

**SKRIPSI**

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. BRI (PERSERO) Tbk CABANG MAJENE**



**RASDIANA**

**C 01 16 554**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. BRI (PERSERO) Tbk CABANG MAJENE**



**RASDIANA**

**C01 16 554**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat  
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing 1



**Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB**  
NIP/NDN: 196703251994032001

Pembimbing 2



**Muh. Ramli Supu, SE., MM**  
NIP/NIDN: 9900001104

Menyetujui  
Koordinator Program Studi Manajemen



**Erwin, SE., MM**  
NIP/NIDN: 19890903 201903 013

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

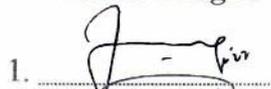
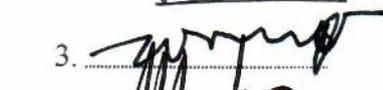
**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BRI (PERSERO) Tbk CABANG MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**RASDIANA**  
**C01 16 554**

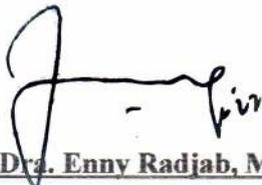
Telah di uji dan diterima Panitia Ujian  
Pada Tanggal 14 Juni 2023 Dan dinyatakan Lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB	Ketua	1. 
2. Muh. Ramli Supu, S.E.,M.M	Sekretaris	2. 
3. Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E.,M.M	Anggota	3. 
4. Magfirah, SE.,M.Si	Anggota	4. 
5. Erwin, S.E.,M.M	Anggota	5. 

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I



**Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB**  
NIP/NIDN: 196703251994032001

Pembimbing II



**Muh. Ramli Supu, SE.,MM**  
NIP/NIDN: 99000011104

Mengesahkan  
Dekan  
Fakultas Ekonomi



**Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB**  
NIP/NIDN: 196703251994032001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RASDIANA

NIM : C0116554

Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa bahwa skripsi yang berjudul

**“PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BRI (PERSERO) Tbk CABANG MAJENE”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 14 Juni 2023



RASDIANA

## **ABSTRAK**

Rasdiana, 2023 judul skripsi **Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Majene**. Penelitian ini dibimbing oleh ibu Enny Radjab selaku pembimbing I dan bapak Ramli Supu selaku pembimbing II.

Tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (PERSERO) Tbk Cabang Majene. Dengan metode kuantitatif menggunakan SPSS, terdapat 58 responden yang di jadikan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT. BRI (PERSERO) Tbk Cabang Majene. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data di lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian. Analisis Uji t dan Uji F digunakan untuk menguji dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Keterlibatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci : Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

*Rasdiana, 2023 thesis title **The Effect of Employee Engagement and Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. BRI (Persero) Tbk Majene Branch.** This research was supervised by mrs. Enny Radjab as supervisor I and mr. Ramli Supu as supervisor II.*

*The goal to be achieved in this study is to determine the effect of Employee Engagement and the Physical Work Environment On Employee Job Satisfaction at PT. BRI (PERSERO) Tbk Majene Branch. With the quantitative method using SPSS, there were 58 respondents who were used as samples in this study, namely employees of PT. BRI (PERSERO) Tbk Majene Branch. The type of data used in this study is primary data. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to the research sample. Analysis t test and F test are used to test in this study. The results of this study indicate that: (1) Employee Engagement has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (2) Physical Work Environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (3) Employee Engagement and Physical Work Environment have a simultaneous effect on job satisfaction employee.*

***Keywords :Employee Engagement, Physical Work Environment and Job Satisfaction***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor utama atau yang dominan bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan semangat didalam lingkungan perusahaan. Pada era globalisasi, perkembangan SDM (sumber daya manusia) semakin meningkat dalam organisasi berupa instansi maupun perusahaan. SDM (sumber daya manusia) dalam hal ini karyawan adalah seseorang yang bekerja atau berkontribusi dalam suatu perusahaan.

Organisasi perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang dimilikinya. organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan semangat kerja karyawan secara optimal. Dan untuk mencapai kondisi tersebut, organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan membawa pengaruh dan kinerja yang baik bagi organisasi apabila ia merasa bahagia di tempat kerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa senang dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi. Kepuasan kerja ini dapat terjadi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi dengan baik.

