

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Galangan Kapal PT XYZ**

**Arief Hidayatullah, Mentiana Sibarani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Indonesia

Email: mm-24140@students.ithb.ac.id, mentiana@ithb.ac.id

### **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ, sebuah perusahaan galangan kapal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif analitik dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh 120 karyawan tetap perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, variabel lingkungan kerja non-fisik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang lebih kuat. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi lingkungan kerja fisik yang konsisten diiringi perhatian terhadap aspek non-fisik dapat mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja di PT XYZ.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kepuasan Kerja.

### **Abstract:**

*This study aims to analyze the influence of the physical and non-physical work environment on employee job satisfaction at PT XYZ, a shipyard company. The research method used is analytical quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to all 120 permanent employees of the company. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that the physical work environment variable has a positive and significant effect on job satisfaction. Partially, the non-physical work environment variable also shows a stronger positive and significant influence. Simultaneously, both independent variables have a significant effect on employee job satisfaction. These findings suggest that the consistent implementation of a physical work environment, coupled with attention to non-physical aspects, can optimize job satisfaction levels at PT XYZ.*

**Keywords:** *Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Job Satisfaction.*

*Corresponding:* Arief Hidayatullah  
E-mail: mm-24140@students.ithb.ac.id



## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan di seluruh dunia menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya (Sulistyawati et al., 2022; Vanessa & Nawawi, 2022). Salah satu faktor kunci penentu kesuksesan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Sebagaimana dilaporkan World Economic Forum (2020), organisasi dengan karyawan yang puas dan termotivasi menunjukkan produktivitas 31% lebih tinggi, penjualan 37% lebih baik, dan akurasi tugas tiga kali lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan karyawan yang tidak puas. Fenomena ini menunjukkan

betapa pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor determinan dalam pencapaian tujuan organisasi (Wuwungan et al., 2017; Yuliantini & Santoso, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dan kunci kesuksesan perusahaan, karena karyawan berperan sebagai modal utama dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggerakan sumber daya lainnya. Sebagai aset bernyawa yang krusial, SDM memerlukan perlakuan khusus untuk menjaga dan mempertahankan loyalitasnya. Menurut Hasibuan (2019), ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan diberi kesempatan berkembang, mereka akan fokus memberikan kinerja terbaik.

Secara khusus, industri galangan kapal merupakan salah satu sektor yang memiliki kompleksitas tinggi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Industri ini ditandai dengan kondisi kerja yang menantang, lingkungan kerja yang berisiko tinggi, dan tuntutan teknis yang sangat spesifik. Berdasarkan data International Labour Organization (2021), industri maritim termasuk galangan kapal mencatat tingkat turnover karyawan yang relatif tinggi, yaitu sekitar 18-25% per tahun, yang jauh di atas rata-rata industri manufaktur pada umumnya yang hanya 12-15%. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan serius terkait kepuasan kerja karyawan di sektor ini.

Karyawan bekerja dengan membawa beragam ekspektasi yang memengaruhi perilaku mereka dalam perusahaan (Irma & Yusuf, 2020; Sulistyawati et al., 2022). Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi kemajuan perusahaan, karena diperlukan baik oleh karyawan maupun organisasi itu sendiri. Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan senang dan bahagia. Dalam Ilmu Manajemen Jasa, dikenal prinsip "Happy Employee, Happy Customer" (Muayyad, 2016), yang menegaskan bahwa perusahaan harus memuaskan karyawannya terlebih dahulu agar karyawan dapat memberikan pelayanan maksimal kepada pelanggan dengan senang hati dan tulus (Pangestu et al., 2017).

Wujud dari kepuasan kerja yang tinggi bisa berupa dedikasi dan loyalitas serta memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan membuat karyawan tidak bersemangat bekerja bahkan bisa membuat turnover karyawan meningkat. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bisa berasal dari lingkungan kerja perusahaan. Afandi (2018) berpendapat lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lulu (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,432. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sahira (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berkontribusi sebesar 38,7% terhadap kepuasan

kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lutiara (2020) pada perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan memberikan pengaruh sebesar 62,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ilhamsyah (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar  $45,231 > F$  tabel 3,09.

Studi yang dilakukan oleh Indiyati dan Rahmatika (2022) pada PT Manunggal Perkasa menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai R-square sebesar 0,587. Penelitian Maharani (2020) pada PT Dinamika Buah Nusantara juga menemukan hasil yang konsisten, dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung  $3,245 > t$  tabel 1,960. Sementara itu, penelitian Sitinjak (2018) pada PT Mitra Pinasthika Mustika Rent menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Urgensi penelitian ini menjadi semakin penting mengingat kondisi spesifik yang dihadapi oleh PT XYZ sebagai perusahaan galangan kapal yang beroperasi di Kalimantan Selatan. Perusahaan ini memiliki karakteristik unik dimana akses menuju tempat kerja mengharuskan karyawan menggunakan transportasi sungai berupa klotok atau speedboat selama 30 menit setiap harinya. Kondisi ini menambah kompleksitas dalam pengelolaan lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non fisik. Selain itu, sifat pekerjaan galangan kapal yang menuntut presisi tinggi, bekerja dengan peralatan berat, dan menghadapi kondisi cuaca ekstrem Kalimantan yang dapat mencapai 40 derajat Celsius, membuat aspek lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat kritis dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja di PT XYZ. Dari aspek lingkungan kerja fisik, ditemukan bahwa kondisi suhu yang sangat panas, tingkat kebisingan yang tinggi dari mesin-mesin produksi, serta area kerja yang terbuka dan terpapar cuaca ekstrem menjadi tantangan utama. Sementara dari aspek lingkungan kerja non fisik, ditemukan adanya beban kerja yang tinggi akibat seringnya lembur, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis akibat tekanan kerja, serta sistem komunikasi yang belum optimal.

Novelty atau kebaruan dalam penelitian ini terletak pada konteks industri galangan kapal yang memiliki karakteristik unik, yaitu akses kerja melalui transportasi sungai dan kondisi lingkungan kerja yang ekstrem. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur atau jasa konvensional, penelitian ini mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja pada industri yang memiliki risiko tinggi dan kondisi geografis yang menantang. Selain itu, penelitian ini juga mengintegrasikan aspek keselamatan kerja dalam transportasi sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ, mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ.

Manfaat dari penelitian ini secara teoretis adalah untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri galangan kapal. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen PT XYZ dalam meningkatkan lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Implikasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang komprehensif (fisik dan non-fisik) untuk meningkatkan kepuasan kerja. Bagi praktisi manajemen, hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, terutama di industri dengan tantangan lingkungan kerja kompleks. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di industri galangan kapal yang dapat diadaptasi oleh perusahaan sejenis.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang menggambarkan fenomena atau gejala sosial. Menurut Meleong (2007), metode analitik kuantitatif adalah proses mengumpulkan dan mengevaluasi data terukur dan dapat diverifikasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja karyawan. Data analitik kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat atau scoring.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ berjumlah 120 karyawan. Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan Non-probability Sampling dengan metode purposive sampling dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden (Sugiyono, 2017). Penentuan jumlah sampel menggunakan sistem sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 120 karyawan.

### **Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pertama adalah lingkungan kerja fisik (X1) yang diukur menggunakan indikator pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan dan kerapian ruang kerja, warna dan desain interior ruangan, keamanan dan keselamatan kerja, dan fasilitas fisik pendukung. Variabel independen kedua adalah lingkungan kerja non fisik (X2) yang diukur menggunakan indikator hubungan antar karyawan yang harmonis, hubungan dengan pimpinan, rasa aman secara psikologis, keadilan organisasi, sistem komunikasi yang baik, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, dan budaya kerja yang positif. Variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y) yang diukur menggunakan indikator pekerjaan, upah,

promosi, pengawas, dan rekan kerja. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert dengan 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama. Pertama, wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis penelitian melalui tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT XYZ. Kedua, kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada 120 responden karyawan PT XYZ dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Ketiga, dokumentasi yang digunakan untuk verifikasi data berdasarkan informasi yang ada pada dokumen, arsip, dan laporan perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian valid dan reliabel. Kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF). Ketiga, analisis regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Keempat, uji hipotesis yang meliputi uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Kelima, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh analisis data menggunakan bantuan program SPSS 26 dengan tingkat signifikansi 5%.

