

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi ini, perkembangan manajemen sumber daya manusia telah menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Kepuasan kerja ini selalu menjadi salah satu topik yang selalu ramai didiskusikan karena menjadi salah satu deteminan mutlak terhadap kepuasan kerja atau karyawan.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa. Karyawan yang bekerja dengan keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (output) yang buruk dibanding dengan karyawan bersemangat tinggi.

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah, dapat dibayangkan

tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan ini akan sangat merugikan perusahaan. Itulah sebabnya dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan derajat kepuasan karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. CV. Fawas Jaya Medan, yang merupakan salah satu perusahaan industri yang berada di Sumatera Utara yang sejak awal telah beroperasi dalam bidang memproduksi roti., belum bisa mengoptimalkan lingkungan kerja yang positif secara maksimal dalam mendukung kinerja karyawannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah rasa keamanan kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang saat ini mereka jalankan, prestasi yang mereka dapat dan tanggung jawab yang mereka selesaikan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif ,Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja menjadi menurun.

Hanaysha (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja

mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya.

Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya. Setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dan kerja non fisik dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja disuatu perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat pula lingkungan kerja non fisik yang berkenaan dengan relasi kerja. Terciptanya hubungan yang kurang baik antara sesama rekan kerja sehingga membuat suasana kerja menjadi terganggu. Sebaiknya harus terjalin komunikasi yang baik setiap karyawan agar terciptanya sebuah hubungan harmonis baik antarkaryawan maupun antara karyawan dengan atasannya.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada mengurangnya tingkat stres maupun tingkat kejenuhan pegawai khususnya lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas beserta tanggung jawabnya dengan baik. Maka untuk melihat bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik pada CV. Fawas Jaya Medan.

CV. Fawas Jaya Medan yang merupakan salah satu perusahaan industri yang berada di Sumatera Utara yang sejak awal telah beroperasi dalam bidang memproduksi roti, Dapat dilihat dari tabel hasil kuesioner pra survey di atas beberapa responden menjawab bahwa kurang merasa nyaman dengan lingkungan kerja non fisik saat ini. Sebelum adanya pandemi covid-19, toserba ini selalu ramai dengan antrian yang cukup panjang namun pelayanannya tetap baik dan menyenangkan. Setelah adanya pandemi covid-19 pengunjung toserba ini juga masih tetap banyak, sehingga pemilik harus membuat kebijakan untuk menjaga keselamatan karyawan maupun pelanggan. Kebijakan yang ditetapkan terkait dengan perubahan lingkungan kerja non fisik meliputi standar dan prosedur harus menggunakan masker dan sarung tangan, tidak bersentuhan dengan rekan maupun pelanggan, mewajibkan sering cuci tangan bagi karyawan dan penyediaan hand sanitizer pada pelanggan yang datang, membatasi pelanggan yang masuk agar tidak berkerumun, dan tidak boleh melayani pelanggan yang tidak menggunakan masker. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan terkait lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan di CV. Fawas Jaya

Medan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dengan terjadinya turnover karyawan atau keluar masuknya pegawai yang mengalami peningkatan, hubungan dengan rekan kerja kurang baik sehingga kerja sama antar karyawan menurun, gaji yang diberikan, suasana kerja yang kurang nyaman, bertambahnya standar dan prosedur kerja serta tanggung jawab kerja tetapi tidak ada sistem penghargaan yang diberikan maka menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Fawas Jaya Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan menurun
2. Adanya keluhan kesah dari karyawan terkait lingkungan kerja non fisik
3. Karyawan belum merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahan pahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan

Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di CV. Fawas Jaya Medan ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan CV. Fawas Jaya Medan ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat disusun suatu tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seperti apa kondisi lingkungan kerja non fisik pada CV. Fawas Jaya Medan
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan pada CV. Fawas Jaya Medan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Fawas Jaya Medan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh Kesehatan kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Fawas Jaya Medan. dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar di bidang Ekonomi Dan Bisnis Manajemen di Universitas Islam Sumatera Utara.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Keselamatan kerja dan Kesehata Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Fawas Jaya Medan.

3. Bagi Pembaca

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai masukan atau dapat di jadikan referensi untuk melakukan pembahasan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Bahri, 2022). Menurut (Robbins, 2018) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Keyakinan bahwa pekerjaan yang puas lebih produktif dari pada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun. Namun banyak kenyataan yang mempertanyakan asumsi klausul tersebut. Peneliti yang memiliki memiliki nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang legitimate suatu organisasi. Mereka juga menolak bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang (Wibowo, 2019).

Faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan

dan kesetiiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2016) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekan dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan lebih modern dan dengan alat-alat yang memadai. Gaji atau upah yang pantas Para karyawan menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
2. Rekan kerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Nitisemito, 2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misanya kebersihan, musik dan lainnya.

Menurut Suwardi et.al (2018:213) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan adalah sirkulasi udara, kebisingan, keamanan dan lain sebagainya.

Menurut Setiana (2019, hal. 152) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh kepada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Hanaysha (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya

Dari segi kemampuan seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari diri sendiri (*internal*) dan faktor yang berasal dari luar (*eksternal*) dalam menjalankan suatu pekerjaannya di perusahaan. Hal yang menjadi pengaruh untuk kinerja karyawan secara eksternal adalah keadaan lingkungan fisik kantor. Setiap karyawan disebuah perusahaan mengharapkan keadaan fisik kantor atau perusahaan yang nyama dan menyenangkan. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan individu sang karyawan tersebut seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara, lingkungan umum atau lingkungan kerja yang menjadi pengaruh kondisi karyawan misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan lain lain.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut saat melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Pencahayaan

Tingkat pencahayaan yang cukup diperlukan untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata dan menurunkan produktivitas.

2. Kebisingan

Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan menimbulkan stres. Pengendalian kebisingan diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

3. Suhu Udara

Suhu yang nyaman sangat penting untuk mendukung kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang terlalu panas atau dingin dapat mengurangi efisiensi dan motivasi karyawan.

4. Sirkulasi Udara

Udara segar yang cukup membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mencegah karyawan merasa lesu atau tidak nyaman.

5. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dan terorganisir dengan baik mendukung kenyamanan dan kesehatan karyawan.

6. Warna Ruangan

Warna pada dinding dan interior ruangan dapat memengaruhi suasana hati dan semangat kerja karyawan. Warna yang sesuai menciptakan suasana kerja yang positif.

7. Keamanan Kerja

Faktor keamanan fisik seperti peralatan yang aman, akses evakuasi, dan perlengkapan keselamatan membantu mencegah kecelakaan kerja.

8. Peralatan dan Fasilitas Kerja

Peralatan yang ergonomis dan fasilitas yang memadai mendukung kenyamanan serta efisiensi dalam bekerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Christiyanto (2020), indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Pencahayaan di ruang kerja: Tingkat penerangan yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja: Aliran udara yang baik untuk memastikan kenyamanan dan kesehatan karyawan.
3. Kebisingan: Tingkat suara di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas.

4. Penggunaan warna: Pemilihan warna pada dinding dan perabotan yang dapat mempengaruhi suasana hati dan semangat kerja.
5. Kelembaban udara: Tingkat kelembaban yang sesuai untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan.
6. Fasilitas: Ketersediaan dan kualitas sarana pendukung kerja, seperti meja, kursi, dan peralatan lainnya.

Indikator ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif bagi karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Didalam lingkungan kerja, perusahaan tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan kerja non fisik yang merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan dan kenyamanan karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3.3 Tujuan Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah aspek-aspek dalam lingkungan kerja yang tidak bersifat material, tetapi memengaruhi suasana kerja, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah tujuan lingkungan kerja non fisik menurut Menurut Sedarmayanti (2017), tujuan lingkungan kerja non fisik adalah menciptakan suasana kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman, aman, dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik mencakup hal-hal seperti hubungan sosial, komunikasi, budaya kerja, dan iklim kerja yang kondusif. Sedarmayanti menekankan bahwa lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk:

1. Meningkatkan semangat kerja: Suasana kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih antusias dan produktif.
2. Menciptakan rasa aman: Faktor seperti kepercayaan, penghargaan, dan keterbukaan membuat karyawan merasa dihargai dan bebas dari tekanan berlebihan.
3. Memperbaiki hubungan kerja: Lingkungan kerja non fisik yang baik memfasilitasi hubungan interpersonal yang harmonis di antara karyawan maupun dengan atasan.
4. Meningkatkan produktivitas: Dengan suasana kerja yang mendukung, karyawan dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, tujuan lingkungan kerja non fisik adalah memastikan karyawan merasa nyaman secara psikologis sehingga dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.4 Hubungan Lingkungan Fisik dan Kepuasan Karyawan

Perusahaan diwajibkan mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya seperti harapan dan kebutuhan karyawan tersebut. Jika yang diharapkan karyawan dengan kenyataannya tidak terlalu berbeda, maka masih terdapat rasa kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut. Lingkungan kerja fisik yang buruk misalnya, seperti peralatan yang tidak memadai dan pencahayaan yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang akan diselesaikan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan dan menyulitkan. Ini dapat mengakibatkan menurunnya rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.5 Hubungan Lingkungan Non Fisik dan Kepuasan Karyawan

Lingkungan kerja non fisik yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan baiknya juga memperhatikan kepuasan karyawan dari cara kerja atau hubungan karyawan sesama rekan hingga dengan atasan mereka. Lingkungan

kerja non fisik yang buruk seperti hubungan sesama karyawan kurang baik dapat menghambat penyelesaian tugas, terutama saat kerja tim. Peraturan-peraturan yang dirasa kurang fleksibel pun dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan dan atasan. Karyawan akan merasa atasan atau perusahaan tersebut menyulitkan dan akan menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap atasan dan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang menurun dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

no	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Surjadi, Herman, dan Yuslan Idris (2020)	"Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Matahari Departemen Store pada Ambon City Centre.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik terbukti positif dan signifikan berdampak pada kepuasan kerja karyawan di Matahari Department store di Ambon City Center (ACC) di Ambon Kota. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi fisik dan lingkungan kerja nonfisik di mana jika mereka meningkat, diikuti dengan bertambahnya karyawan yang bekerja kepuasan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja fisik dan non fisik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Matahari Department store di Pusat Kota Ambon di Ambon
2	Meilina, R dan Sardanto, R. (2020)	"Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid – 19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri"	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan lingkungan non fisik di toserba Barokah Kota Kediri berdampak negatif dan positif. Dampak

			negatif adalah keluhan atas beban kerja, sedangkan dampak positif yakni pekerjaan yang lebih fokus, lebih perhatian pada kesehatan diri sendiri maupun orang lain, lebih terbiasa hidup bersih dan sehat, peningkatan kemampuan, ketrampilan kerja, komitmen dan motivasi karyawan, serta kepuasan karyawan atas pekerjaan dan rekan kerja.
3	Evi Dwi W dan Erni W (2021)	“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain
4	Muhammad Reza Anugrah M dan Rini N (2017)	“ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention, uji sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh mediasi terhadap lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention.
5	Leni Puji M, Bambang M, Eny K (2020)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Solo Square Mall”	Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di

			Solo Square Mall, sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Solo Square Mall.
--	--	--	---

Sumber : Surijadi, et. al (2020), Meilina, et.al (2020), Evi Dwi W ,et.al (2021),

Muhammad Reza Anugrah M , et.al (2017), Leni Puji M, et.al (2020)

2.3 Kerangka Konseptual

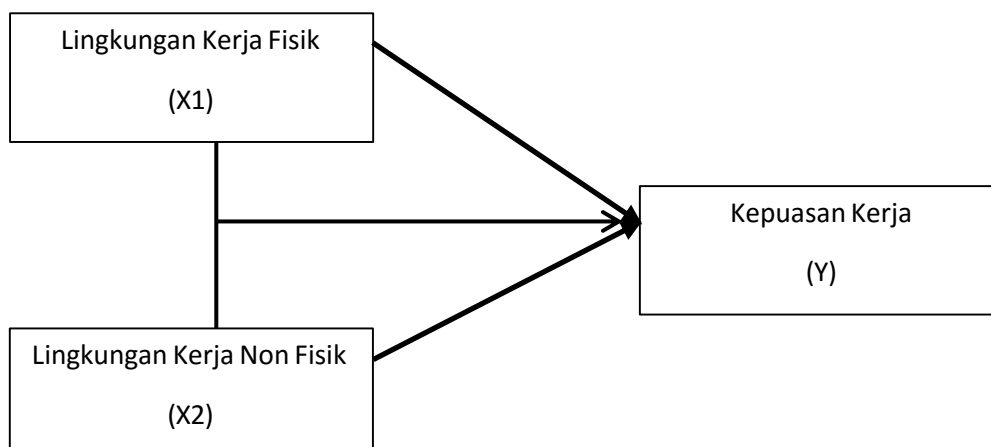
Lingkungan fisik dan non fisik perusahaan yang baik dan mendukung akan membuat kinerja kerja dan kepuasan karyawan meningkat dan membaik terhadap perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan fisik dan non fisik perusahaan tersebut tidak baik dan tidak mendukung dapat menurunkan kinerja dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini :

Variabel lingkungan fisik (X1), lingkungan non fisik (X2), kepuasan kerja (Y1)

Gambar 2.1

Metode Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah praduga sementara dari suatu masalah dan harus dibuktikan lagi kebenarannya dan dilakukan penelitian lanjutan. Karena hipotesis bertujuan untuk menjadi pedoman terhadap penelitian yang dilakukan.

H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan