

**SKRIPSI**

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
KABUPATEN MAJENE**



**SARBINA**

**C01 17 320**

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

## ABSTRAK

**SARBINA**, Pengaruh Keterikatan Kerja dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene dibimbing Oleh Pembimbing 1 Enny Radjab dan Pembimbing II Nur Qamariah.

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, tujuan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan jenis penelitian ini bersifat survei. Teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian. Lokasi penelitian dilakukan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene yang berjumlah 43 pegawai. Untuk menentukan sampel menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan *Software SPSS (statistical product and service solution)* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kepuasan Kerja pegawai

**Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan kerja pegawai**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau suatu perusahaan sebab terlaksananya suatu kegiatan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama bagian organisasi perusahaan .

Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. di mana kita ketahui perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi orang perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menjadi kunci kemajuan perusahaan dimasa mendatang upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai menjadi program yang sangat penting diperusahaan dan peran pegawai pada pada perusahaan harus diperhatikan karena pegawai sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting.

Menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi perusahaan harus mempertahankan Sumber daya manusia merupakan faktor yang menjadi kunci kemajuan perusahaan dimasa mendatang upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai dilihat dari kinerja dalam melakukan pekerjaan didalam diri pegawai Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. pengertian diatas keduanya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai diperlukan adanya keterikatan kerja terhadap suatu pegawai dalam suatu perusahaan.

Keterikatan kerja adalah sejauh mana pegawai termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi dan bersedia untuk menerapkan sejumlah usaha yang melebihi persyaratan pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat keterikatan yang tinggi pada pegawai dapat menguntungkan pihak perusahaan, diantaranya dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pegawai, membantu mempertahankan pegawai terbaik dan membantu mencapai target perusahaan.

Ketika pegawai terikat, pegawai merasa lebih menikmati pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut akan lebih efektif dalam bekerja, keterikatan yang lebih tinggi memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia dan antusias terhadap pekerjaannya sedangkan pegawai dengan keterikatan yang rendah akan merugikan perusahaan. Pegawai

yang memiliki keterikatan yang rendah tidak menganggap pekerjaan sebagai suatu yang bermakna dan menantang serta tidak merasa pekerjaan menjadi bagian yang menyenangkan dan mudah melepaskan diri dari pekerjaan.

Pegawai bekerja sesuai dengan kemampuan atau yang diinginkan karena ia terikat pada pekerjaan tersebut, oleh karena itu maka pegawai akan merasa puas dengan sesuatu hal yang dilakukannya itu, maka semakin termotivasi untuk terus melakukan itu, hal ini dapat dilihat dari pegawai dalam memahami kondisi pada waktu perubahan atau transisi pada perusahaan, dilakukannya transisi mengakibatkan terjadinya perubahan atau pergantian pada sistem kerja yang tidak dapat langsung diterima oleh para pegawai dan menyebabkan beberapa pegawai melakukan pensiun dini serta, tidak ingin menandatangani kontrak yang diberikan oleh pihak perusahaan baru, mogok kerja, bahkan ada yang berpindah ke perusahaan lain. hal ini membuat keadaan sudah mulai berkurang yang membuat para pegawai tidak berkontribusi lagi.

Pegawai yang memiliki rasa keterikatan kerja terhadap pekerjaannya akan cenderung semangat dalam mengerjakan tugasnya. Keterikatan kerja adalah suatu keadaan psikis yang positif dan berkaitan dengan pemenuhan kerja pada pegawai yang dicirikan dengan *vigor*(semangat), *dedication*(dedikasi), *absorption* (penyerapan). Hal ini berarti individu yang terikat adalah orang yang mengambil pekerjaan dengan rasa investasi diri, energi dan gairah yang bisa tersalurkan pada kinerja yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. kategori pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan berada didekat pegawai, seperti meja, kursi, dan sebagainya. Kategori kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari diperusahaan tersebut. lingkungan kerja fisik didalam perusahaan dapat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pegawai harus mendukung pelayanan yang optimal kepada pelanggan. lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan gairah kerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Lingkungan kerja yang mendukung produktivasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan PDAM Majene dengan melakukan wawancara beberapa responden, adapun permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai masih dikatakan rendah dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, menciptakan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi adalah sangat penting apabila pegawai tidak mencapai

kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan.

Dalam Fenomena hal berkaitan dengan adanya keterikatan kerja pegawai mudah lelah karena pekerjaannya yang terlalu banyak serta adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan ada juga pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton sehingga kurang antusias untuk mengerjakannya, pegawai yang memiliki kebermaknaan tugas dalam pekerjaannya, kurang merasa bangga terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan, merasa mudah lelah karena beban dan target pekerjaan yang terlalu banyak, kurang memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja dan merasakan kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga kurang memiliki *passion* yang rendah ketika bekerja. Ketika hal tersebut kurang memperoleh perhatian dari pimpinan ataupun perusahaan, maka akan menimbulkan dampak jangka panjang bagi perusahaan.

Hal ini diperlukan sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari diperusahaan tersebut, yaitu dengan menyediakan lingkungan kerja fisik yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Adapun fenomena yang terjadi dalam hal lingkungan kerja fisik yaitu dimana tata ruang kantor yang kurang nyaman, dan tidak dilengkapi pendingin ruangan (AC) disetiap ruangan dan tidak tersedianya mushalah sehingga, adapun pegawai kurang memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja karna kurangnya lingkungan kerja fisik, adapun masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Prasetya, dkk dalam Murtiningsih, 2017) menyatakan tingkat kepuasan rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang dalam pencapaian tujuan karena kepuasan kerja salah satu indikator efektifitas kinerja seseorang sedangkan hasil penelitian berbanding terbalik dengan (Hayati, 2016) mengatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai artinya kalau lingkungan kerja fisik baik maka kepuasan kerja semakin meningkat

Penelitian dilakukan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten majene, Penelitian mengenai kerikatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yang akan dilakukan PDAM Kota Majene, PDAM adalah BUMD (Badan usaha milik daerah) yang bersifat profit dimana. Dasar bekerja PDAM yaitu memenuhi kebutuhan akan air suatu masyarakat dengan memberikan pelayanan air bersih. Beberapa pelanggan dan masyarakat merasakan ketidakmerataan pendistribusian air bersih kepada pelanggan dan atau masyarakat yang menggunakan jasa PDAM.

Sarana air minum Kota Majene sepenuhnya dikelola perusahaan daerah air minum kabupaten majene yang didirikan sejak tahun 1976 berdasarkan perda no.5/PD/tahun 1976 tanggal 11 juni 1976. Bahwa pada prinsipnya tujuan utama dari pendirian perusahaan daerah air minum majene adalah cara untuk memberikan pelayanan air minum kepada seluruh lapisan masyarakat secara merata terus menerus dan memenuhi syarat-syarat kesehatan, dengan demikian fungsi utama dari pada perusahaan daerah air minum adalah sebagai publik servis yang berstatus sosial namun demikian karena pelayanan harus dilaksanakan secara

terus menerus dan berkembang sesuai kebutuhan masyarakat maka perusahaan daerah air minum harus pula menganut azas ekonomi perusahaan yang sehat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterikatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

- a. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?
- b. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?
- c. Apakah keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene?

## **1.3 Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik pengaruh terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.

- c. Untuk mengetahui keterikatan pegawai dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian adalah:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian dilakukan untuk menambah pengembangan ilmu pengetahuan, pemahaman, pengalaman, wawasan pemikiran dan pengembangan serta menambah keterampilan di bidang ilmu ekonomi, tentang pengaruh keterikatan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan pegawai.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca sebagai bahan menambah pengetahuan bagi instansi atau pemerintah maupun perusahaan yang memerlukan perkembangan perusahaan untuk melakukan suatu masukan pemikiran tentang suatu pengaruh keterikatan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Serta diharap penelitian ini menjadi referensi yang melakukan penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu :

##### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian seperti manfaat teoritis, manfaat praktis, dan sistematika penulisan.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori yaitu landasan keterikatan kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja pegawai, peneliti terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, teknik analisis data .

## BAB IV

Bab ini akan membahas gambaran umum tempat penelitian ,karakteristik responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reabilitas,uji normalitas ,uji multikolinieritas, uji heteroskedaksitas, analisis regresi linear berganda,uji hipotesis dan pembahasan pengaruh variabel.

## BAB V PENUTUP

Kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek penting yang harus diatur oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Rivai (2015) menyatakan bahwa manajemen SDM 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 dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. peran perusahaan untuk meningkatkan dan mengelola kualitas karyawan menjadi hal yang utama agar mampu bersaing secara global dengan perusahaan lain. karyawan merupakan sumber daya manusia yang menyumbangkan tidak kurang dari 80% keuntungan perusahaan, sehingga menjadikan pengelolaan sumber daya manusia menjadi fokus yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Menurut Nawawi (2011) Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan

non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga membuat sumber daya lainnya berjalan. Banyak keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan dan usaha untuk mencapai produktivitas dalam usaha harus dilakukan oleh SDM dengan keahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang senantiasa ada didalam setiap organisasi yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Peranan SDM dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam usaha perawatan gedung membutuhkan kinerja SDM yang cukup baik. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

### **2.1.2 Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja adalah sejauh mana pegawai termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dan bersedia untuk menerapkan sejumlah usaha yang melebihi persyaratan pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas penting untuk mencapai tujuan organisasi (Vance & Robbins, 2016)

Keterikatan kerja terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi yang menjadi faktor penentu dibalik tinggi rendahnya kinerja bisnis atau suatu perusahaan adanya keterikatan akan menguntungkan perusahaan atau organisasi, karena perusahaan akan mendapatkan

kontribusi lebih dari pegawai dan pegawai akan cenderung setia dan hanya sedikit yang memiliki. Kegiatan untuk meninggalkan organisasi. oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan pegawai yang terikat dengan pekerjaannya karena keterikatan kerja menjadi faktor terpenting bagi kesuksesan perusahaan. ketika pegawai sudah terikat, maka pegawai tersebut akan menikmati pekerjaannya dan memiliki semangat untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja.

Keterikatan kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karna apabila seorang pegawai memiliki rasa *engaged* yang kuat terhadap pekerjaan maupun perusahaan akan meningkatkan komitmen, loyalitas, bahkan kinerja kepada perusahaan.

Pegawai memegang peranan penting yang sangat penting bagi suatu perusahaan tidak terkecuali pada dunia perhotelan, karena pegawai jugalah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan mereka harus serikat. Pegawai memiliki rasa keterikatan yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu *stay*(tetap tinggal) dengan kata lain pegawai akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja ditempat lain.

Menurut Handoyo & Setiawan (2017) menyatakan bahwa Keterikatan kerja adalah sebuah pernyataan psikologi dimana pegawai merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa Keterikatan kerja yaitu sebagai suatu tingkat komitmen dan ketertarikan kerja pegawai yang dimiliki didalam perusahaan atau organisasi dan serta nilai-

nilai yang diterapkan didalam organisasi atau perusahaan. Pegawai yang merasa terikat dalam perusahaan dia akan merasa benar-benar menjalankan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi pegawai yang mau berupaya keras untuk menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap energinya bahkan rela untuk lembar.

### **2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja**

Menurut Bekker (2011) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu :

- a. *Job demands* (Tuntutan pekerjaan) adalah aspek fisik, aspek sosial dan juga organisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha terus - menerus baik secara fisik dan psikologis untuk mencapai untuk mempertahankannya.
- b. *Job resources* (Sumber daya pekerjaan) mengarah pada aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan sehingga memungkinkan seseorang agar bisa mengurai hambatan yang dirasakan saat bekerja untuk memenuhi kebutuhan targetnya, mengembangkan pembelajaran kepribadiannya.
- c. *Soliedob job resources* (Sumber pekerjaan yang solid) aspek ini mengarah pada seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki.
- d. *Personal resources* (Sumber pribadi ) mengarah pada karakter yang dimiliki karyawan yaitu: kepribadian, sifat dan lainnya.

### **2.1.2.2 Indikator - Indikator Keterikatan Kerja**

Menurut Schaufeli & Bakker dalam Winowadi (2018) adalah keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang ditandai dengan

*vigor, dedication* dan *absorption* terdiri dari tiga elemen yaitu:

a. *Vigor*(Semangat)

*Vigor* merupakan keterikatan kerja yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan.

b. *Dedication*(Dedikasi)

*Dedication* Merupakan keterikatan emosi yang dirasakan pegawai meliputi perasaan bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

c. *Absorption*(penyerapan)

*Absorption* merupakan keterikatan pegawai digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Situasi dari lingkungan kerja yang akan dapat memberikan rasa aman serta memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai (Lewa & Subowo,2017). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja akhirnya menurunkan motivasi kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. Menurut Nitisemito (2018) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sarwono (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (200:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. kategori pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan berada didekat pegawai, seperti meja, kursi, dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan berada didekat pegawai, seperti meja, kursi, dan sebagainya. Kategori kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Berdasarkan definisi diatas tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar kita tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.3.1 Jenis Lingkungan Kerja Fisik**

Didalam suatu perusahaan untuk membuat perencanaan lingkungan kerja fisik perlu mengkaji dan menentukan aspek pembentuk lingkungan kerja fisik. Secara garis besar, Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua jenis kategori yaitu :

a. Lingkungan kerja langsung

Merupakan lingkungan kerja yang secara langsung saling berhubungan dengan pegawai seperti ruangan, pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara (umum)

Diartikan sebagai lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kondisi manusia. Seperti tata letak, pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi, peralatan kerja dan lain-lain.

### **2.1.3.2 Indikator lingkungan kerja fisik**

Menurut Siagian (2014:59) mengungkapkan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Bangunan tempat kerja

Selain kerja tempat yang dibangun dengan menarik pihak perusahaan juga perlu mempertimbangkan keselamatan kerja. Hali ini agar pegawai merasa

aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Tersedianya peralatan kerja yang memadai juga sangat diperlukan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Seperti seperangkat alat pengukuran, alat survey dan peralatan membuat laporan kerja.

c. Fasilitas

Adanya fasilitas perusahaan dibutuhkan pegawai merupakan sarana pendukung dalam melakukan aktivitas pekerjaan, seperti tersedianya tempat istirahat dan tempat beribadah untuk pegawai.

d. Sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan memudahkan pegawai dalam bekerja dengan nyaman. Sarana angkutan ini seperti kendaraan operasional yang digunakan untuk sampai dilokasi survey atau kerja.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Berikut ini beberapa faktor dikemukakan Sedamayanti (2017:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja fisik diantaranya :

1. Pencahayaan

Memegang peranan sangat penting dalam membantu kegiatan operasional perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Kelembaban

Kelembaban dipengaruhi oleh temperature udara, keadaan temperature udara panas dan kelembaban tinggi, menimbulkan pengurangan panas

dari tubuh karena system penguapan. Tubuh manusia selalu berusaha mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 3. Sirkulasi udara

Udara sangat mendukung kondisi kesegaran fisik pegawai untuk proses metabolisme. Udara dikatakan tidak sehat apabila kadar oksigen dalam udara berkurang. Sumber utama udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja.

### 4. Keamanan kerja

Keamanan juga berpengaruh untuk menciptakan dan mempertahankan suasana aman sehingga membuat pegawai betah bekerja.

### 5. Kebersihan

Dengan menerapkan kebersihan dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan jiwa dan konsentrasi pegawai ketika bekerja.

### 6. Fasilitas

Merupakan suatu penunjang bagi pegawai melakukan aktivitas dalam bekerja.

## **2.1.4 Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap negatif terhadap kerja itu.

Kepuasan kerja merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi pada diri setiap karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka seorang karyawan akan merasa terdorong untuk lebih menyukai pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2011:117), kepuasan kerja adalah suatu perusahaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Selanjutnya Menurut Handoko (2011:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang, dimana terdapat kesesuaian antara harapan pegawai dengan karya hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut adapun kepuasan kerja dipengaruhi oleh upah gaya, kepemimpinan, supervisor, rekan kerja, kesempatan promosi, kebijaksanaan dan prosedur serta kondisi kerja. Unsur organisasi dan perilaku orang terhadap pekerjaan dianggap sebagai unsur yang dikandung dalam kepuasan kerja. Ukuran lain meliputi pergantian *shift* pegawai, keterlambatan dan keluhan dapat dimasukkan dalam kategori perilaku.

#### **2.1.4.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg (2018) menyebutkan bahwa terdapat teori dua faktor.

Teori ini menyatakan kepuasan dan ketidakpuasan didorong oleh faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kebersihan (*hygiene*). Faktor motivasi merupakan aspek pekerjaan yang membuat seseorang ingin tampil, dan memberikan kepuasan pada orang tersebut. Faktor motivasi terdiri dari:

a. *Achievement*(Prestasi kerja)

Merupakan prestasi kerja seseorang. Hal ini dapat termasuk penyelesaian pekerjaan dengan sukses, solusi untuk sebuah masalah, pembuktian, dan melihat hasil kerja seseorang.

b. *Recognition*(Pengakuan)

Merupakan pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya. Kriteria utama dari *Recognition* adalah tindakan pengakuan. Sumbernya bisa terdapat dari semua orang supervisor, beberapa individu lain dalam manajemen, manajemen sebagai kekuatan impersonal (tidak bersifat pribadi), klien, rekan kerja , rekan profesional atau masyarakat umum. Beberapa tindakan yang menjadi perhatian dalam hal ini adalah pujian atau kesalahan.

c. *Workitself*(Pekerjaan itu sendiri)

Merupakan besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya. *Workitself* digunakan saat responden menyebutkan pekerjaan sebenarnya atau tugas pekerjaan sebagai sumber dari perasaan baik atau buruk tentang hal itu. Pekerjaan ini bisa bersifat rutin atau bervariasi, kreatif atau melemahkan semangat, terlalu mudah atau terlalu sulit.

d. *Advancment*(kemajuan).

Merupakan besar kecilnya peluang untuk dapat maju diperusahaannya. Termasuk berpindah seseorang dari suatu bagian perusahaan lain tanpa adanya perubahan status, namun dengan meningkatnya peluang untuk bertanggung jawab namun tidak secara formal merupakan kemajuan.

e. *Growth*(pertumbuhan)

Merupakan kemungkinan karyawan tumbuh dan berkembang dalam perusahaannya. Perubahan status yang secara resmi dan memungkinkan seseorang dapat naik diperusahaan atau sebaliknya.

Sedangkan faktor *hygeine* merupakan aspek-aspek lingkungan kerja yang terdiri dari :

f. *Company Policy*(kebijakan perusahaan)

Merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan. Hal ini melibatkan kecukupan atau kekurangan dari organisasi dan manajemen perusahaan.

g. *Interpersonalrelativ: Relationshipwithboss, Subordinate , & peers*(Hubungan dengan atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja)

Dalam *interpersonalrelative* terdapat tiga kategori utama, yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan sesama rekan kerja. Masing-masing hubungan menggunakan serangkaian sub kategori untuk menggambarkan berbagai jenis situasi yang melibatkan interaksi antara seseorang yang berbicara dengan orang lain .

h. *Workingcinditions*(Kondisi pekerjaan)

Merupakan kondisi fisik kerja, Jumlah pekerjaan, atau fasilitas yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang disebutkan dalam rangkaian acara.

Kondisi ventilasi, pencahayaan, peralatan, ruang dan karakteristik lingkungan lainnya akan disertakan disini.

i. *Money* ( gaji)

Kategori ini mencakup kompensasi. Hal ini melibatkan kenaikan gaji atau harapan kenaikan gaji yang tidak terpenuhi.

j. *Worksecurity* (keamanan kerja)

Merupakan rasa aman yang dibutuhkan seseorang dalam bekerja diperusahaanya.