Sebelum pengumpulan data, peneliti memperoleh izin dari manajemen PT XYZ. Selanjutnya, seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan hak mereka untuk berpartisipasi atau menolak tanpa konsekuensi (informed consent). Kuesioner dijamin kerahasiaannya dan data hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 120 responden karyawan PT XYZ, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut. Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 111 orang (93%) dan perempuan sebanyak 9 orang (7%). Distribusi ini mencerminkan karakteristik industri galangan kapal yang memang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan rentang usia, responden paling banyak berada pada rentang 20-29 tahun sebanyak 75 orang (63%), diikuti rentang 30-39 tahun sebanyak 30 orang (25%), rentang 40-49 tahun sebanyak 10 orang (8%), dan rentang 50-59 tahun sebanyak 5 orang (4%). Tidak ada responden yang berusia di atas 60 tahun.

Dari segi tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan S1/S2/S3 mendominasi dengan 59 orang (49%), diikuti tingkat SMA sebanyak 50 orang (42%), Diploma sebanyak 7 orang (6%), dan SMP sebanyak 4 orang (3%). Tidak ada responden dengan tingkat pendidikan SD. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1-3 tahun paling banyak yaitu 69 orang (58%), diikuti masa kerja 4-6 tahun sebanyak 28 orang (23%), masa kerja 10-12 tahun sebanyak 12 orang (10%), masa kerja 7-9 tahun sebanyak 8 orang (7%), dan masa kerja lebih dari 12 tahun sebanyak 3 orang (2%).

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel sebesar 0,179 ( $df = N-2 = 120-2 = 118$ ;  $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk semua variabel memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai  $\alpha \geq 0,60$ . Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,771, dan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,793. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel dan konsisten sebagai alat ukur.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas dilakukan menggunakan analisis grafik Normal P-P Plot. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa penyebaran plot berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis tersebut, yang menunjukkan bahwa data pada variabel penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel independen sebesar  $0,327 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $6,459 < 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### **Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian. Untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1), hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,47 yang termasuk dalam kategori "setuju". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja fisik di PT XYZ.

Indikator dengan nilai tertinggi adalah suhu dan sirkulasi udara (3,52), sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah fasilitas fisik pendukung (3,40).

Untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2), hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,51 yang termasuk dalam kategori "setuju". Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja non fisik di PT XYZ. Indikator dengan nilai tertinggi adalah keadilan organisasi, khususnya dalam proses penilaian kinerja (3,79), sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah hubungan antar karyawan yang harmonis (3,41).

Untuk variabel kepuasan kerja (Y), hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,59 yang termasuk dalam kategori "setuju". Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik di PT XYZ. Indikator dengan nilai tertinggi adalah rekan kerja, khususnya dalam hal saling mendukung dan bekerja sama (3,64), sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah sistem pembayaran gaji (3,50).

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	9,453	2,112	4,475	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	0,467	0,252	2,150	0,047
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	1,000	0,250	4,008	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,453 + 0,467X_1 + 1,000X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,453 berarti jika variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 9,453 satuan. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,467 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,467 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) sebesar 1,000 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,000 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
H <sub>1</sub> : X <sub>1</sub> → Y	2,150	1,980	0,047	Diterima
H <sub>2</sub> : X <sub>2</sub> → Y	4,008	1,980	0,000	Diterima
Uji F	F-hitung	F-tabel	Sig.	Keputusan
H <sub>3</sub> : X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> → Y	88,639	3,07	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji hipotesis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua hipotesis penelitian diterima. Untuk hipotesis pertama (H<sub>1</sub>), nilai t-hitung lingkungan kerja fisik sebesar 2,150 > t-tabel 1,980 dengan signifikansi 0,047 < 0,05, sehingga H<sub>1</sub> diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. Untuk hipotesis kedua (H<sub>2</sub>), nilai t-hitung lingkungan kerja non fisik sebesar 4,008 > t-tabel 1,980 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>2</sub> diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ.

Untuk hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>), nilai F-hitung sebesar 88,639 > F-tabel 3,07 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>3</sub> diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,776	0,602	0,596	6,122

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,602 atau 60,2%. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

non fisik mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lulu (2018), Sahira (2018), Lutiara (2020), dan Ilhamsyah (2020) yang membuktikan adanya pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Dalam konteks PT XYZ sebagai perusahaan galangan kapal, lingkungan kerja fisik memiliki peran yang sangat krusial. Kondisi kerja yang melibatkan suhu ekstrem hingga 40 derajat Celsius, tingkat kebisingan yang tinggi dari mesin-mesin produksi, dan area kerja yang terbuka membuat pengelolaan lingkungan kerja fisik menjadi tantangan yang kompleks. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil mengelola aspek-aspek tersebut dengan cukup baik, sehingga memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Aspek pencahayaan yang memadai membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan presisi tinggi yang dibutuhkan dalam industri galangan kapal. Sistem ventilasi dan sirkulasi udara yang baik membantu mengurangi dampak negatif dari suhu ekstrem dan polusi udara yang dihasilkan dari proses produksi. Pengendalian tingkat kebisingan yang efektif memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik dan mengurangi tingkat stres kerja. Kebersihan dan kerapihan area kerja tidak hanya menciptakan kenyamanan visual, tetapi juga mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional.

Keamanan dan keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam industri galangan kapal mengingat risiko yang tinggi dalam operasional sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karyawan harus menggunakan transportasi sungai untuk mencapai tempat kerja, mereka merasa cukup aman dengan fasilitas keselamatan yang disediakan seperti life jacket. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya memberikan perlindungan yang memadai bagi karyawan, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

Fasilitas fisik pendukung yang memadai juga berkontribusi terhadap kenyamanan kerja karyawan. Dalam industri galangan kapal, ketersediaan peralatan yang tepat, ruang kerja yang ergonomis, dan fasilitas penunjang lainnya sangat penting untuk mendukung produktivitas dan mengurangi kelelahan fisik. Meskipun aspek ini mendapat nilai terendah dalam penelitian, hal ini menunjukkan pentingnya perhatian berkelanjutan terhadap peningkatan fasilitas fisik.

Implikasi temuan ini menunjukkan bahwa manajemen PT XYZ perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik secara berkelanjutan. Investasi dalam perbaikan fasilitas fisik bukan hanya merupakan kewajiban perusahaan, tetapi

juga merupakan investasi strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ, dengan nilai t-hitung sebesar 4,008 yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena berkaitan langsung dengan kondisi psikologis, hubungan sosial, dan iklim kerja dalam organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lulu (2018), Sahira (2018), Dian (2022), dan Ilhamsyah (2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahkan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik cenderung memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik.

Dalam konteks PT XYZ, lingkungan kerja non fisik memiliki karakteristik yang unik karena sifat pekerjaan yang menuntut kerja tim yang solid, koordinasi yang baik, dan komunikasi yang efektif. Industri galangan kapal yang melibatkan berbagai spesialisasi dan departemen memerlukan hubungan kerja yang harmonis untuk memastikan kelancaran operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan yang harmonis sudah cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal dukungan dan saling menghargai antar rekan kerja.

Hubungan dengan pimpinan juga menunjukkan hasil yang positif, dimana karyawan merasa bahwa atasan cukup terbuka terhadap saran dan pendapat dari bawahan, serta memberikan penghargaan yang layak terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat penting dalam industri yang membutuhkan inovasi dan perbaikan berkelanjutan, dimana masukan dari karyawan operasional sangat berharga untuk peningkatan efisiensi dan keselamatan kerja.

Rasa aman secara psikologis menjadi aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti industri galangan kapal. Karyawan merasa cukup bebas untuk menyampaikan pendapat dan merasa tenang dalam bekerja, meskipun menghadapi tantangan teknis yang kompleks dan target waktu yang ketat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi PT XYZ sudah cukup supportive terhadap pengembangan potensi karyawan.

Keadilan organisasi, khususnya dalam proses penilaian kinerja, mendapat nilai tertinggi dari seluruh indikator lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja di PT XYZ sudah cukup objektif dan transparan, sehingga karyawan merasa diperlakukan dengan adil. Sistem penilaian yang fair sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan komitmen karyawan jangka panjang.

Sistem komunikasi yang baik juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Dalam industri galangan kapal yang memerlukan koordinasi yang ketat antar departemen, efektivitas komunikasi sangat menentukan kelancaran operasional. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa informasi dari manajemen disampaikan dengan cukup jelas dan tepat waktu, serta komunikasi antar bagian berjalan dengan baik.

Penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja menjadi motivator yang penting bagi karyawan. Meskipun nilai indikator ini masih dapat ditingkatkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa prestasi mereka cukup dihargai oleh organisasi. Dalam industri yang menuntut keahlian khusus dan dedikasi tinggi, pengakuan atas kontribusi karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk mempertahankan *talented worker*.

Budaya kerja yang positif, yang mendorong semangat kolaborasi dan inovasi, juga menunjukkan hasil yang positif. Hal ini sangat penting mengingat industri galangan kapal memerlukan *continuous improvement* dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan standar internasional. Budaya kerja yang *supportive* terhadap inovasi akan membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan kompetitif di masa depan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ dengan nilai *F*-hitung sebesar 88,639. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahira (2018) dan Ilhamsyah (2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik harus dibangun secara simultan karena saling melengkapi. Karyawan yang bekerja dalam ruang kerja yang bersih, terang, dan nyaman akan lebih puas jika juga merasakan hubungan sosial yang baik, komunikasi yang jelas, dan perlakuan yang adil.

Dalam konteks PT XYZ, pengaruh simultan kedua aspek lingkungan kerja ini sangat penting mengingat kompleksitas operasional dan tantangan yang dihadapi. Industri galangan kapal yang menuntut presisi tinggi, keselamatan kerja yang ketat, dan koordinasi yang baik memerlukan lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fisik maupun psikologis. Karyawan tidak hanya membutuhkan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga dukungan emosional dan sosial untuk dapat bekerja dengan optimal.

Hasil koefisien determinasi sebesar 60,2% menunjukkan bahwa kedua aspek lingkungan kerja ini memberikan kontribusi yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan lingkungan kerja, dimana aspek fisik dan non fisik harus diperhatikan secara bersamaan dan berkelanjutan. Implikasi temuan ini menunjukkan bahwa manajemen PT XYZ perlu mengembangkan strategi pengelolaan lingkungan kerja yang komprehensif. Investasi dalam perbaikan fasilitas fisik harus diimbangi dengan pengembangan budaya organisasi yang positif, sistem komunikasi yang efektif, dan program pengembangan hubungan interpersonal. Pendekatan yang parsial, yang hanya fokus pada salah satu aspek, tidak akan memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun PT XYZ beroperasi dalam kondisi yang menantang, perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang relatif baik. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal fasilitas fisik pendukung dan penguatan hubungan antar karyawan. Peningkatan berkelanjutan dalam kedua aspek ini akan membantu perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, dan daya saing perusahaan.

Untuk mencapai hasil yang optimal, PT XYZ perlu mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Feedback dari karyawan harus dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan berkelanjutan, sehingga perusahaan dapat terus beradaptasi dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan yang berkembang seiring waktu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ dengan nilai t-hitung sebesar  $2,150 > t\text{-tabel } 1,980$  dan signifikansi  $0,047 < 0,05$ . Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar  $4,008 > t\text{-tabel } 1,980$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar  $88,639 > F\text{-tabel } 3,07$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kedua variabel mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 60,2%, sedangkan sisanya 39,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di industri galangan kapal. Saran yang dapat diberikan adalah PT XYZ perlu meningkatkan fasilitas fisik pendukung dan melakukan perawatan rutin terhadap peralatan serta ruangan kerja agar tetap dalam kondisi optimal. Perusahaan juga perlu memperkuat sistem komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan saling menghargai.

Selain itu, perlu dikembangkan program pengembangan hubungan interpersonal dan team building untuk meningkatkan harmonisasi antar karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau work-life balance agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam industri galangan kapal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. revisi). Bumi Aksara.
- Ilhamsyah, & Maliah. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan

- kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatra Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 145–162.
- Indiyati, D., & Rahmatika, A. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa. *Journal of Management*, 5(3), 78–95.
- International Labour Organization. (2021). *Maritime labour statistics: Global trends and challenges*. ILO Publications.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Maharani, L. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dinamika Buah Nusantara* (Skripsi, Universitas Islam Riau).
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Koperasi Karyawan Redrying Temanggung. *Jurnal Economia*, 12(1), 16–25.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia* (Ed. revisi). Ghalia Indonesia.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sahira. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Sitinjak, L. N. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang)* (Skripsi, Universitas Brawijaya).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- World Economic Forum. (2020). *The future of work in the post-COVID world*. WEF Global Report Series.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat.