

Article History: Received: 10 July 2025, Revision: 20 July 2025, Accepted: 15 August 2025, Available Online: 1 October 2025.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v9i4.4889>

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT X

Shiddiq Farhanul Hakim¹, Aam Rachmat Mulyana^{2*}

^{1,2*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Email: sfarhanulhakim@gmail.com¹, aam.rachmat@lecture.unjani.ac.id^{2*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT X. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tingginya tingkat ketidakberdayaan dan meningkatnya angka kecelakaan kerja yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 33 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 55,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penyediaan fasilitas kerja yang layak serta penerapan standar keselamatan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan di lingkungan industri.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Keselamatan Kerja; Kepuasan Kerja.

Abstract. This study aims to analyse the influence of the physical work environment and occupational safety on the job satisfaction of production department employees at PT X. The background of this study is based on the high rate of absenteeism and increasing number of workplace accidents, which reflect low employee job satisfaction. This study employs a quantitative approach with data collection techniques including observation, interviews, documentation, and the distribution of questionnaires to 33 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of the study indicate that, partially, the physical work environment and work safety have a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, these two variables contribute 55.4% to employee job satisfaction. These findings indicate the importance of providing adequate work facilities and implementing work safety standards to improve employee satisfaction and productivity in an industrial environment.

Keywords: Physical Work Environment; Work Safety; Job Satisfaction.

Pendahuluan

Perusahaan merupakan entitas yang menjalankan kegiatan secara rutin dan berkelanjutan dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Aktivitas usaha dapat dilakukan oleh individu maupun badan hukum. Secara umum, perusahaan didirikan untuk mencapai keuntungan melalui berbagai aktivitas bisnis yang dijalankan (Jasrianto *et al.*, 2023). PT X adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pupuk pertanian, baik organik maupun anorganik kimia, yang berfungsi meningkatkan hasil panen, mendukung keberlanjutan pertanian, serta meningkatkan produktivitas tanaman. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan perusahaan karena memiliki peran dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh (Rintap *et al.*, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan agar tercipta kepuasan kerja yang mendorong pelaksanaan tugas secara optimal dalam organisasi (Sutrisno, 2019).

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan berdasarkan harapan dan imbalan yang diterima dari perusahaan (Sudaryo *et al.*, 2019). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal perusahaan. Kondisi fisik tempat kerja dan aspek keselamatan kerja memiliki peran signifikan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan. Kondisi fisik yang memadai dan lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, serta tingkat kepuasan kerja karyawan (Amirudin, 2024). Selain faktor tersebut, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sistem pembayaran yang adil, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dan kondisi kerja yang layak. Salah satu indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Menurut Habibi Khadir (2020), ketidakpuasan kerja karyawan dapat muncul dalam berbagai bentuk, salah satunya berupa ketidakhadiran. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Produksi PT X, data ketidakhadiran karyawan pada tahun 2024 menunjukkan angka yang relatif tinggi. Data tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT X

Tahun	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran Tanpa Keterangan	Total Karyawan	Persentase
2024	Januari	7	33	21,21%
	Februari	5	33	15,15%
	Maret	6	33	18,18%
	April	9	33	27,27%
	Mei	7	33	21,21%
	Juni	8	33	24,24%
	Juli	5	33	15,15%
	Agustus	8	33	24,24%
	September	6	33	18,18%
	Oktober	7	33	21,21%
	November	7	33	21,21%
Total Dan Rata-Rata persentase		75		20,66%

Berdasarkan data pada Tabel 1, terdapat ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 75 kali selama periode Januari hingga November 2024. Kebijakan perusahaan menetapkan standar tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan maksimal sebesar 10% dalam setahun. Namun, realisasi ketidakhadiran tanpa keterangan mencapai 20,66%, yang berarti melebihi batas yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan bagian produksi terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh Indiyati & Rahmatika (2022) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran yang disertai alasan tidak logis dan subjektif. Hal ini menjadi perhatian serius karena potensi ketidakhadiran karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan tersebut, salah satunya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai serta aspek keselamatan kerja yang belum optimal.

Lingkungan kerja fisik meliputi berbagai elemen yang secara langsung memengaruhi kenyamanan karyawan, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, kualitas udara, dan desain ruang kerja. Penelitian Hasan (2020) menunjukkan bahwa perbaikan kondisi fisik tempat kerja, misalnya dengan menyediakan fasilitas yang nyaman dan sesuai prinsip ergonomi, dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan karyawan. Implikasinya, kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di tempat kerja yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan fisik yang aman dan tidak membahayakan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja,

yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Saputra *et al.*, 2024). Hasil pra-survei di Bagian Produksi PT X mengungkapkan beberapa kondisi yang kurang ideal, antara lain ruang istirahat karyawan yang tidak tertata rapi dan kurang terjaga kebersihannya, toilet yang sempit dan kurang bersih, serta beberapa ruang produksi yang belum tertutup bangunan, pencahayaan yang kurang memadai, dan penataan ruang yang kurang optimal. Kondisi ini dapat diamati pada gambar berikut:

- 1) Kondisi ruang istirahat di Bagian Produksi PT X yang tidak tertata rapi, kotor, dan kurang terawat.



Gambar 1. Kondisi Ruang Istirahat Bagian Produksi PT X

- 2) Kondisi toilet pada Bagian Produksi PT X yang kondisi kebersihannya kurang terjaga.



Gambar 2. Kondisi Toilet Bagian Produksi PT X

- 3) Kondisi ruang Produksi PT X yang keadaannya kurang pencahayaan dan kurangnya sirkulasi udara.



Gambar 3. Kondisi Ruang Produksi PT X

- 4) Kondisi penempatan alat dan bahan baku produksi yang disimpan pada tempat yang belum tertutupi oleh bangunan. Hal ini dapat menghambat proses produksi apabila dalam kondisi hujan.



Gambar 4. Kondisi Penempatan Alat Dan Bahan Baku Produksi PT X

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan kondusif agar dapat bekerja dengan nyaman dan optimal. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa lingkungan kerja fisik aman dan nyaman guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Kurniati & Jaenab (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain lingkungan fisik, aspek keselamatan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan

kepuasan kerja. Penelitian oleh Budiarty *et al.* (2023) menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; peningkatan keselamatan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Dalam operasional pabrik pupuk, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) keselamatan kerja menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Beberapa SOP yang umum diterapkan di pabrik pupuk, termasuk PT X, meliputi penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti masker, sarung tangan, dan kacamata pelindung; pelatihan keselamatan kerja bagi karyawan baru; prosedur penanganan bahan kimia berbahaya; serta pemeriksaan rutin terhadap mesin dan peralatan produksi. Penerapan SOP ini sesuai dengan prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang bertujuan untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan menjaga produktivitas perusahaan (Rahmawati & Nazhifah Suryana, 2024). Selain data absensi, hasil wawancara dengan Manajer Produksi PT X mengungkapkan bahwa masih terdapat angka kecelakaan kerja yang tergolong ringan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT X

Tahun	Bulan	Jumlah Kecelakaan Kerja	Total Karyawan	Percentase
2024	Januari	2	33	6,06%
	Februari	1	33	3,03%
	Maret	2	33	6,06%
	April	1	33	3,03%
	Mei	2	33	6,06%
	Juni	1	33	3,03%
	Juli	1	33	3,03%
	Agustus	2	33	6,06%
	September	1	33	3,03%
	Oktober	1	33	3,03%
	November	2	33	6,06%
Total	Dan Rata-Rata persentase	16		4,41%

Berdasarkan data pada Tabel 2, tercatat jumlah kecelakaan kerja sebanyak 16 kejadian selama periode Januari hingga November 2024. Sesuai dengan kebijakan perusahaan, standar tingkat persentase kecelakaan kerja yang dapat diterima adalah sebesar 1%. Namun, realisasi di lapangan menunjukkan peningkatan persentase kecelakaan kerja menjadi 4,41%, yang berarti terdapat sejumlah karyawan yang kurang

memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja umumnya berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, seperti kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta minimnya kesadaran dalam penggunaan alat pelindung diri (APD). Selain itu, pengalaman kerja, informasi dan petunjuk mengenai prosedur kerja serta risiko yang melekat, serta usia pekerja juga menjadi faktor penting. Lebih lanjut, faktor pribadi dan kondisi lingkungan kerja menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja (Marwansyah, 2019). Hasil penelitian Astanti (2021) menegaskan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas pelatihan keselamatan kerja dan pengawasan di lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Di samping itu, terdapat indikasi peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan, yang menurut Kadir (2019) merupakan salah satu indikator ketidakpuasan kerja. Karyawan cenderung merasa puas apabila aspek-aspek dalam pekerjaan dan kondisi diri mereka saling mendukung. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara aspek-aspek tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan studi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT X".

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan utama. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, yang meliputi wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan bagian produksi di PT X, dengan sampel sebanyak 33 karyawan yang dipilih secara purposive. Untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh. Analisis data menggunakan regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel lingkungan

kerja fisik dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Profil Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan lama bekerja di perusahaan. Informasi mengenai lama bekerja penting untuk memahami pengalaman dan tingkat adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Data tersebut dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori sesuai rentang waktu masa kerja, seperti kurang dari 1 tahun, 1–3 tahun, 4–6 tahun, dan lebih dari 6 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	13	39,39%
2	1-5 Tahun	17	51,52%
3	> 5 Tahun	3	9,09%

Berdasarkan data pada Tabel 3, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau 39,39% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan masa kerja antara 1 hingga 5 tahun berjumlah 17 orang, yang mewakili 51,52% dari keseluruhan sampel. Sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun merupakan kelompok terkecil, yakni sebanyak 3 orang atau 9,09% dari total responden.

Tanggapan Responden

Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja, dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh para responden. Berikut ini disajikan ringkasan hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 4. Tanggapan responden

No	Variabel	Tertinggi		Terendah		Rata-rata Keseluruhan	Kriteria
		Sub Variabel	Rata-rata	Sub Variabel	Rata-rata		
1	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan di tempat kerja	4,64	Bau-bauan di tempat kerja	3,97	4,22	Sangat Baik
2	Keselamatan Pencegahan Kecelakaan Kerja	Kondisi kerja yang aman	4,70	4,06	4,35	Sangat Aman	
3	Kepuasan Kerja	Perputaran karyawan	4,64	Absensi	4,09	4,34	Sangat Puas

Berdasarkan data pada Tabel 4, tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa sub variabel penerangan di tempat kerja memperoleh rata-rata skor tertinggi, yaitu 4,64. Sebaliknya, sub variabel bau-bauan di tempat kerja mencatat rata-rata skor terendah, yaitu 3,97. Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja fisik mendapatkan rata-rata skor 4,22, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Untuk variabel keselamatan kerja, sub variabel pencegahan kecelakaan memperoleh rata-rata skor tertinggi sebesar 4,70, sementara sub variabel kondisi kerja yang aman memiliki rata-rata skor terendah, yaitu 4,06. Secara keseluruhan, variabel keselamatan kerja mendapatkan rata-rata skor 4,35, yang termasuk kategori sangat aman. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, sub variabel perputaran karyawan memperoleh rata-rata skor tertinggi sebesar 4,64, sementara sub variabel absensi memiliki rata-rata skor terendah sebesar 4,09. Secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja mendapatkan rata-rata skor 4,34, yang termasuk dalam kategori sangat puas.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja, dan Kepuasan Kerja

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Reliabilitas
	Lingkungan Kerja Fisik	
X1.1	0,767	
X1.2	0,506	0,908

X1.3	0,583
X1.4	0,559
X1.5	0,575
X1.6	0,601
X1.7	0,693
X1.8	0,537
X1.9	0,792
X1.10	0,447
X1.11	0,724
X1.12	0,493
X1.13	0,460
X1.14	0,634
X1.15	0,745
Keselamatan Kerja	
X2.1	0,568
X2.2	0,495
X2.3	0,646
X2.4	0,363
X2.5	0,499
X2.6	0,495
X2.7	0,662
Kepuasan Kerja	
Y1.1	0,702
Y1.2	0,538
Y1.3	0,709
Y1.4	0,517
Y1.5	0,466
Y1.6	0,628
Y1.7	0,581

Berdasarkan tabel 5, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Keselamatan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut lebih besar ($>$) dari r_{tabel} yaitu 0,30. Artinya, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya, hasil dari pengujian uji realibilitas diatas menunjukkan nilai dari *cronbach's alpha* dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar ($>$) dari 0,70 sehingga dapat menjamin pengukuran yang konsisten jika dilakukan dalam lintas waktu yang berbeda.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja, dan Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31804884
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.135
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 6 dapat dilihat nilai probabilitas (*Asymp.sig.2-tailed*) yang diperoleh dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,104. Karena nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0,05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja, dan Kepuasan Kerja

Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		VIF
	Tolerance		
1	X1	.624	1.603
	X2	.624	1.603

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai VIF seperti disajikan pada tabel 7, menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel independen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF yang diperoleh dari kedua variabel independen masih lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat permasalahan multikolinearitas diantara kedua variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja, dan Kepuasan Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.331	.372		3.579	.001
X1	-.088	.090	-.197	-.971	.339
X2	-.172	.103	-.337	-1.663	.107

a. Dependent Variable: Absolut Residual

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat nilai signifikansi koefisien regresi kedua variabel independen dengan absolut residual masih lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Karena ketiga asumsi regresi sudah diuji dan semuanya memenuhi asumsi klasik, maka dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi model regresi sudah memenuhi syarat BLUE (*best linear unbiased estimation*).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.841	.582		1.446	.159
X1	.362	.141	.396	2.564	.016
X2	.454	.162	.433	2.806	.009

a. Dependent Variable: Y

Melalui nilai *unstandardized coefficients* (B) yang terdapat pada tabel 9, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,841 + 0,362 X_1 + 0,454 X_2$$

Keterangan:

Y: Kepuasan Kerja

X₁: Lingkungan Kerja Fisik

X₂: Keselamatan Kerja

Koefisien yang terdapat pada persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 0,841 menunjukkan nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X ketika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan keselamatan kerja (X₂) bernilai nol. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja fisik sangat buruk dan keselamatan kerja tidak terjamin, maka tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X berada pada nilai 0,841, yang menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat rendah.

2) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 0,362 dengan tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu tingkat pada kualitas lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,362 satuan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X.

3) Koefisien regresi keselamatan kerja (X₂) sebesar 0,454 dengan tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu tingkat pada aspek keselamatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,454 satuan. Hal ini berarti semakin terjamin keselamatan kerja, semakin besar pula peningkatan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X.

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.745 ^a	.554	.525

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat R-square sebesar 0,554 yang dikenal dengan istilah koefisien determinasi (KD). Melalui nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 55,4% perubahan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X secara simultan disebabkan oleh lingkungan kerja fisik, dan keselamatan kerja. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik, dan keselamatan kerja secara

simultan memberikan pengaruh sebesar 55,4% terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,6% merupakan pengaruh faktor lain di luar lingkungan kerja fisik, dan keselamatan kerja.

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	Standardized Coefficient	t _{hitung}	Sig.	t _{tabel} (df=30)	H ₀
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,396	2,564	0,016	1,694	ditolak
Keselamatan Kerja (X2)	0,433	2,806	0,009	1,697	ditolak

Berdasarkan hasil pada Tabel 11, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari tabel tersebut, nilai t_{hitung} untuk pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 2,564 dengan nilai signifikansi 0,016. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,564 > 1,694$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka pada tingkat signifikansi 5% hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X.
- 2) Hipotesis kedua: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel yang sama, nilai t_{hitung} untuk pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 2,806 dengan nilai signifikansi 0,009. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,806 > 1,697$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka pada tingkat signifikansi 5% hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X.

Tabel 12. Hasil Uji f

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.026	2	2.013	18.656	.000 ^b
Residual	3.237	30	.108		
Total	7.263	32			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 12, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 18,656 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk derajat bebas 2 dan 30 adalah sebesar 3,316. Karena F_{hitung} (18,656) lebih besar dari F_{tabel} (3,316), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Artinya lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X. Hal ini sejalan dengan pendapat Kurniati dan Jaenab (2020) yang menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017). Selain itu, Saputra *et al.* (2024) juga menegaskan bahwa lingkungan fisik yang kondusif merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Dalam penelitian ini, aspek penerangan yang mendapat nilai tertinggi mengindikasikan bahwa perhatian perusahaan terhadap kualitas lingkungan fisik sudah cukup baik, namun aspek bau yang kurang baik menunjukkan masih adanya ruang untuk perbaikan demi meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya, keselamatan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil studi Astanti (2020) dan Budiarty, Basem, & Kamal (2023) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor krusial dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Keselamatan kerja yang terjamin memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja (Amirudin, 2024). Nilai tertinggi pada aspek pencegahan kecelakaan dalam penelitian

ini memperlihatkan bahwa perusahaan sudah menerapkan langkah-langkah keselamatan yang efektif, yang berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Konstanta positif dalam model regresi menunjukkan bahwa tanpa adanya perbaikan lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja, kepuasan kerja karyawan akan berada pada level yang rendah, menegaskan pentingnya kedua faktor ini dalam manajemen sumber daya manusia (Afandi, 2016; Marwansyah, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan standar operasional prosedur (SOP) terkait lingkungan kerja dan keselamatan agar efisiensi dan konsistensi operasional dapat terjaga sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Rahmawati, Suryana, & Naura, 2024). Hasil penelitian ini menguatkan teori manajemen sumber daya manusia yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan keselamatan kerja adalah faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Sutrisno, 2019; Sudaryo, Aribowo, & Sofianti, 2019). Dengan demikian, PT X disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap lingkungan fisik dan aspek keselamatan kerja guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai produktivitas yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari kajian serta uraian sebelumnya mengenai kontribusi lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja keduanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X. Lingkungan kerja fisik pada bagian produksi PT X tergolong sangat baik, dengan sub variabel penerangan di tempat kerja yang memiliki nilai tertinggi sehingga perlu dipertahankan. Namun, sub variabel bau-bauan di tempat kerja memperoleh skor terendah,

sehingga perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan menyeluruh terhadap fasilitas ruang istirahat dan toilet, meningkatkan kebersihan, serta menciptakan suasana yang lebih nyaman guna memperbaiki persepsi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Keselamatan kerja juga berada pada kategori sangat aman, dengan pencegahan kecelakaan sebagai sub variabel tertinggi yang harus dipertahankan. Kondisi kerja yang aman mendapat skor terendah, sehingga perusahaan perlu menambah dan memperbarui rambu-rambu keselamatan di seluruh area kerja, melakukan inspeksi rutin kelayakan alat pelindung diri (APD) dan sarana K3, serta mengadakan pelatihan keselamatan kerja secara berkala untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapsiagaan karyawan menghadapi potensi bahaya. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT X tergolong sangat puas, dengan perputaran karyawan sebagai sub variabel tertinggi yang perlu dipertahankan, namun absensi masih menjadi sub variabel terendah yang menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja secara umum. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan aman, serta mengevaluasi beban kerja dan sistem kompensasi untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan loyalitas karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup variabel penelitian dengan menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.647>.

- Astanti, D. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SURYA MANDIRI JAYA TANGERANG (STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Budiarty, R., Basem, Z., & Kamal, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Tambang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(1).
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group*, Jakarta, 119.
- Hasan, F. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMAN Se-Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Indiyati, D., & Rahmatika, A. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manunggal Perkasa. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 254–262. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2719>.
- Jasrianto, M. K. A., Firdaus, M. F., Mugni, M. R. Z., Ruslina, E., & Gustini, D. R. (2022). Keberadaan Perusahaan Sebagai Organ Masyarakat Dalam Perspektif Hukum Dagang. *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora*, 1(01).
- Kadir, M. H. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 63-74. <https://doi.org/10.37721/je.v19i1.13>.
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 79-84. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.195>.
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. P. F. E. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
- Rahmawati, F., Suryana, N. N., Hilir, J. G., Parongpong, K., Barat, K. B., & Barat, J. (2024). Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)*, 1(3), 2-15.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan permata finance tomohon. *Productivity*, 2(7), 556-560.
- Saputra, S., Fatimah, F., Rahayu, J., Manajemen, F., & Bisnis, D. (2024). The influence of physical environment, non-physical environment, work culture, transformational leadership style on employee job satisfaction. *Dynamic Management Journal*, 8(2). <https://doi.org/10.31000/dmj.v8i2>.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia, Cet. 8. *Jakarta: Kencana*.