#### **2.1.4.2 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2016 : 860) adapun Indikator-Indikator Kepuasan kerja yaitu:

a. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan sekerja

Teman teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan/ tidak menyenangkan.

d. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan fisik & psikologis untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan sumber daya manusia.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi dan acuan untuk menyusun penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Paripurna (2013)	Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kota Denpasar.	Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Wibowo,et al.,(2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai(studi kasus pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).	Analisis regresi linear berganda	Hasil Menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	David Rudiano ( 2019)	Pengaruh fasilitas, lingkungan dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Variabel fasilitas kerja, lingkungan kerjayang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
4	Dian Ratna Sawitri (2015)	Pengaruh proaktif dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PLN (persero)	Analisis Regresi linear sederhana	Hasil bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel-variabel terhadap keterikatan kerja sebesar 90%
5	Fiona Citrayani (2022)	Pengaruh Karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja	Analisis deskriptif.	Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja,artinya semakin tinggi keterikatan kerja pegawai akan

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				berimplikasi pada semakin meningkatnya kepuasan kerja.
6	Asri Lestari (2020)	Pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.(Studi Kasus karyawan bagian lapangan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru).	Analisis regresi linear berganda.	Variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya pekanbaru Menunjukkan hasil yang baik karena dalam perusahaan memang diperlukan adanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang Saling mendukung dan berkaitan antar keduanya. Sementara itu pada variabel kepuasan kerja karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berjalan sangat baik.

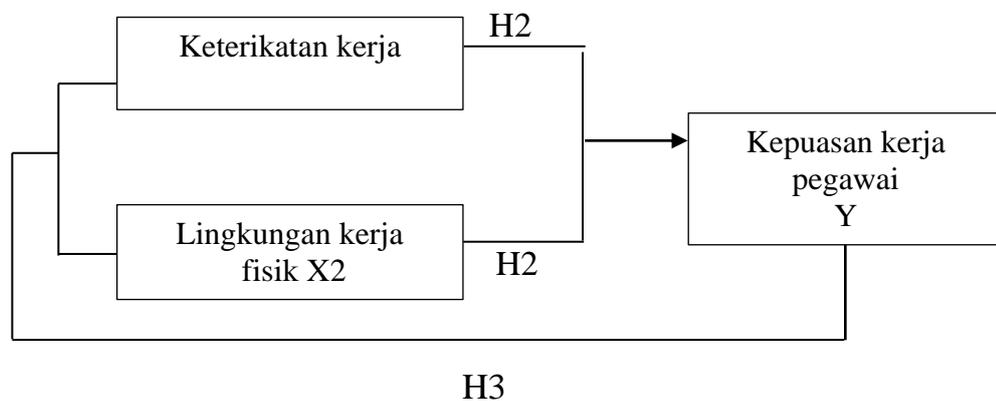
Sumber : Dari beberapa jurnal, 2022

### 2.3 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara tiga variabel yaitu pengaruh keterikatan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap

kepuasan kerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten majene.

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Berfikir**



Keterangan :

X1 = Keterikatan kerja

X2 = Lingkungan kerja fisik

Y = Kepuasan kerja

H1 = Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 = Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 = Keterikatan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai

## 2.4 Hipotesis penelitian

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih dalam bentuk teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian kerangka berfikir di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis (1) : Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM kabupaten majene
2. Hipotesis (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM kabupaten majene
3. Hipotesis (3) Keterikatan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama pada PDAM kabupaten majene.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat diambil beberapa kesimpulan setelah melakukan penelitian ini , mengenai Pengaruh keterikatan kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene, Maka dapat diasumsikan bahwa dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada saat bekerja keterikatan kerja merupakan peranan penting bagi perusahaan dalam menguntungkan suatu tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene, maka dapat diasumsikan bahwa dalam Kepuasan kerja pegawai Diperlukan adanya Lingkungan kerja fisik yang diperlukan dalam perusahaan karna masih ada beberapa hal yang masih harus disediakan perusahaan misalnya hal- hal yang berkaitan langsung dengan pegawai seperti meja,kursi dan sebagainya agar lebih dilengkapi lagi pemenuhan kebutuhan lingkungan kerja fisik.
3. Berdasarkan hasil ini membuktikan bahwa variabel Keterikatan kerja dan Lingkungan Kerj 65 lap Kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap ke1 pegawai pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene. Hal ini membuktikan bahwa Keterikatan kerja dan Lingkungan Kerja Fisik merupakan hal yang sangat penting karna dengan adanya keterikatan akan menguntungkan perusahaan serta dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan gairah kerja pegawai, agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat efisien dan efektif.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Keterikatan kerja dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kepuasan kerja pegawai. maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene agar memperhatikan apakah Keterikatan kerja dalam diri pegawai sudah diberikan oleh perusahaan sudah baik untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai perusahaan harus memberikan pekerjaan yang diinginkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten juga perlu memenuhi kebutuhan yang di perlukan di Lingkungan kerja fisik terhadap apa saja yang masih harus diperlukan didalam suatu perusahaan karna pegawai akan merasakan kepuasan kerja didalam Lingkungan kerja fisik perusahaan serta membantu kelancaran tujuan perusahaan.
3. Bagi penulis yang akan datang hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan terhadap peneliti selanjutnya. Dan peneliti selanjutnya sangat diharapkan untuk mengembangkan variabel yang lain selain variabel yang telah diteliti pada penelitian saat ini untuk memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam

prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna tidaklah mudah sebab, dalam pelaksanaan ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantaranya keterbatasan yang dihadapi peneliti proses penelitian dalam hal penyusunan skripsi diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keterikatan kerja dan lingkungan kerja fisik. Masih terdapat beberapa variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya yang ada pada perusahaan.

Keterbatasan yang dihadapi peneliti tidak mengurangi tujuan dalam penelitian ini Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras bantuan semua pihak serta karunia ALLAH SWT peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bamatraf, R., (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan & fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) unit induk pembangunan II medan.
- Dahlius A., & Mariaty, I. (2016). Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten kuantansingingi. *Jurnal Studi Adminitrasi Bisnis JomFisip Vol. 3 No.2- Oktober 2016*
- Handoyo, W.A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata. RA, 5(1).
- Hayat, R, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen, 3(2), 175-177.*
- 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.*
- Lidya, R.G. Polii (2015). Analisis keterikatan antar karyawan terhadap lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intentions* karyawan dirumah sakit siloam manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No. 4 desember 2015, Hal.178-190.*
- Maryanti, E. SE, MM, (2014). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Studi kasus pada perawat rumah sakit swasta dikota padang). *Jurnal Komtekinfo fakultas ilmu komputer, 1(1).*
- Pratiwi, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, M. Pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian umum pada PDAM Tirtaulipemantangsiantar. *Jurnal manajemen ISSN : 2502-4434 Vol. 5, No. 1 Juni, 2019*
- Purwanty, L., & Utomo, C. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja SDM dalam perawatan gedung kantor dilingkungan pemerintah kota pangkal pinang. *Jurnal program studi MMT-ITS, Surabaya 5 februari 2011.*
- Rachmawati, M. 2013. Employee Engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *Among makarti, Vol.6 No.12, P.52-65.*
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan di Human capital Center PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal manajemen Indonesia, 14(1)*

- Rivai, V. 2011 *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo persada.Jakarta.
- Rivai, V (2015). *Manejemn Sumber Daya manusia untuk perusahaan : dari teori kepraktik*. Rajawali. Pers. Jakarta
- Simanjuntak ,D., S. (2017). Pengaruh persepsi penilaian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal manajemen*Vol 3. No, p. 6-13
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Vonny, R. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas & kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT united Tractors cabang manado.*Jurnal manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis*. 16 (03).
- Wantoyo, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Widjaja, D. C., Kristiani, S. E., & Purnamasari, M. (2015). Pengaruh employeengagement terhadap kepuasan kerja dan turn over intention di Swiss- BelinnSurabya. *Jurnal hospitality dan manajemen jasa* 3 (1), 141 - 152.
- Wicaksono,H. (2018). Pemanfaatan E- Journal oleh mahasiswa pada perpustakaan perguruan tinggi dijakarta. *Jurnal kajian ilmu perpustakaan ,informasi dan kearsipan*,4,(2):67-68.