

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. XYZ

Julian Brilliant Saecar ¹, Aam Rachmat Mulyana ^{2*}

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

Email: julianbrilliant47@gmail.com ¹, aam.rachmat@lecture.unjani.ac.id ^{2*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. XYZ. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya tingkat turnover dan ketidakhadiran tanpa keterangan, yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 57 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$), begitu pula motivasi kerja yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel independen ini memberikan kontribusi sebesar 86,2% terhadap variabel kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang layak serta peningkatan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan program motivasi yang efektif guna menurunkan turnover dan meningkatkan produktivitas.

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

Abstract. This study aims to analyze the influence of the physical work environment and work motivation on employee job satisfaction in the production division of PT. XYZ. The background of this study is based on the high turnover rate and unexplained absenteeism, which indicate problems in employee job satisfaction. This study employs a quantitative approach using a survey method via a questionnaire administered to 57 employees selected using simple random sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with classical assumption tests and hypothesis testing both partially (t-test) and simultaneously (F-test). The results of the study indicate that the physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction ($p < 0.05$), as does work motivation, which also has a positive and significant effect ($p < 0.05$). Simultaneously, these two independent variables contribute 86.2% to the job satisfaction variable. These findings emphasize the importance of managing a suitable work environment and enhancing motivation to improve employee job satisfaction. This study provides practical implications for company management in creating a supportive work environment and effective motivation programs to reduce turnover and increase productivity.

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

Pendahuluan

Perusahaan adalah entitas usaha yang melaksanakan kegiatan secara terus-menerus dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh individu maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum maupun non-badan hukum (UU No. 8 Tahun 1997 tentang Perusahaan, Pasal 1 Ayat 1). Secara umum, perusahaan diorganisasikan dengan tujuan utama untuk menghasilkan keuntungan dari aktivitas bisnis yang dilakukan (Runtunuwu, 2023). Raharjo (2012) mengidentifikasi berbagai jenis perusahaan, seperti perusahaan perseorangan, persekutuan terbatas, firma, persekutuan komanditer, yayasan, perseroan terbatas, koperasi, perusahaan negara, dan perusahaan daerah. PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di industri manufaktur busa poliuretan dan menjadi produsen pertama kasur busa berbahan prepolymer di Indonesia. Sebagai pelopor dalam bidang ini, PT. XYZ berperan penting dalam memperkenalkan dan mengembangkan produk kasur busa yang inovatif.

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran vital dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan. Menurut Wijiasih *et al.* (2020), pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM berfungsi untuk merencanakan dan melaksanakan berbagai aktivitas serta kebijakan yang bertujuan untuk memperoleh karyawan yang terampil dan berkualitas (Ramadhi *et al.*, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan agar dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya, yang bisa bersifat positif maupun negatif. Kepuasan kerja karyawan dapat dipahami sebagai reaksi emosional terhadap pekerjaan mereka, yang muncul sebagai hasil dari

perbandingan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan (Novita & Kusuma, 2020). Sunarsi (2019) menyatakan bahwa turnover karyawan berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Ketika turnover tinggi, produktivitas perusahaan akan terganggu dan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang masih bertahan. Berdasarkan hasil pra-survei di PT. XYZ, data menunjukkan tingkat turnover yang tinggi pada periode 2023-2024, yang menunjukkan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Beberapa karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan untuk berganti pekerjaan. Data turnover karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Divisi Produksi PT.XYZ

NO	TAHUN	AWAL TAHUN	KELUAR	PERSENTASE
1	2023	138	11	7,97%
2	2024	136	10	7,38%
Rata-rata				7,68%

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa selama periode 2023-2024, jumlah karyawan yang keluar tidak diimbangi dengan jumlah karyawan yang masuk, terutama pada tahun 2023 yang mencatatkan persentase turnover sebesar 7,79%. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap organisasi karena berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut narasumber, standar tingkat turnover yang diterapkan perusahaan adalah sebesar 6%, yang mengindikasikan adanya masalah terkait kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anifah & Foeh (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Novita & Kusuma (2020), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kurangnya perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja fisik dapat menurunkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, diperoleh informasi mengenai beberapa permasalahan yang dapat mengganggu kenyamanan kerja, antara lain:

- 1) Penempatan plastik untuk packing yang tidak teratur, yang dapat menghambat kelancaran proses produksi.



Gambar 1. Kondisi Penempatan Plastik Packing

- 2) Penyimpanan bahan baku busa balokan yang tidak ditempatkan sesuai dengan kualitas dan warna, hal ini dapat menyulitkan pada saat pengambilan bahan baku busa balokan untuk diberikan kepada bagian selanjutnya dan dapat menghambat alur kerja.



Gambar 2. Kondisi Penyimpanan Bahan Baku

Selain faktor lingkungan kerja fisik, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014), motivasi kerja merujuk pada dorongan atau kegairahan yang diberikan kepada individu untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dalam mencapai tujuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk menikmati pekerjaan mereka, sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani (Paendong *et al.*, 2020). Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dan adanya harapan yang tidak terpenuhi dari karyawan dapat menjadi salah satu penyebab ketidakpuasan

dalam bekerja. Akibatnya, karyawan sering kali tidak hadir tepat waktu atau mengajukan izin tanpa memberikan alasan yang jelas. Data turnover karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2024 Divisi Produksi PT. XYZ

No	Bulan	Tanpa	Percentase
		Keterangan Kali	
1	Januari	16	11,76%
2	Februari	-	-
3	Maret	-	-
4	April	14	10,29%
5	Mei	-	-
6	Juni	24	17,65%
7	Juli	15	11,03%
8	Agustus	12	8,82%
9	September	20	14,70%
10	Okttober	17	12,50%
TOTAL		108	12,39%

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa terdapat tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 108 kali dengan persentase sebesar 12,39% selama periode Januari hingga Oktober 2024. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah terkait motivasi kerja, karena persentase ketidakhadiran tanpa keterangan yang tercatat melebihi standar yang ditetapkan perusahaan, yaitu 10%. Fenomena ini dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan, yang berujung pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Wijiasi *et al.* (2020), motivasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dirasakan karyawan, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. XYZ".

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan dan

kepustakaan dengan metode wawancara dan kuesioner. Peneliti menggunakan salah satu teknik dalam *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan rumus *Slorin* sebagai teknik penentuan responden dan peneliti menetapkan sampel pada penelitian ini sebanyak 57 karyawan. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur pengujian dan untuk menganalisis data menggunakan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Profil Responden

Berikut adalah karakteristik responden yang bedasarkan lama bekerja.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	14	24,14%
2	1 – 5 tahun	20	33,48%
3	6 – 10 tahun	18	31,03%
4	> 10 tahun	6	10,34%

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 33,48% dari total responden. Responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 31,03% dari total responden, selanjutnya responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 24,14% dari total responden. Terdapat juga responden dengan masa kerja terlama, yaitu lebih dari 10 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 10,34% dari total responden.

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

Pernyataan	Lingkungan Kerja Fisik		Hasil Uji Reliabilitas
	Hasil Uji Validitas		
X1.1	0,594		
X1.2	0,685		
X1.3	0,725		0,817
X1.4	0,669		

Tanggapan Responden

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka di Divisi Produksi PT. XYZ.

Tabel 4. Tanggapan responden

No	Variabel	Tertinggi		Terendah		Rata-Rata Keseluruhan	Kriteria
		Sub Variabel	Rata-rata	Sub Variabel	Rata-rata		
1	Lingkungan Kerja Fisik	Keamanan di tempat kerja	4,28	Penerangan pada tempat kerja	3,76	3,98	Baik
2	Motivasi Kerja	Pengembangan potensi individu (advancement)	4,41	Keberhasilan /Prestasi (Achievement)	3,00	4,19	Tinggi
3	Kepuasan Kerja	Tingkat kehadiran kerja	4,53	Perputaran karyawan (Turnover)	4,31	4,43	Sangat Puas

Berdasarkan pada tabel 4, tanggapan responden tentang lingkungan kerja fisik dengan sub variabel keamanan di tempat kerja adalah tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 4,28 dan sub variabel penerangan pada tempat kerja adalah skor terendah dengan rata-rata skor 3,76. Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,98 yang termasuk kategori baik. Untuk variabel motivasi kerja, sub variabel pengembangan potensi diri (*advancement*) adalah skor tertinggi dengan rata-rata skor 4,41 dan sub variabel keberhasilan/prestasi(*achievement*) adalah skor terendah dengan rata skor 3,00. Secara keseluruhan, variabel motivasi kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 4,19 dengan kategori tinggi. Pada variabel kepuasan kerja, skor tertinggi adalah sub variabel Tingkat kehadiran kerja dengan rata-rata skor 4,53 dan skor terendah adalah sub variabel perputaran karyawan (*turnover*) dengan rata-rata skor 3,31. Secara keseluruhan, variabel kepuasan kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 4,43 dengan kategori sangat puas.

X1.5	0,727	
X1.6	0,713	
X1.7	0,738	
Motivasi Kerja		
Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Reliabilitas
X2.1	0,658	
X2.2	0,636	
X2.3	0,697	
X2.4	0,671	0,766
X2.5	0,600	
X2.6	0,688	
X2.7	0,590	
Kepuasan Kerja		
Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Reliabilitas
Y.1	0,676	
Y.2	0,468	
Y.3	0,733	
Y.4	0,697	0,769
Y.5	0,694	
Y.6	0,598	
Y.7	0,649	

Pada Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan dari ketiga variabel yaitu Lingkungan kerja fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid yang dilihat pada nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan dalam kuesioner lebih besar ($>$) dari r_{tabel} yaitu 0,218. Artinya, instrument penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya, hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai dari *cronbach's alpha* ketiga variabel yaitu Lingkungan kerja fisik (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Y) dinyatakan variabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60 sehingga dapat menjamin pengukuran yang konsisten jika dilakukan pada waktu yang berbeda.

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04653413
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.078
	Negative	.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 6, semua variabel dinyatakan lolos dalam uji normalitas yang menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov* karena nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar ($>$) dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa data berdistribus secara normal.

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

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.944	1.483	2.660	.010		
	Lingkungan Kerja Fisik	.289	.088	.310	3.270 .002	.282	3.546
	Motivasi Kerja	.649	.094	.651	6.873 .000	.282	3.546

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,282 lebih besar ($>$) dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,546 lebih kecil ($<$) 10. Variabel Motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,282 lebih besar ($>$) dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,546 lebih kecil ($<$) 10. Dari hasil ini menunjukkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi, artinya variabel bebas tidak memiliki korelasi dengan variabel terikat.

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

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,638	.861		.000
	Lingkungan Kerja Fisik	-.025	.051	-.112	-.483 .631
	Motivasi Kerja	-.073	.055	-.310	-1,338 .186

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan Tabel 8, hasil pengujian uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,631 dan variabel Motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,186, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar (>) dari 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,944	1,483		.010
	Lingkungan Kerja Fisik	.289	.088	.310	3,270 .002
	Motivasi Kerja	.649	.094	.651	6,873 .000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 9, didapatkan persamaan regresi berganda menggunakan *software* SPSS versi 25.0 sebagai berikut:

$$Y = 3,944 + 0,289X_1 + 0,649X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja karyawan akan bernilai 3,944 ketika nilai lingkungan kerja fisik (X1) dan Motivasi kerja (X2) ber nilai nol, maka nilai kepuasan kerja diprediksi sebesar 3,944.
- 2) Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,289 yang menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,289 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien motivasi kerja sebesar 0,649 yang

menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,649 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi

Model	Model Summary		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	.928 ^a	.861	.856

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan Tabel 10, nilai *R_{square}* sebesar 0,861 atau 86,1%. Artinya variasi atau perubahan sebesar 86,1% pada variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan dalam model regresi. Sementara sisanya sebesar 13,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji T

Variabel	<i>t_{hitung}</i>	<i>t_{tabel}</i>	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	3,270	2,004	0,002	0,05	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X2)	6,873	2,004	0,000	0,05	Berpengaruh

Hasil yang didapatkan berdasarkan Tabel 11 adalah:

- 1) Hipotesis pertama adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari tabel menunjukkan nilai sig. dari lingkungan kerja fisik bernilai $0,002 < 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,270 > 2,003$) menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi PT. XYZ.
- 2) Hipotesis kedua adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel menunjukkan nilai sig. dari motivasi kerja bernilai $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,873 > 2,004$) menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi PT. XYZ.

Tabel 12. Hasil Uji F

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	170,279	3,165	0,000	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 12 didapatkan perhitungan statistic uji f yang menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($170,279 > 3,165$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Produksi PT. XYZ. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita dan Kusuma (2020), yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun secara keseluruhan lingkungan kerja di PT. XYZ sudah cukup baik, temuan menunjukkan bahwa terdapat beberapa kekurangan, seperti penataan ruang yang tidak teratur dan penyimpanan bahan baku yang tidak sesuai dengan standar. Permasalahan ini dapat menurunkan kenyamanan karyawan dan, pada gilirannya, mempengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, faktor motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014), motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat, berintegrasi, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih menikmati pekerjaan mereka, sementara motivasi yang rendah dapat mengurangi tingkat kepuasan mereka. Hal ini terlihat pada data yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang tinggi di PT. XYZ mengindikasikan rendahnya motivasi kerja, yang akhirnya berimbas pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan yang diungkapkan oleh Wijiasih *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Di sisi lain, rendahnya motivasi yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan ketidakpuasan, yang tercermin dalam tingginya angka ketidakhadiran dan turnover. Penelitian oleh Anifah & Foeh (2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah berpengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat turnover. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun motivasi kerja berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan kedua aspek tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover. Sebagai rekomendasi, perusahaan disarankan untuk meningkatkan fasilitas lingkungan kerja yang lebih baik serta memberikan perhatian lebih pada motivasi karyawan, seperti melalui pemberian penghargaan atas prestasi mereka, untuk menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan menyenangkan. Temuan ini mendukung pendapat Sutrisno (2019), yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Produksi PT. XYZ. Pertama, lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan mereka. Kedua, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, semakin puas karyawan dengan pekerjaannya. Ketiga, baik lingkungan kerja fisik

maupun motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling berinteraksi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, untuk PT. XYZ, perlu perhatian lebih terhadap aspek penerangan di area kerja, terutama di ruang produksi dan toilet, yang masih menjadi sub variabel terendah dalam kualitas lingkungan kerja fisik. Peningkatan kualitas dan intensitas penerangan dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Kedua, meskipun motivasi kerja di divisi produksi tergolong tinggi, terdapat sub variabel terendah pada keberhasilan atau prestasi yang dapat diperbaiki.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem penghargaan atas prestasi dan kontribusi karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam mencapai keberhasilan. Ketiga, meskipun kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sangat puas, perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap penyebab turnover karyawan yang masih ada. Survei kepuasan secara berkala dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan akan membantu memastikan aspirasi dan keluhan karyawan dapat ditanggapi dengan baik dan dapat menurunkan tingkat turnover. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan faktor lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel-variabel tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253-266. <https://doi.org/10.31599/hvwm3v42>.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 1(2), 87-95.

<https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>.

Faturrohman, R. M., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian checker pada PT. XYZ region bandung. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 278-288. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1082>.

Handri Raharjo, S. H. (2012). *Hukum Perusahaan*. MediaPressindo.

Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.

Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v9i3.4193>.

Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). lingkungan kerja dan motivasi kerja pada perusahaan manufaktur untuk mendukung pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, 5(3), 203-212.

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>.

Muraweni, M., & Rasyid, R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56-70.

<https://doi.org/10.37531/mirai.v2i1.38>.

- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164-173. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.18>.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt astra daihatsu cabang pasar minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>.
- Ramdhni, R., Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan. *Sains Manajemen*, 7(2), 129-143.
- Sitinjak, L. N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy*, 1(1), 14-32.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387-398. <https://doi.org/10.32639/jimmbs.v4i3.19>.