractor, EPC, Supplier, Trading* dan *Service*. Perusahaan XYZ adalah perusahaan kontraktor minyak dan gas, EPC dan saat ini sedang mengembangkan bisnis di bidang energi terbarukan. Dan juga merupakan pemasok mekanikal elektrikal dan tenaga manusia. Salah satu bisnis dari perusahaan ini bergerak di bidang penyedia jasa PT. Pertamina Patra Niaga sebagai *checker* atau pengawas di mitra PT. Pertamina Patra Niaga yaitu atau Stasiun Pengisian Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) dan Bengkel Pemeliharaan Tabung (BPT). Pada perusahaan ini pun mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan dalam bekerja. Karena alasan sederhana, pekerja yang bahagia adalah pekerja yang lebih produktif, yang baik untuk bisnis dalam jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2019: 74), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang meliputi aspek fisik, psikologis, pengaturan kerja, kerja sama, dan insentif. Organisasi dan bisnis harus memperhatikan apa yang membuat pekerja bahagia di tempat kerja karena pekerja yang tidak puas akan menghalangi mereka untuk mencapai tujuan mereka. Aspek fisiologis dan psikologis diketahui mempengaruhi kepuasan. Kondisi tempat kerja adalah contoh dari komponen fisik, sementara motivasi intrinsik adalah contoh dari komponen psikologis. Perasaan puas terhadap pekerjaan juga terjadi karena kecintaan karyawan pada profesi yang ia lakukan. Sehingga kepuasan kerja karyawan adalah perkara yang sangat berharga untuk dikelola oleh organisasi atau perusahaan agar kepuasan kerja dari para karyawan tidak menurun dan pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan berjalan secara baik dan optimal (Syamsudhuha and Rizal Abdurahman 2024). Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan bagian *checker* di PT XYZ Bandung. Berdasarkan hasil pra survei pada PT. XYZ pada Region Bandung yang dimana diperoleh informasi terkait kepuasan kerja bagian *checker* yang dapat dilihat dari data perputaran *checker* tahun 2022-2023, dimana rekap data perputaran *checker* terbilang cukup tinggi. Menurut informasi dari salah satu bagian dari *checker*, karyawan yang keluar meliputi karyawan yang mengajukan diri untuk dimutasi di daerah lain dan adanya beberapa karyawan yang lebih memilih pekerjaan baru dibandingkan di tempatkan di daerah lain.

Tabel 1 Data perputaran karyawan pada PT. XYZ region Bandung

NO	TAHUN	AWAL TAHUN	KELUAR	MASUK	JUMLAH AKHIR TAHUN
1	2022	185	5	16	196
2	2023	196	7	-	189

Metode Analisis

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Studi dilakukan di PT XYZ, Bandung, dengan sampel 40 karyawan departemen *checker*. Data primer dan sekunder digunakan dalam analisis.

Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan dan lapangan untuk mengumpulkan datanya (melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi). Data interval dihasilkan dengan menggunakan skala diferensial semantik, yang diterapkan pada kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukuran. Data yang didefinisikan sebagai jarak antara dua lokasi pada skala tertentu adalah pengertian data interval, menurut Yulianto dkk. (2018). Informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari survei yang menanyakan kepada partisipan hal-hal positif dan negatif. Anda dapat melihat skor untuk setiap jawaban pada tabel 1 untuk memudahkan Anda:

Table 2 Skor Jawaban tentang Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

SANGAT NEGATIF	SKOR	SANGAT POSITIF
Sangat Buruk	1 2 3 4 5	Sangat Baik
Sangat Rendah	1 2 3 4 5	Sangat Tinggi
Sangat Tidak Puas	1 2 3 4 5	Sangat Puas

Sumber : Sugiyono, 2019

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif, kami menghitung rata-rata skor dari semua responden dan memodifikasinya untuk interval berikut ini untuk menentukan masalah mana yang diidentifikasi sebagai masalah pertama, kedua, dan ketiga:

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Interval dibagi menjadi lima bagian menggunakan rumus di atas, menghasilkan interval 0,8 untuk setiap bagian.

Analisis Asosiatif Kuantitatif

Regresi berganda menentukan pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap dependen dengan uji t, uji F, dan R².

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X1 = Lingkungan kerja fisik
- X2 = Motivasi kerja

- A = Nilai intersep
- B = Koefisien arah regresi
- E = Error

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Program perangkat lunak SPSS 26 For Windows digunakan untuk melakukan uji validitas variabel-variabel penelitian. Teknik Pearson, yang membandingkan nilai r-hitung dengan nilai koefisien r-tabel, digunakan. Nilai koefisien r-tabel dari penelitian ini adalah 0,361. Koefisien r hitung > 0,361 dianggap valid untuk item pernyataan. Berikut ini adalah hasil pengujianya:

Table 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig,	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,000	0,834	0,361	Valid
	X1.2	0,000	0,848	0,361	Valid
	X1.3	0,000	0,840	0,361	Valid
	X1.4	0,000	0,870	0,361	Valid
	X1.5	0,000	0,894	0,361	Valid
	X1.6	0,000	0,884	0,361	Valid
	X1.7	0,000	0,855	0,361	Valid
	X1.8	0,000	0,875	0,361	Valid
	X1.9	0,000	0,874	0,361	Valid
	X1.10	0,000	0,822	0,361	Valid
	X1.11	0,000	0,859	0,361	Valid
	X1.12	0,000	0,884	0,361	Valid
	X1.13	0,000	0,853	0,361	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,000	0,812	0,361	Valid
	X2.2	0,000	0,833	0,361	Valid
	X2.3	0,000	0,894	0,361	Valid
	X2.4	0,000	0,940	0,361	Valid
	X2.5	0,000	0,909	0,361	Valid
	X2.6	0,000	0,842	0,361	Valid
	X2.7	0,000	0,896	0,361	Valid
	X2.8	0,000	0,900	0,361	Valid
	X2.9	0,000	0,940	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,000	0,826	0,361	Valid
	Y2	0,000	0,807	0,361	Valid
	Y3	0,000	0,861	0,361	Valid
	Y4	0,000	0,865	0,361	Valid
	Y5	0,000	0,840	0,361	Valid
	Y6	0,000	0,859	0,361	Valid

Data pada tabel di atas mendukung kesimpulan bahwa semua pertanyaan pernyataan kuesioner variabel adalah valid. Alasannya, nilai r hitung lebih tinggi dari 0,361 pada r-tabel.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha memastikan konsistensi data. Menurut Ghozali (2018), instrumen reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Hasilnya adalah:

Table 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item Valid	Cronbachs Alpha	Cut Value	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	13	0,975	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	9	0,972	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0,947	0,7	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $0,947 > 0,60$, mengindikasikan instrumen dirancang dengan baik untuk penelitian ini.

Hasil Penelitian

Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik karyawan bagian checker pada PT. XYZ Region Bandung

Pencahayaan, kenyamanan, bau, dekorasi, keamanan, ruang gerak, dan kebersihan merupakan tujuh aspek yang membentuk variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil perhitungan skor rata-rata jawaban responden untuk setiap dimensi pengukuran berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

Tabel 5 Mean Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik karyawan bagian checker pada PT. XYZ Region Bandung

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan di tempat kerja	4,10	Baik
Kenyamanan	3,68	Baik
Bau-bauan di tempat kerja	2,85	Cukup Baik
Dekorasi di tempat kerja	4,11	Baik
Keamanan	4,44	Sangat Baik
Ruang gerak	3,79	Baik
Kebersihan	3,03	Cukup Baik
TOTAL SKOR RATA-RATA	(4,10+3,68+2,85+4,11+4,44+3,79+3,03)/7 = 3,71	
LINGKUNGAN KERJA	Baik	

Analisis ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi berikut ini di tempat kerja memiliki nilai rata-rata terendah: bau (2,85), keamanan (4,44), dekorasi (4,11), pencahayaan (4,10), ruang gerak (3,79), kenyamanan (3,68), kebersihan (3,03), dan seterusnya. Jadi, dari semua aspek lingkungan kerja yang perlu diperbaiki, yang paling mendesak adalah tingkat bau. Selain itu, dimensi keamanan, dekorasi, pencahayaan, ruang gerak, kenyamanan, dan kebersihan semuanya baik.

Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja karyawan bagian checker pada PT. XYZ Region Bandung

Dalam penelitian ini, kami melihat lima komponen motivasi kerja: kebersihan keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan potensi individu. Skor rata-rata jawaban responden untuk setiap parameter pengukuran dihitung berdasarkan hasil pengisian kuesioner :

Tabel 6 Mean Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja karyawan bagian checker pada PT. XYZ Region Bandung

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Keberhasilan	3,25	Sedang
Pengakuan	2,83	Sedang
Pekerjaan itu sendiri	3,38	Tinggi
Tanggung jawab	4,21	Sangat Tinggi
Pengembangan potensi individu	3,00	Sedang
TOTAL SKOR RATA-RATA	$(3,25+2,83+3,38+4,21+3,00)/5 = 3,33$	
MOTIVASI KERJA	Sedang	

Dalam analisis ini, dimensi pengakuan memiliki rata-rata terendah sebesar 2,83 dan dimensi tanggung jawab tertinggi sebesar 4,21. Dimensi-dimensi berikut ini memiliki nilai rata-rata: pekerjaan itu sendiri sebesar 3,38, kebersihan prestasi sebesar 3,25, dan pengembangan potensi diri sebesar 3,00. Dengan demikian, dari lima elemen motivasi kerja yaitu pengakuan, tanggung jawab, kebersihan prestasi, dan pengembangan potensi individu, faktor pengakuan merupakan elemen yang paling krusial dan perlu ditingkatkan. Dimensi-dimensi lainnya, termasuk pekerjaan itu sendiri, sudah cukup baik.

Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian checker pada PT. XYZ Region Bandung

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur dengan menggunakan empat parameter: perputaran karyawan, tingkat kehadiran, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Skor rata-rata jawaban responden untuk setiap parameter pengukuran dihitung berdasarkan hasil pengisian kuesioner. :

Tabel 7 Mean Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian checker pada PT. XYZ Region Bandung

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran Karyawan	3,28	Cukup Puas
Tingkat kehadiran kerja	3,30	Cukup Puas
Tingkat pekerjaan	4,43	Sangat Puas
Ukuran organisasi perusahaan	3,24	Cukup Puasi
TOTAL SKOR RATA-RATA	$(3,28+3,30+4,43+3,24)/4 = 3,56$	
KEPUASAN KERJA	Puas	

Menurut data, komponen yang mengukur ukuran organisasi perusahaan memiliki rata-rata terendah di angka 3,24, rata-rata tertinggi di angka 4,43, tertinggi berikutnya di angka 3,30, dan terendah di angka 3,28 untuk dimensi yang mengukur kehadiran kerja dan perputaran karyawan. Dalam hal kepuasan kerja, dimensi pengakuan merupakan area yang paling signifikan yang membutuhkan perbaikan. Dimensi tanggung jawab, aspek-aspek spesifik pekerjaan, kebersihan prestasi, dan pengembangan potensi individu semuanya sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda menganalisis hubungan, pengaruh, dan kontribusi variabel independen terhadap dependen (Ghozali, 2018). Hasilnya adalah:

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.852	1.778		.479	.635
	X1	.288	.092	.467	3.128	.003
	X2	.334	.115	.435	2.911	.006

a. Dependent Variable: Y

Dalam penelitian ini, persamaan fungsi regresi linier berganda adalah sebagai berikut, seperti yang diberikan pada tabel 4 dan dibahas di bawah ini:

$$Y = 0,852 + 0,288X1 + 0,334X2$$

Dari persamaan tersebut, kita dapat menyimpulkan beberapa hal berikut mengenai hubungan antara variabel dependen dan independen dalam penelitian ini:

- 1) Jika kedua variabel independen (X1 dan X2) ditetapkan nol, maka nilai estimasi kepuasan kerja adalah sebesar 0.852, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta (intercept) sebesar 0.852.
- 2) Kenaikan satu unit dalam Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan menyebabkan kenaikan 0,288 unit dalam Kepuasan Kerja (Y), sesuai dengan koefisien regresi untuk X1.
- 3) Kepuasan Kerja (Y) naik sebesar 0,334 poin untuk setiap kenaikan satu poin pada Motivasi (X2), sesuai dengan koefisien regresi X2 sebesar 0,334.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Peneliti dapat menggunakan uji hipotesis parsial untuk menentukan parameter studi mana yang mempengaruhi variabel dependen. Nilai signifikansi penelitian yang kurang dari 0,05 memungkinkan kita untuk menerima hipotesis penelitian. Sebaliknya, jika nilai signifikansi penelitian melebihi 0,05, kita menolak hipotesis. Hasil uji-t dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.852	1.778		.479	.635
	X1	.288	.092	.467	3.128	.003
	X2	.334	.115	.435	2.911	.006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan pada setiap variabel, secara khusus:

- 1) Nilai sig X1 ($0.003 < 0.05$) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H1 diterima).
- 2) Nilai sig X2 ($0.006 < 0.05$) menunjukkan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja (H2 diterima).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F mengukur hubungan simultan antara Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	1024.922	2	512.461	54.147	.000 ^b	
Residual	350.178	37	9.464			
Total	1375.100	39				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji regresi simultan menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi (X2) signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja (Y) dengan $p = 0,000$ dan $F = 54,147$.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kontribusi variabel independen terhadap variasi dependen. Hasilnya:

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.732	3.07641

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R-squared adalah 0,745, menurut analisis koefisien determinasi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama menjelaskan 74,5% dari varians Y, yaitu kebahagiaan kerja. Secara terpisah dari model penelitian ini, variabel-variabel tambahan menyumbang 25,5% sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mendukung Hipotesis Dua Faktor Herzberg, menunjukkan bahwa aspek fisik dan non-fisik lingkungan kerja signifikan meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan (Windar Ariani, 2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut penelitian. Karena mereka lebih banyak berinvestasi dan memiliki tujuan yang jelas, pekerja yang memiliki motivasi tinggi melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini memberikan dukungan untuk Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menjelaskan hubungan antara dorongan intrinsik di tempat kerja dan ukuran subyektif kepuasan kerja. Nining Ratnaningsih (2018) sampai pada kesimpulan yang sama dalam studinya, menemukan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Pekerja yang termotivasi lebih mungkin untuk bahagia dalam posisi mereka karena mereka dihargai dan memiliki tujuan tertentu untuk dicapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja fisik yang baik dan motivasi yang kuat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor seperti suhu, pencahayaan, dan fasilitas mendukung produktivitas dan kepuasan. Sesuai Teori Dua Faktor Herzberg (1959), motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, faktor hygiene, termasuk kondisi fisik tempat kerja seperti kebersihan, penerangan, dan kenyamanan, lebih berkaitan dengan pencegahan ketidakpuasan. Hal ini sejalan dengan temuan Nurhidayati dan Prabowo (2024) yang juga menyimpulkan bahwa lingkungan fisik yang baik dan motivasi yang kuat berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi. Penelitian ini menekankan pentingnya faktor fisik yang mendukung kenyamanan serta faktor motivasi yang mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berikut ini adalah temuan-temuan studi, yang berasal dari analisis dan diskusi yang telah dilakukan sejauh ini:

1. Pekerja di PT XYZ Wilayah Bandung yang bertanggung jawab untuk memeriksa dokumen melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika lingkungan kerja fisik mereka terpelihara dengan baik dan memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan lebih puas dan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik ketika mereka secara fisik dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
2. Kebahagiaan karyawan dalam bekerja berkorelasi positif dengan tingkat motivasi intrinsik mereka. Kepuasan kerja lebih tinggi di antara karyawan yang terdorong, baik oleh pujian atas pekerjaan mereka atau kesempatan untuk maju dalam karier mereka. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebagai hasil dari promosi insentif ini yang mendorong keterlibatan yang lebih besar dan dedikasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
3. Karyawan lebih cenderung merasa bahagia dalam pekerjaan mereka ketika mereka berada di lingkungan yang mendukung kebutuhan fisik mereka dan di mana mereka sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Hal ini, pada gilirannya, mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi para pekerja.

Saran

Saran untuk perusahaan

1. PT XYZ Region Bandung harus memastikan karyawannya merasa nyaman dengan memperhatikan hal-hal seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan. Ketika karyawan merasa nyaman maka kepuasan kerjanya akan tinggi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang baik bagi perusahaan.
2. Mengakui pencapaian, menawarkan kesempatan untuk maju, dan menumbuhkan lingkungan yang mendukung pekerja dalam mencapai tujuan adalah contoh-contoh motivasi yang tepat yang harus diprioritaskan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena ketika kepuasan kerja meningkat maka produktivitas karyawan pun meningkat.
3. Selain menyediakan tempat kerja fisik yang menyenangkan, perusahaan dapat menerapkan program atau hadiah untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras. Seperti memberikan reward berupa tiket liburan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang lebih dari standar.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian dapat memperluas variabelnya dengan memasukkan gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan aspek psikologis seperti keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja, yang semuanya dapat berdampak pada kepuasan kerja. Dengan demikian, kita bisa mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang apa yang membuat orang bahagia dalam pekerjaan mereka.
2. Ruang lingkup penelitian dapat diperluas dengan memasukkan divisi-divisi lain di dalam PT XYZ atau dengan memasukkan bisnis-bisnis dari industri atau wilayah geografis lain. Ketika mencari pola dalam konteks yang lebih besar, mungkin akan sangat membantu untuk membandingkan divisi yang berbeda atau bahkan perusahaan lain.

Ucapan Terimakasih

Secara khusus, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Khaerul Rizal Abdurahman, S.E., M.M., yang telah menjadi sumber yang tak ternilai atas saran, bimbingan, dorongan, dan waktunya, serta selalu siap untuk membantu. Dengan informasi dan saran yang diberikan, penulis dapat melangkah lebih jauh ke dalam penelitian ini. Penyelesaian penelitian ini tidak akan mungkin terjadi tanpa dorongan dan dukungan dari dosen pembimbing. Semoga kasih dan berkat Allah SWT selalu tercurah kepada kalian.

Referensi

- Ariani, Windar. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(3), 245-258.
- Ayuhana, Witria Ayuhana. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia*, 21(1), 92-104.
- Diener, Ed. (2009). *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. Russell Sage Foundation.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Bisnis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Kalos, Yordan, et al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 130-142.
- Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Natania, Olga. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 30(2), 175-187.
- Nurdin, Naszirah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non-Fisik, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 210-223.

- Prasetyo, Krisna, et al. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Amanah Prima Indonesia. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 18(1), 78-90.
- Ratnaningsih, Nining. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 22(4), 152-163.
- Rizki Nurhidayanti, Annisa, Juddy Prabowo, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi. (2024). "THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF PRODUCTION SECTION EMPLOYEES PT. XYZ DI KOTA BANDUNG PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. XYZ DI KOTA ."
- Rustandi, Joko, et al. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 19(2), 210-222.
- Sukidi, Sukidi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 24(1), 45-58.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I.K. and Nawir, J. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial (The Influence of Work Environment , Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Emplo', 3(1), pp. 183–197.
- Syamsudhuha, Wildan, and Khaerul Rizal Abdurahman. (2024). "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit XYZ Cimahi." <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Prenadamedia.
- Suwaji, Rifki. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 20(2), 100-113.
- Tarjo, Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 25(3), 124-135.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 28(1), 98-111.
- Wijiasih, P., Wahyuningsih, T.H. and Amir, D.A. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(2), pp. 201–211.
- Yordan, Kalos. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Sosial*, 10(2), 150-163.
- Yuliantini, T. and Santoso, R. (2020) '*Jurnal Manajemen Oikonomia*', 16(2), pp. 29–44.