

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nabila Dinnar Aprilia ^{1*)}

¹⁾ ndinnaraprilias@gmail.com, Universitas Primagraha, Indonesia

*) Corresponding Author

ABSTRACT

In the current conditions, technology, politics, economy are very influential in facing competition, especially in the banking world. Generally, companies that can avoid competition will have low performance and product quality. This study aims to analyze and test the effect of the physical work environment and work motivation in increasing employee job satisfaction. The method used is quantitative with a causality approach. The population in this study are employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk has as many as 107 respondents who also used the entire population as a sample. The data collection method is by questionnaire, which is directly distributed to respondents. The analytical tool used is the help of SPSS. The results of this study show that the hypothesis is rejected, namely that the physical work environment has no significant effect on job satisfaction. In contrast, work motivation significantly impacts job satisfaction. On the other hand, simultaneously, the variables of the physical work environment and work motivation significantly affect overall employee job satisfaction.

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

Submitted: Desember 2022

Revised: Desember 2022

Accepted: Desember 2022

Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i1.531>

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan dalam dunia kerja menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi saat ini, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki seperti modal, teknologi, dan manusia. Sumber daya manusia adalah suatu unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang telah direncanakan dan berjalan berkelanjutan merupakan kebutuhan untuk organisasi. Sebuah organisasi seperti lembaga perbankan syariah tentunya memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia. Maka untuk mencapai tujuan organisasi termasuk organisasi lembaga keuangan, setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan atau nasabah.

Dalam kondisi saat ini baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh dalam menghadapi persaingan khususnya dunia perbankan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan akan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Manager harus bertanggung jawab untuk membuat rencana dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan kesuksesan dari pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawannya, kinerja dalam suatu organisasi merupakan bukti dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk meraih kinerja yang diharapkan faktor manusia merupakan variabel yang penting karena sukses tidaknya suatu usaha, bisanya ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun secara negatif (Chandrasekar, 2011).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Serang memiliki kompetensi dan komitmen yang kuat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Visi Bank BRI adalah bank terkemuka dan terbuka yang selalu mengutamakan kepuasan semua para nasabah yang ada di seluruh Indonesia agar selalu mempercayai Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank terbaik di Indonesia ini. Salah satu misi dari Bank BRI adalah untuk memberikan pelayanan prima kepada para nasabahnya melalui jaringan kerja luas dan didukung sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan ahli dengan melakukan banyak praktik tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Sumber daya manusia yang profesional membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang dapat memuaskan kebutuhan karyawannya. Jika lingkungan kerja dirasakan sesuai dengan harapan karyawan, yang memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja serta kinerjanya, dan pada akhirnya, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan siap dalam berkompetisi dalam mengembangkan usaha, pada akhirnya lebih mudah untuk mencari nasabah yang potensial dan mempertahankannya.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Serang memiliki lingkungan fisik yang cukup untuk mendukung operasional harian, namun ada beberapa hal yang masih kurang terkait lingkungan kerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan pada tanggal 21 Februari 2021 lingkungan kerja yang masih kurang adalah fasilitas lahan parkir khusus untuk nasabah dianggap masih kurang luas mengingat lokasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Serang persis di pinggir jalan Provinsi Banten sehingga banyak nasabah yang memakai roda empat (mobil) harus parkir di pinggir jalan dan itu pun harus berbagi dengan beberapa kantor lain yang bersebelahan dengan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Serang, fasilitas lain yang masih kurang adalah sarana untuk istirahat atau kantin itu tidak ada sehingga banyak karyawan di jam istirahat sering keluar

kantor untuk makan siang atau sekedar melepas lelah dan ini akan menghambat waktu jam kerja jika lokasi untuk makan dengan kantor cukup jauh, sehingga lingkungan kerja secara fisik belum sepenuhnya mendukung untuk kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Cara yang dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Serang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah menyediakan ruangan kerja yang sesuai bagi karyawannya, menyediakan peralatan kerja yang memadai, dan menyediakan kondisi fisik kantor yang layak. Selain itu motivasi juga menjadi tolak ukur penting di dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan. Menurut Robbins & Judge (2015) bahwa: “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Beda hal nya dengan Viezthal Rivai (2011) “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

TUJUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja

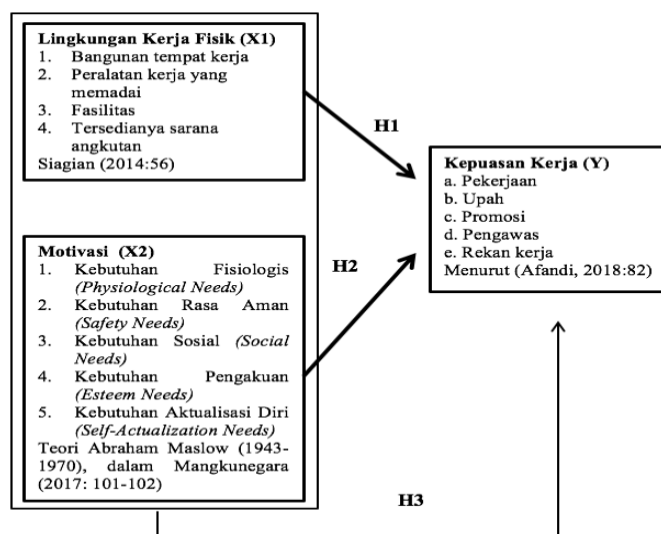
Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan. Menurut

Robbins & Judge (2015) bahwa: “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Beda halnya dengan Rivai (2011) memberikan keterangan bahwa motivasi merupakan “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Adapun Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa: “Suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.” Dan Harold Koontz, dalam Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa: “Mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah (1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan; (2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan; (3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Disisi lain, kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Dadang (2013) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead & Griffin 2013)



Gambar 1. Model penelitian

METODE

Penelitian ini didesain menggunakan desain penelitian kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Pada penelitian ini, penulis menguji ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Serang. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan angket/kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Populasi dari penelitian adalah seluruh biodata pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Serang yang berjumlah 107 karyawan tetap. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi 107 karyawan tetap dijadikan sampel pada Bank Rakyat Indonesia PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Serang sebagai responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Diketahui bahwa jumlah responden laki – laki terlihat lebih banyak (57%) dibandingkan jumlah responden perempuan (50%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serang berjenis kelamin laki-laki (57%). Sedangkan responden berdasarkan usia diantaranya berusia antara 21-30 tahun sebanyak 20 responden atau 21,4 %, karyawan dan yang berusia antara 31- 40 tahun sebanyak 47 responden 50,29%, karyawan yang berusia antara 41-50 sebanyak 32 responden atau tahun 34,24 %, dan pegawai dan yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 8 responden atau 8,56%. Jadi rata-rata karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Serang berusia 31 – 40 Tahun

Karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 17 karyawan atau 18,19%, karyawan yang berpendidikan D3 (Diploma) sebanyak 30 karyawan atau 32,1%, pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 52 karyawan atau 55,64%, dan yang berpendidikan S1 dan S3 sebanyak 8 Karyawan 8,56%. Sedangkan karyawan dengan status menikah sebanyak 84 karyawan atau 89,88%, karyawan dengan status belum menikah sebanyak 23 karyawan atau 24,61%, maka karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serang rata-rata berstatus menikah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan Antara item terhadap skor total item. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha kolom correlated item total correlation.

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,579	0,188	Valid
	X1.2	0,784	0,188	Valid
	X1.3	0,517	0,188	Valid
	X1.4	0,423	0,188	Valid
	X1.5	0,561	0,188	Valid
	X1.6	0,472	0,188	Valid
	X1.7	0,508	0,188	Valid
	X1.8	0,471	0,188	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,601	0,188	Valid
	X2.2	0,606	0,188	Valid
	X2.3	0,642	0,188	Valid
	X2.4	0,488	0,188	Valid
	X2.5	0,826	0,188	Valid
	X2.6	0,531	0,188	Valid
	X2.7	0,642	0,188	Valid
	X2.8	0,479	0,188	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,776	0,188	Valid
	Y.2	0,420	0,188	Valid
	Y.3	0,681	0,188	Valid
	Y.4	0,470	0,188	Valid
	Y.5	0,879	0,188	Valid
	Y.6	0,388	0,188	Valid
	Y.7	0,531	0,188	Valid
	Y.8	0,879	0,188	Valid

Sumber: Olahan data SPSS

Berdasarkan Tabel 1 pada pengujian validitas dari variabel yang terdiri dari masing-masing 8 item pernyataan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel (X1, X2, Y) yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan formula cronbach's alpha (koefisien alpha cronbach). Dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of thumb	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,646	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,744	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,770	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan data SPSS

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha diseluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dimaksudkan sebagai prasyarat untuk melakukan pengujian hipotesis. Dimana uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolineartias, dan uji heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan melalui statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui Kolmogrov-Smirnov test (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$ atau 5%. Berikut hasil uji normalitas data tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji normalitas data

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,16224319
	Absolute	,132
Most Extreme Differences	Positive	,132
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		1,322
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS 20

Berdasarkan Tabel 3 pengujian normalitas data menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas dapat diketahui nilai statistik Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed) didapat nilai sebesar 0,061 $>$ taraf signifikan (α) 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas dengan menggunakan IBM SPSS 20 tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji multikolinearitas

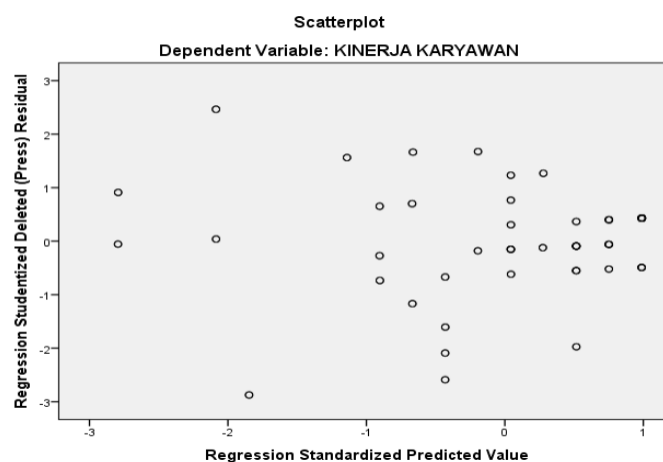
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik	0,253	3,951
Motivasi Kerja	0,253	3,951

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diperoleh nilai untuk stres kerja kerja dan lingkungan kerja adalah $0,253 < 0,10$ sedangkan untuk nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel stres kerja kerja dan lingkungan kerja adalah $vif\ 3,951 > 10,00$. dasar pengambilan keputusan untuk uji analisis multikolinearitas adalah sebagai berikut : (a). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi; (b).Jika nilai Tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi; (c). Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi; (d). Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk uji analisis multikolinearitas diatas dari masing-masing variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan variabel dari residual yang satu dengan residual yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar 2 memperlihatkan hasil pengujian heteroskedastisitas.



Gambar 2. Output Scatterplot

Berdasarkan output scatterplot uji heteroskedasitas diatas diketahui bahwa (a) Titik-titik data menyebar di atas atau dibawah atau di sekitar angka 0; (b) Titik – titik mengumpul hanya diatas atau di bawah saja; (c) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali; (d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji hipotesis parsial dan simultan

Pengujian hipotesis ini dilakukan baik secara parsial maupun simultan, sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Tabel 5. Uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,665	2,056		,810	,420
Lingkungan Kerja Fisik	,003	,114	,002	,023	,982
Motivasi Kerja	,933	,103	,875	9,037	,000

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui sebagai berikut berikut: (a) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah $0,982 > 0,05$ dan nilai t-hitung $0,023 < 1,984$ lebih kecil dari t-tabel maka tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kpeusan kerja karyawan; (b) Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh motivasi kerja kerja terhadap adalah kepuasan kerja karyawan $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung $9,037 > 1,984$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun untuk melihat secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1546,586	2	773,293	162,058	,000 ^b
Residual	462,854	97	4,772		
Total	2009,440	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 20

Berdasarkan Tabel 6 dapat dirumuskan persamaan Uji regresi linier berganda (Uji f) adalah sebagai berikut: Diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 162,058 > 3,087 F_{tabel}$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasi

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) R-Square sebesar 0,770. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi sebesar 77,0% terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Uji t Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah $0,982 > 0,05$ dan nilai t-hitung $0,023 < 1,984$ lebih kecil dari t-tabel maka dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Serang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rivalita & Ferdian (2020), pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan dengan hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung stres kerja sebesar $2,467 > t$ tabel sebesar $1,992$ dan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. Setioningtyas & Dyatmika (2020), pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian Mutasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) variabel mutasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari besarnya nilai thitung = $2,858 > t$ tabel = $1,981$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari besarnya nilai thitung = $2,187 > t$ tabel = $1,981$ dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari besarnya nilai thitung = $2,477 > t$ tabel = $1,981$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Serang tidak semua menjadi kepuasan kinerja karyawan akan tetapi ini menjadi kepuasan bagi nasabah, sebagai contoh Lingkungan Kerja fisik di PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Serang yaitu lahan parkir yang kurang memadai hal berdampak pada ketidakpuasan bagi nasabah sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Serang tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas maka hasil output, maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap adalah kepausan kerja karyawan $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung $9,037 > 1,984$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebenarnya motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wijaya et al. (2021) pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Restoran Heritage Of Handayani Sidoarjo. Wati & Murtani (2020), pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada 212 Mart Medan) hasil penelitian menunjukna bahwa taraf signifikan 5%. Pada variabel motivasi thitung sebesar $2,297 > t$ tabel $2,056$ dengan nilai sig. $0,030 < 0,05$ maka dianggap signifikan dan berpengaruh positif, dan nilai yang didapat untuk variabel lingkungan kerja nilai sebesar thitung $9,154 > t$ tabel $2,056$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan dan memiliki pengaruh positif, dan untuk variabel kinerja didapat nilai r statistic sebesar thitung $1,728 < t$ tabel $2,056$ dengan nilai signifikan $0,095 > 0,05$ berarti pada variabel kinerja tidak memiliki

pengaruh 2 positif dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R) dengan melihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,810 berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja sebesar 81%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Serang sebagai contoh adanya penghargaan ataupun reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika bekerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan Uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 162,058 > 3,087$ t_{tabel} lebih besar dari t_{tabel} maka terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Serang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wati & Rahman (2020) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong, dari hasil penelitian diperoleh nilai variabel motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja dengan f_{hitung} sebesar $56.511 > 2.76$ f_{tabel} dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. Santoso & Dewi (2019), pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan yang diuji dengan menggunakan Uji t. Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel yakni apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan nilai Signifikansi sebesar 0,039 dengan nilai koefisien beta 0,191. Nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Cabang Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Serang secara bersama-sama berpengaruh positif walaupun secara parsial lingkungan kerja fisik tidak banyak berpengaruh namun variabel motivasi kerja yang diberikan perusahaan sangat membantu dalam memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Lingkungan kerja yang terletak pada indikator Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja mendapatkan skor terendah (0,423) oleh karena itu pimpinan sebaiknya dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sebagai contoh seorang karyawan mampu untuk menjadi pemimpin atau mampu untuk bekerja secara tim, sedangkan keahlian hanya membidangi beberapa bidang akan tetapi belum tentu keahlian itu menjadi kemampuan dalam semua pekerjaannya contoh seorang karyawan ahli dalam membuat mengoperasikan komputer akan tapi karyawan tersebut belum tentu mampu memperbaiki komputer jika ada kerusakan fisik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang terletak pada indikator Penataan ruangan tempat kerja saya cukup baik dan pemilihan warna cat juga cukup baik dengan skor terendah (0,479), oleh karena itu sebaiknya bukan hanya ruangan kerja yang menjadi faktor karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik akan tetapi ada faktor lain yang bisa menunjang kinerja karyawan seperti penghargaan baik berupa materi maupun non materi seperti memberikan reward ataupun promosi jabatan jika karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu memberikan kreativitas dan inovasi bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja karyawan yang terletak pada indikator “Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan” adapun skor terendah (0,420), artinya karyawan sudah paham tugas dan fungsinya begitupun perusahaan dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan hasil kerja sehingga dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENIORITA)# 3 2022*.
- Amperwati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperwati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitmenet to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta
- Bustomi, T., Turmuzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *MODEL PROBLEM BASED LEARNING DALAM PEMBELAJARAN*

MENULIS TEKS EKSPANASI BERPOLA KAUUSALITAS DAN HUBUNGANNYA DENGAN BERPIKIR KRITIS PESERTA DIDIK KELAS VIII SMPN 1 KRAMATWATU (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN PASCASARJANA).

- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.
- Danang, S. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Rivai, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Santoso, A., & Dewi, I. M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6488-6508.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Susanti 2015. Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pln (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 2(1), 1-8.
- Wati, I., & Murtani, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada 212 Mart Medan). *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 387-394.
- Wati, R., & Rahman, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 3(2), 1057-1070.
- Wijaya, C., Kresdianto, D. I., & Remiasa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 9(1), 1-16.

-
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERANG. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.