Setiap karyawan memiliki cara tersendiri untuk berinteraksi dengan hal-hal yang ada di sekitarnya, seorang karyawan akan menunjukkan sikap yang baik

apabila ia mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sifat positif terhadap pekerjaan, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sifat negatif terhadap pekerjaannya.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dan memiliki indikator kepuasan kerja tersendiri. Kepuasan merupakan keadaan yang bersifat subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan tentang apa yang diterima dibandingkan dengan difikirkan, diinginkan serta diharapkan karyawan sebagai hal yang berhak dan pantas diterimanya.

Dari hal-hal diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa kepuasan kerja dilihat dari interaksi manusia dengan lingkungan dan pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki, dan sebaliknya semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seseorang.

Ada banyak hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai hubungan karyawan dengan pekerjaannya dan perusahaan tempat ia bekerja, keterlibatan karyawan bukan hanya sebuah komitmen, namun keterlibatan karyawan adalah emosi atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap tempat kerjanya sehingga terbentuk suatu ikatan antara keduanya.

Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya, (Tarman dan Ruski, 2019).

Rasa keterlibatan yang tinggi akan membuat karyawan betah dengan pekerjaannya dan meningkatkan rasa percaya diri dan optimis seorang karyawan sehingga kepuasan dapat tercipta. Jika perusahaan memiliki karyawan yang rasa keterlibatannya tinggi akan membuat karyawan betah untuk bekerja ditempat tersebut.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Kurniati dan Jaenab, 2020), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik bersentuhan langsung dengan tubuh, melalui media panca indra kemudian mengalir kedalam hati, karena itu diperlukan adanya pengaturan atau penataan lingkungan kerja fisik seperti meja, kursi, komputer dan fasilitas-fasilitas lainnya dalam penyelenggaraan aktifitas organisasi.

Karyawan akan merasa puas berada di dalam lingkungan perusahaan apabila kebutuhan secara fisik tercapai, seperti mendapatkan keamanan, kenyamanan, dan kesesuaian kondisi lingkungan kerja fisik dengan jenis pekerjaannya, lingkungan yang bersih, tertata rapi dan lain sebagainya. Apabila lingkungan pekerjaan banyak menimbulkan resiko, dan tidak mendukung dalam

pekerjaannya maka akan mengakibatkan karyawan tidak betah untuk bekerja dalam perusahaan, dikarenakan kurangnya kepuasan dengan pekerjaannya.

Karyawan akan lebih semangat bekerja apa bila lingkungan fisik terasa nyaman, aman dan tersedianya fasilitas yang dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena itu setiap organisasi harus mengusahakan dan menyediakan kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.17, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat yang bergerak di bidang pelayanan kantor cabang dalam negeri ini merupakan lembaga perbankan yang menyediakan pembiayaan untuk kegiatan usaha nasabahnya, telah berkomitmen untuk menjadi bank pendorong perekonomian Sulawesi Barat serta sebagai perantara keuangan (*Financial intermediary institution*) tidak hanya mempunyai tugas menghimpun dana (*funding*) dari masyarakat akan tetapi bank juga harus menyalurkan dana (*landing*) dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan pembiayaan (*financing*) sebagai tugas pokoknya. Pelaksanaan tugas pokok ini di wujudkan bank dalam melaksanakan kegiatan lembaga jasa keuangan yaitu dalam rangka menyediakan dana bagi pihak-pihak defisit unit (membutuhkan dana).

Berdasarkan Pasal 1 Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor: 2 tahun 1992 tentang perbankan, di Nyatakan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat

dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Kemampuan PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene sebagai lembaga jasa keuangan tergantung pada kemampuan Bank dalam menarik dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat atau perusahaan-perusahaan yang membutuhkan pembiayaan dengan tingkat kolektibilitas yang tinggi dalam mencapai tujuan sekaligus mewujudkan komitmennya sebagai pendorong berkembangnya perekonomian khususnya Sulawesi Barat.

Permasalahan yang terjadi pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene, yaitu ketidak sesuaian antara kemampuan karyawan yang dengan tingkat pekerjaannya, serta kurangnya antusias dalam melakukan pekerjaan, sehingga menyebabkan rasa tanggung jawab yang kurang serta menyebabkan karyawan suka menunda-menunda pekerjaan, hal tersebut membuktikan bahwa karyawan belum merasakan emosi terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, juga terdapat masalah mengenai lingkungan kerja fisik, seperti kurangnya lahan parkir bagi karyawan, serta ruang kerja karyawan yang sempit sehingga ruang kerja terbatas. Pemasalahan tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan penjelasan yang telah di paparkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene?
3. Apakah keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene?
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene?
3. Untuk mengetahui keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene?

## **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dan dapat di peroleh pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, bukti empiris dan menyajikan informasi khususnya dibidang sumber daya manusia mengenai pengaruh keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, agar dapat menambah wawasan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk penulis, sebagai pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat memberikan pemahaman serta menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang keterlibatan karyawan, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.

#### **1.4.2. Manfaat praktis**

Manfaat penelitian secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan mengenai pengaruh keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh keterlibatan karyawan dan lingkungan hidup fisik terhadap kepuasan kerja.

#### **1.5 Sistematika penulisan**

Dalam penyusunan penulisan ini, dapat dikemukakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat peneltian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan pustaka terdiri dari landasan teori, tinjauan empiris, kerangka fikir dan hipotesis.

BAB III : Metode peneltian terdiri dari, jenis penelitian, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel, lokasi dan waktu penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data dan metode penelitian.

Bab IV: Hasil dan pembahasan terdiri dari uraian gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

Bab V: Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan, pemanfaatan individu, dan sebagai ringkasan strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu (Syamsir, 2018).

Menurut Mondy dan Joseph (2016), Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penggunaan individu untuk mencapai organisasi tujuan. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Karena itu, manajer di setiap tingkatan harus peduli dengan SDM?.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif

serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama antara perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

## **2.2. Keterlibatan Karyawan**

### **2.2.1. Definisi Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai hubungan karyawan dengan pekerjaannya dan perusahaan tempat ia bekerja. Jika seorang karyawan memiliki rasa keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan maka ia akan memberikan layanan kemampuan terbaiknya serta memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Menurut Jose dan Mampilly (dalam Samud, 2021), istilah keterlibatan karyawan berasal dari *literature psikologi* dan penelitian tentang bagaimana orang menerapkan diri mereka pada peran yang mereka lakukan. Karyawan yang terlibat dikatakan optimis, sangat fokus pada pekerjaan mereka, antusias dan bersedia bekerja ekstra untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Sedangkan Vellya, Pio dan Rumawas (dalam Samud, 2021) menyatakan bahwa, keterlibatan karyawan merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan.

Ramadhan dan Sembiring (dalam Letsoin dan Ratnasari, 2020) berpendapat bahwa, keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta.

Menurut Lawler (dalam Susyanto, 2019), dalam kerangka kerja tentang manajemen keterlibatan tinggi, ada tiga sumber daya organisasi lainnya yang perlu dide-sentralisasikan agar karyawan memiliki kapasitas untuk menciptakan organisasi berkinerja tinggi yaitu Pengetahuan, yang memungkinkan karyawan untuk memahami dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Informasi tentang kinerja organisasi, Informasi tersebut termasuk data yang terkait dengan produksi (pendapatan, biaya, penjualan, laba, struktur biaya), kepuasan pelanggan dan tolok ukur dengan perusahaan lain. Penghargaan untuk kinerja tinggi termasuk menyesuaikan struktur kompensasi agar selaras dengan perilaku, hasil, dan kemampuan yang diperlukan untuk kinerja tinggi. Karyawan dapat dibayar berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan di lingkungan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan emosi yang dirasakan oleh seseorang karyawan terhadap pekerjaannya serta perasaan yang bersifat positif seperti gairah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan atau rasa terikat terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

### **2.2.2. Dimensi Keterlibatan Karyawan**

Schaufeli dan Bakker (dalam Sukoco, 2020), menyebutkan ada tiga dimensi atau karakteristik dari keterlibatan karyawan, diantaranya yaitu :

- a. *Vigor* (semangat) dapat dikarakteristikan sebagai level energi tertinggi dan ketangguhan mental saat bekerja serta ada keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan menjadi ketahanan saat menghadapi kesulitan.

- b. *Dedication* (dedikasi) dikarakteristikan sebagai rasa antusias, inspirasi, tantangan, dan kebanggaan dari karyawan.
- c. *Absorption* (penyerapan) dapat dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dan senang saat terlibat dalam pekerjaan sehingga waktu saat bekerja berjalan dengan cepat meskipun karyawan sedang ada masalah.

