

***THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD
ON JOB SATISFACTION OF PT. ABC MACHINE MAINTENANCE EMPLOYEES
ENGAGED IN TIRE MANUFACTURING***

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Bagian Pemeliharaan Mesin PT. ABC Yang Bergerak Di Bidang
Manufaktur Ban**

Abri Aloisius Maro¹, Dian Lestari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
abrialosius_20p220@mn.unjani.ac.id¹, dian@lecture.unjani.ac.id²

ABSTRACT

PT. ABC, which operates in the tire manufacturing sector, is one of the companies engaged in producing tires for both motorbikes and cars in Indonesia. In its activities, the company really needs the main component, namely human resources. Of course, in managing human resources to function according to the organization's expectations. The company needs to pay attention to PT's job satisfaction. ABC is engaged in tire manufacturing. In 2022 – 2023 at PT. ABC has a high level of employee absenteeism and indicates low employee job satisfaction. This research aims to determine the influence of the physical work environment and workload on job satisfaction of employees in the machine maintenance section of PT. ABC is engaged in tire manufacturing both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The data collection technique in this research was through distributing questionnaires to a total of 50 machine maintenance employees. Data analysis using multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The results of this research show that the physical work environment and workload partially influence employee job satisfaction, in addition the physical work environment and workload simultaneously influence the job satisfaction of employees in the machine maintenance section of PT. ABC is engaged in tire manufacturing. Thus, it can be concluded that when company management pays attention to the welfare of each employee, this can have an effect on high employee job satisfaction.

Keywords: *Physical Work Environment, Workload, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban, termasuk salah satu perusahaan yang bergerak memproduksi ban baik motor maupun mobil di Indonesia. Dalam kegiatannya, pihak perusahaan sangat membutuhkan komponen utama, yaitu sumber daya manusia. Tentu saja dalam mengatur sumber daya manusia untuk berfungsi sesuai harapan organisasi. Pihak perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban tersebut. Pada tahun 2022 – 2023 di PT. ABC terdapat tingkat tidak hadirnya karyawan yang tinggi dan mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemeliharaan mesin PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui penyebaran kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan bagian pemeliharaan mesin. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemeliharaan mesin PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika pihak pengelola perusahaan memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan, maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Saat ini seiring dengan semakin majunya teknologi, pekerjaan manusia mulai tergantikan oleh robot atau mesin, namun meskipun i

teknologi berkembang pesat, semua itu tidak terlepas dari peran manusia, karena manusialah yang menjadi faktor penggeraknya (Haryani, 2021). Setiap organisasi

kesulitan untuk menjalankan aktivitasnya tanpa ada orang-orang didalamnya, maka dari itu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif (Dompak & Permatasari, 2021).

Karyawan akan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka jika perusahaan memberi mereka dukungan yang tepat. Memperhatikan kebahagiaan kerja karyawan adalah salah satu cara agar bisnis Indonesia dapat mempertahankan sumber daya manusianya (Sulistyaningsih & Martini, 2020). Kepuasan kerja bukanlah ide tunggal; sebaliknya, itu adalah reaksi yang efektif atau emosional terhadap berbagai komponen atau aspek pekerjaan seseorang.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan bagian pemeliharaan mesin PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban.

NO.	BULAN	SAKIT	IZIN	MANGKIR
1.	JANUARI	3	5	2
2.	FEBRUARI	2	8	6
3.	MARET	5	3	1
4.	APRIL	7	11	2
5.	MEI	9	4	8
6.	JUNI	2	7	9
7.	JULI	2	15	2
8.	AGUSTUS	2	10	5
9.	SEPTEMBER	3	8	7
10.	OKTOBER	1	2	6
11.	NOVEMBER	5	19	4
12.	DESEMBER	4	14	1
JUMLAH		45	106	53

Sumber 1: Arsip PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban Tahun 2023

Tabel 1 merupakan data absensi karyawan yang penulis dapatkan dari perusahaan melalui proses survey yang dilakukan penulis. Dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa adanya keterangan menunjukkan tidak adanya kepuasan Karyawan bagian pemeliharaan mesin dalam melakukan pekerjaannya, diperkuat juga dengan hasil penelitian Surijadi

& Idris, (2020) ketidakpuasan karyawan dapat terlihat dari tingkat absensinya yang tinggi, dengan alasan yang kurang logis serta subjektif. Hal tersebut perlu menjadi perhatian karena kemungkinan pegawai yang mangkir disebabkan adanya ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan tersebut.