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan**

Faktor-faktor keterlibatan kerja dilihat dari sejauh mana seorang karyawan ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan.

Sandriati (dalam Ndruru 2020), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan kerja seorang karyawan:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seseorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif partisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagiannya.

2. Menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama.

Faktor “*view it as a central life interest*” pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

#### **2.2.4. Indikator Keterlibatan Karyawan**

Kanungo (dalam Ndruru, 2020), mengklasifikasikan keterlibatan kerja ke dalam tiga indikator, yaitu:

1. Konsentrasi Kerja

Konsentrasi kerja menurut Kanungo adalah seberapa besar pegawai lebih mementingkan atau lebih berfokus pada tugas-tugas pekerjaannya dibandingkan dengan aktivitas yang lain. Pekerjaan dianggap sebagai pusat ketertarikan dalam hidup, keterlibatan kerja digambarkan sebagai seberapa besar seseorang memerhatikan situasi kerja sebagai hal yang penting karena hal tersebut dianggapnya sebagai kesempatan memuaskan kebutuhannya.

2. Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja menurut Kanungo dimaknai sebagai seberapa baik pegawai menilai pekerjaan. Hal ini mencakup seberapa besar ikatan yang ia rasakan terhadap pekerjaannya, seberapa baik ia menilai cara kerjanya sendiri, seberapa penting keberadaan dirinya dalam organisasi dan kerelaan dirinya untuk mengambil tugas yang melebihi beban pegawai.

### 3. Identifikasi Kerja

Identifikasi kerja dimaknai sebagai seberapa besar atau penting pekerja bagi gambaran dirinya. Hal ini mencakup seberapa besar ia bisa menyerap nilai kebaikan yang diberikan oleh pekerjaannya, pentingnya hasil kerja bagi keberhargaan dirinya, bagaimana penilaian kemampuan dirinya ketika berhadapan dengan pekerjaannya selama ini, serta seberapa kuat pekerjaan dikatakan mampu mengukur kemampuan dirinya.

### **2.3. Lingkungan Kerja Fisik**

#### **2.3.1. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat memiliki pengaruh besar terhadap produktifitas kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula, absensi akan kecil dan tidak ada alasan bagi karyawan untuk tidak hadir di saat jam kerja (Ristanto, 2019).

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nuryasin, dkk (2016), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Nuryasin, dkk (2016), Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

a. Lingkungan kerja fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

### **2.3.2. Definisi Lingkungan kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berbentuk fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang bisa memberikan dampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (Sedarmayanti dalam Eka S, dkk 2016). Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (dalam Eka S, dkk 2016), lingkungan

kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (dalam Ranayudha 2020), lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri karyawan tersebut.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik yang berada ditempat para pekerja beraktivitas yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (dalam Sitinjak 2018), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

#### **1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**

Penerangan/Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat, banyak terjadinya kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiennya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### **2. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara

tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di setiap tempat kerja.

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan oksigen yang cukup disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani yang dimiliki karyawan. Rasa sejuk dan segar yang ditimbulkan dalam lingkungan kerja akan mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan karyawan setelah bekerja.

### 3. Tata Warna Di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh terhadap perasaan dan rasa nyaman yang dimiliki seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa sedih, senang, dan lain-lain.

### 4. Musik di Tempat Kerja

Musik digunakan untuk membantu pekerjaan, membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Oleh karena itu lagu perlu dipilih dengan selektif agar sesuai dan menyenangkan. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 5. Kebersihan di Tempat Kerja

Kebersihan merupakan suatu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kebersihan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja. Kurangnya perhatian terhadap tingkat kebersihan perusahaan akan menimbulkan dampak buruk. Jika perusahaan dapat memelihara kebersihan lingkungan akan memberikan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 6. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan di tempat kerja perlu diperhatikan agar kondisi lingkungan kerja selalu aman. Karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih baik apabila mereka merasa bahwa keamanan mereka dalam bekerja terjaga dengan baik. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## 7. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

#### 8. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasanya akan dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### 9. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dan bersifat mengganggu. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi yang akan berdampak buruk bagi kelangsungan sebuah pekerjaan.

#### 10. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan datangnya kelelahan serta menimbulkan beberapa penyakit

#### **2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (dalam stanley 2022), indikator dari lingkungan kerja fisik adalah, sebagai berikut:

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

## **2.4. Kepuasan Kerja**

### **2.4.1. Definisi Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (dalam Fei Lie, 2018), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seorang karyawan tentang suatu pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi pada karakteristik pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka perasaan positifnya juga tinggi, begitu pula sebaliknya.

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Menurut Indrasari (2017), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang positif yang dirasakan dan ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

### **2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (dalam Ndruru 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Kemauan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaannya

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

#### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

#### 9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

#### 10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **2.4.3. Indikator kepuasan kerja**

Menurut Robbins, (2015), Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

#### 1. Kondisi Kerja yang mendukung.

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

## 2.5. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah penelitian-penelitian terdahulu yang dimaksudkan sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan sebagai acuan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Empiris**

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Peneltian
1	Lutfi Rachman dan Aryo Dewanto	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2016).	Kepuasan Kerja dan <i>Turn Over Intention</i> perawat (Studi pada rumah sakit WAVA HUSADA Kepanjen Malang).	dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Instrumen yang digunakan adalah kuesioner, uji instrumen menggunakan uji validitas dan reabilitas, serta pengujian hipotesis data menggunakan analisis jalur dengan uji t.	karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> perawat di RS Wava Husada Kepanjen. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung keterlibatan

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.
2	Deborah Cristine Widjaja, Seliecia Endy Kristanti, Merlyn Purnamasari (2015).	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turn Over Intention</i> di SWISS-BELINN Surabaya.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal. Teknik analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM), dengan <i>software Smart PLS (Partial Least Square)</i> . Kriteria uji menggunakan model dari PLS <i>Path Modeling</i> yaitu <i>Outer Model</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja berpengaruh

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			dan <i>Inner Model</i> .	negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Melisa Safitri Samud, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2021).	Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif. analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: <i>Convergent Validity</i> , <i>Discriminant Validity</i> dan <i>Composite Reliability</i> , Uji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

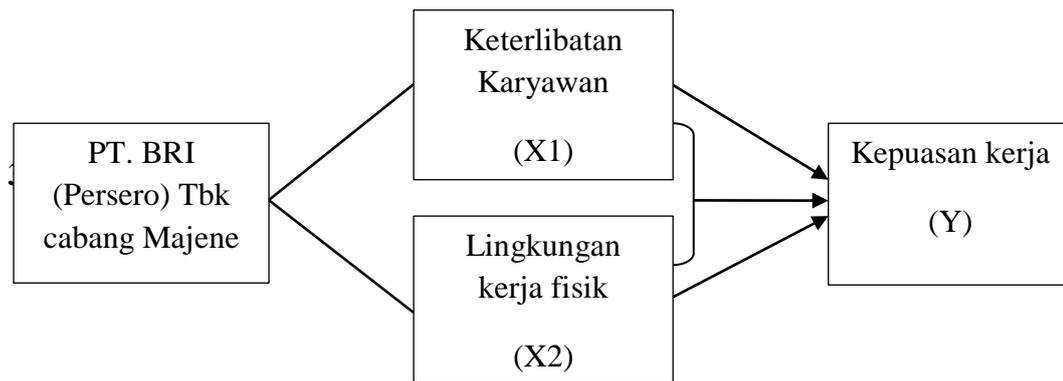
NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<p><i>AVE, Cronbach Alpha</i> dan Uji Hipotesis.</p>	
4	Kurniati dan Jaenab (2020).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, pada Dinas Perpustakaan Kota Bima.	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan instrumen penelitian yang menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi liner sederhana dengan menggunakan persamaan yaitu:</p> $Y = a + bx.$	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,752.</p>
5	Eka S, Swasto dan Hamidah	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan	<p>Penelitian ini menggunakan metode</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan</p>

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2016).	Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).	<i>explanatory research</i> , dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisisioner dan dokumen. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dan analisis jalur.	kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,580 dan probabilitas sebesar 0,013 ( $p < 0,05$ ).
6	Ranayudha, 2020.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus	Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, melalui wawancara dan kuesioner, dengan metode	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, berdasarkan uji simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik secara berurutan

NO	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Peneltian
		Pada Pt. Dinamika Buah Nusnatara).	pengambilan sampel menggunakan <i>proportional random sampling</i> . Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji validitas dan hipotesis secara persial (t) dan simultan (F).	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan berdasarkan uji persial, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2.6. Kerangka Fikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang, maka penulis menjabarkan kerangka fikir seperti berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Fikir**

## 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta kerangka fikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene.
- H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene.
- H3: Keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BRI (Persero) Tbk cabang Majene

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Majene, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Majene. Artinya, semakin baik keterlibatan karyawan yang diterapkan maka semakin baik kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Majene. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik maka yang diterapkan maka semakin baik kepuasan kerja karyawan.
3. Keterlibatan karyawan dan Lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Majene. Setiap peningkatan keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik ke arah yang lebih baik akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, artinya jika semakin baik keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik maka yang diterapkan maka semakin baik kepuasan kerja karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Majene

Bagi pihak PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Majene, sebaiknya lebih memperhatikan tingkat Keterlibatan Karyawan dan kondisi Lingkungan kerja fisik guna untuk meningkatkan tingkat Kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Majene.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa. Dan untuk kesempurnaan penelitian yang nantinya akan dilakukan, sebaiknya memperluas ruang lingkup penelitian misalnya dengan menambah jumlah sampel yang akan digunakan atau menambah jumlah variabel lain karena masih banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Majene.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Deborah Cristine Widjaja, Seliecia Endy Kristanti, Merlyn Purnamasari, (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention di SWISS-BELINN Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 6 No. 2*
- Eka S, Dwi Silvia, Dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 40 No.1 November 2016*.
- Fei Lie, Tjiong. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora Vol. 6, No. 1, (2018)*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaawoan, M.E, B. Tewal, dan R.N Taroreh. 2022. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi. Vol. 10 No. 3 Hal. 88-100*
- Kuniati, Titi Dan Jaenab, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Volume: 8 No 1. Issn: 2338-4328 (Print), Issn: 2686-2646 (Online)*.
- Letsoin, Vinca Regina dan Sri Langgeng Ratnasari, 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Program Study Manajemen, Universitas Riau Kepulauan. Vol, 9. No 1 : 17-34*.
- Lutfi Rachman dan Aryo Dewanto, 2016. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention perawat (Studi pada rumah sakit WAVA HUSADA Kepanjen Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol. 14, No. 2*.
- M, Indrasari, 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta. ISBN 978-602-6417-16-9.

- Mondy, R. Wayne dan Martocchio, Joseph J. 2016. *Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited.*
- Nababan, Holong Saor, Ramses Simanjuntak dan Diapari S Putra Pane. 2022. Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organsisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 9 (1), 9-17.
- Ndruru, Arrijal Akhyar. 2020. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Medan. Skripsi.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Norianggono, Y., Hamid, D., dan Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis.* 8(2), 1-10.
- Nuryasin Ilham, Mochamad Al Musadieg, Ika Ruhana, 2016. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”.
- Ranayudha, Lutiara Maharani. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Dinamika Buah Nusnatara). Skripsi.* Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Ristanto, Oki, Muh Yamin, Mujibun Rahman, Daryono Daryono dan Yuanita Yuanita. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen Di Pt. Dewata Sawit Nusantara *Effect Of Physical Work Environment To The Work Satisfaction Of Harvest Employees At Pt. Dewata Sawit Nusantara. Jurnal Agriment* 4(1):33-41, 2019.
- S, Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Samud, Melisa Safitri, Riane Jhonly Pio dan Ventje Tatimu. 2021. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 3, 2021 E-Issn. 2723-0112.*
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Skripsi.* Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis.

- Stanley Dan Marcus Remeiasa. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya. *Jurnal Agora Vol. 10, No. 1, (2022)*.
- Syamsir, Mutmainnah, Dkk. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management Volume 3 No.2*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukoco, Iwan, Dkk. 2020. Work Engagement Of Millennial Generation Employees At Pt. X Bandung. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan. Vol.5, No.3, Desember 2020, Doi : <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.V5i3.29953>, Hal.263-281*.
- Susyanto, Hendro. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (Jeba) Volume 21 Nomor 01*.
- Tarman, M. dan Ruski, R. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi Sosial. Vol. 3 No. 2 Hal. 79-89*.
- Yam Jim Hoy. 2020. *Ambiguitas Statistika Deskriptif & Statistika Inferensial. Jurnal. Penelitian dan Karya Ilmiah. Vol 20 NO 2 2020. P-ISSN: 1907-5693 E-ISSN: 2684-8856*