Dari faktor – faktor yang kepuasan kerja yang disebutkan diawal, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja fisik.

Selain lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu dengan pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan.

Dari beberapa fenomena masalah yang disebutkan diatas dapat ditemukan suatu bentuk ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, sehingga mempengaruhi beban kerja karyawan tersebut.

Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BAGIAN PEMELIHARAAN MESIN PT. ABC YANG BERGERAK DI BIDANG MANUFAKTUR BAN”.

Berdasarkan fenomena diatas, maka identifikasi masalah

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik bagian Pemeliharaan PT. ABC yang bergerak di bidang

- manufaktur ban.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap beban kerja pada bagian Pemeliharaan PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada bagian Pemeliharaan PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Pemeliharaan PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Irawan (2017) "Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau mempunyai bentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja, serta secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan".

Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain penerangan cahaya, temperatur suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, aroma, dekorasi, keamanan, dan kebersihan.

Beban Kerja

Menurut Rohman (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan

menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Rivai (2016) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja, dan kondisi kerja

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan bagian pemeliharaan mesin PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban.

H2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja bagian pemeliharaan PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban.

H3 : Lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja bagian pemeliharaan PT. ABC yang bergerak di bidang manufaktur ban.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme dan menggunakan instrumen penelitian untuk menganalisis data secara kuantitatif atau statistik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. (Sugiyono, 2022). Metode pengambilan sampel sensus digunakan dalam penelitian ini. Data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian digunakan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data primer, yang merupakan sumber data pertama, dan data sekunder, yang diperoleh dari hasil observasi, digunakan dalam metode pengumpulan data ini. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis data. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pada akhirnya, hasilnya adalah kesimpulan apakah variabel independen (X) diterima atau ditolak.

Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada PT ABC. Dengan demikian responden penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan PT ABC. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Lingkungan Kerja Fisik PT ABC

Tabel 2. nilai rata-rata variabel lingkungan kerja fisik

Sub variabel	Total Rata-rata	Kriteria
Penerangan	3,99	Terang
Kenyamanan Udara	3,8	Nyaman
Kebisingan Suara	4	Tinggi
Getaran Mekanis	4	Tinggi
Aroma	3,99	Tidak Mengganggu
Dekorasi	3,91	Sesuai
Keamanan	4,4	Sangat Aman
Kebersihan	4,11	Tinggi
Total Rata-rata	$3,99 + 3,8 + 4 + 4 + 3,99 + 3,91 + 4,4 + 4,11 : 8 = 4,02$	
Lingkungan Kerja Fisik	Baik	

Sumber kusioner diolah kembali tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel lingkungan kerja fisik pada perusahaan ABC, secara keseluruhan lingkungan kerja fisik memiliki rata-rata 4,02. Dari rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik pada perusahaan ABC, dalam kriteria baik

pada perusahaan ABC, secara keseluruhan lingkungan kerja fisik memiliki rata-rata 4,02. Dari rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik pada perusahaan ABC, dalam kriteria baik

2. Beban Kerja PT ABC

Tabel 3. nilai rata-rata variabel beban kerja

Sub variabel	Total rata	Rata- Kriteria
Kondisi Pekerjaan	4,04	Sesuai
Penggunaan Waktu Kerja	4,13	Sesuai
Target Yang Harus Dicapai	4,2	Tinggi
Total rata-rata	$4,04 + 4,13 + 4,2 : 3 = 4,12$	
Beban Kerja	Rendah	

Sumber kusioner diolah kembali tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel Beban Kerja pada perusahaan ABC, secara keseluruhan Beban Kerja memiliki rata-rata 4,12. Dari rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa Beban Kerja pada perusahaan ABC, dalam kriteria Rendah.

3. Kepuasan Kerja PT ABC

Tabel 4. nilai rata-rata kepuasan kerja

Sub variabel	Total Rata-rata	Kriteria
Isi Pekerjaan	4	Sesuai
Supersivi	4	Sesuaia
Organisasi dan Manajemen	4,64	Sangat Tinggi
Promosi	3,97	Tinggi
Gaji	4,1	Tinggi
Rekan Kerja	3,9	Tinggi
Kondisi Kerja	4,08	Sesuai
Total Rata-Rata	+ 4 + 4,64 + 3,97 + 4,1 + 3,9 + 4,08 : 7 = 4,09	
Kriteria	Baik	

Sumber kusioner diolah kembali tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel Kepuasan Kerja pada perusahaan ABC, secara keseluruhan Kepuasan kerja memiliki rata-rata 4,09. Dari rata-rata tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada perusahaan ABC, dalam kriteria baik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05.

Hasil Multikolineritas

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas variabel lingkungan

kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,815 > 0,10 dan nilai *variance inflating factor* (VIF) sebesar 1,227 < 10,00. Artinya, data penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas yaitu tidak adanya kolerasi sempurna antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai signifikansi 0,435 > 0,05 dan beban kerja sebesar 0,88 > 0,05. Artinya, tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

4. Uji regresi berganda, Determinasi, Parsial, dan Setimultan

$$Y = a + 178,631 + 0,184X_1 + 1,211X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 178,631 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja nilainya nol, maka besarnya variabel kepuasan kerja karyawan bernilai 178,631.
2. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,184. Artinya jika terjadi setiap peningkatan satu-satuan lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,184 satuan.
3. Kofisien regresi untuk variabel beban kerja secara parsial berarah

positif dengan nilai sebesar 1,211. Artinya, jika terjadi setiap peningkatan satu-satuan beban kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,211 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 24 besar pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,549. Artinya variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja dapat menerangkan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 54%, termasuk dalam kriteria pengaruh **tinggi/kuat**.

Uji Parsial

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara individual atau parsial terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan ini menggunakan SPSS versi 24.0 untuk menguji parsial, selain itu peneliti juga harus mencari df terlebih dahulu untuk melihat.

Jadi df yang digunakan adalah $50 - 3 = 47$, maka yang digunakan adalah 2,012. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	2,382	2,012	0,021	0,05	Signifikan
X2	7,490	2,012	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Output spss 24 diolah kembali tahun 2024

Besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dari nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya lingkungan kerja fisik

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu besarnya pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Setimultan

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X1) dan variabel independen (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil uji simultan menggunakan SPSS 24.0 didapatkan nilai F_{hitung} yaitu sebesar 28,570. Sehingga, F_{tabel} yang digunakan adalah 2 ; 50 - 2 - 1 = 47, maka yang digunakan 2 ; 47 adalah 3,195. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. ABC SARANA TBK.

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	28,570	3,195	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS Versi 24.0, data diolah kembali tahun 2024

Perhitungan statistik uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar $28,570 > 3,195$ dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan

Ha diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT ABC SARANA TBK, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat lingkungan kerja fisik pada PT ABC SARANA TBK termasuk dalam kriteria Baik. Dengan sub variabel tertinggi yaitu keamanan dengan skor rata-rata 4,4, sedangkan sub variabel terendah terdapat pada sub variabel kenyamanan udara dengan skor rata-rata 3,8.
2. Tingkat beban kerja pada PT ABC SARANA TBK termasuk dalam kriteria Rendah. Dengan sub variabel tertinggi yaitu penggunaan waktu kerja dengan skor rata-rata 4,13, sedangkan sub variabel terendah terdapat pada sub variabel kondisi pekerjaan dicapai dengan skor rata-rata 4,02.
3. Tingkat kepuasan kerja pada PT ABC SARANA TBK termasuk dalam kriteria Rendah. Dengan sub variabel tertinggi yaitu organisasi dan manajemen dengan skor rata-rata 4,64, sedangkan sub variabel terendah terdapat pada sub variabel rekan kerja dengan skor rata-rata 3,9.
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ABC SARANA TBK secara parsial maupun simultan:
 - a. Lingkungan kerja fisik

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ABC SARANA TBK.

- b. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ABC SARANA TBK.
- c. Lingkungan kerja fisik dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT ABC SARANA TBK.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai masukan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak Perusahaan. Adapun saran-saran tersebut di antaranya :

1. Bagi Instansi :
 - a. Berdasarkan tabel 4.8 yang telah diuraikan mengenai tanggapan responden tentang lingkungan kerja fisik, terdapat sub variabel kenyamanan udara, sub variabel tersebut memiliki nilai rata-rata terendah dari yang lainnya yaitu 3,8, maka dari itu ada kalanya perusahaan lebih memperhatikan kembali siklus udara yang ada di ruangan agar semua karyawan merasa nyaman
 - b. Berdasarkan tabel 4.13 yang telah diuraikan mengenai tanggapan responden tentang Beban kerja dengan kriteria rendah, terdapat sub variabel Kondisi pekerjaan, sub variabel tersebut memiliki nilai rata-rata terendah dari yang lainnya yaitu 4,02, maka dari itu ada kalanya perusahaan lebih meningkatkan lagi para karyawan dalam bekerja nya

agar tidak terjadi hal yang tak diinginkan.

- c. Berdasarkan tabel 4.21 yang telah diuraikan mengenai tanggapan responden tentang kepuasan kerja, terdapat sub variabel rekan kerja, sub variabel tersebut memiliki nilai rata-rata terendah dari yang lainnya yaitu 3,9, maka dari itu sebaiknya para pekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan kerja sama tim agar semua pekerjaan dapat berjalan lancar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Namun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih baik dalam mengembangkan variabel penelitian yang ada dalam penelitian ini.

Hal tersebut berguna untuk lebih menambah pengetahuan mengenai lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kepuasan kerja. Kemudian diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Arie. 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing..
- Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar*

Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. DeepPublish.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Bisnis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Irawan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Media.. Yogyakarta
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (Pertama)*. Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manuaba.(2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: Guna Widya.
- Panjaitan, R. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jusuf Aryani Learning.
- Sekaran & Bougie, 2016. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Seventh Edition. WILEY. Book.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business*. Singapore: Jhon Wiley & Son.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV. ANDI Follset.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian (31st ed.)*. CV. ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo A.R.. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media
- A. W. Handaru and N. Muna, "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, vol. 3, p. 4, 2012.
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 332–338.

- Atmaja, I. K. S., & Maryatni, N. P. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 18(1), 17–25.
- Altaf, Amal dan Mohammad Atif Awan. 2011. Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics :Springer.Vol. 104, No. 1, hal 93–99.*
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(3), 1–11.
- Eva Fathussyaadah & Aar Ardiansyah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Susu UHT PT.INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak Vol. VI No. 2 April 2020*
- Iroth, A., Lengkon, V. ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Mansoor, M. dkk. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly. Vol. 2, No. 3, pp 50 – 56.*
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. 2013. Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management*
- Nardo, R., & Haryani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic.*
- Dina Christina S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015*
- Pardosi & Mardhiyah. (2023). The Influence of Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. United Rope Medan. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS) Vol. 2, No. 11 2023: 3108-3122*
- Prihatini.(2007). Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis, USU, Medan.* <http://journal.unpad.ac.id/ejournal/article/view/739/785> diakses tanggal 11 Agustus 2015
- Setiawan, I & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol. 2 (1)*
- Sulistyaningsih, S., & Martini. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(1), 151–168.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4):19–27.