

**THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK
MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF PRODUCTION SECTION
EMPLOYEES PT. XYZ DI KOTA BANDUNG**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. XYZ DI KOTA BANDUNG**

Annisa Rizki Nurhidayanti¹, Juddy Prabowo²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani
Cimahi^{1,2}

annisanurhidayanti27@gmail.com¹, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id²

ABSTRACT

In a company, one of the most important things is human resource management. PT XYZ is a company located in the city of Bandung and is engaged in textiles and textile products. Job satisfaction of production employees at PT XYZ in Bandung City is still not good, which is indicated by increased unexplained absence data. There are also factors that can affect employee job satisfaction, namely the physical work environment and work motivation. The purpose of this research was to determine the effect of physical work environment and work motivation on job satisfaction of production employees of PT XYZ in Bandung City. This research applies a quantitative-based research approach. Respondents of this study were 40 production employees at PT XYZ in Bandung City. The data collection methods used are questionnaires. The measuring scale in this study uses semantic differential. Data processing techniques using descriptive and associative analysis. The method used is multiple linear regression analysis and determination with the help of the SPSS version 26.0 program. The results showed that the physical work environment has a positive influence on job satisfaction of production employees, as well as work motivation. In addition, the physical work environment and work motivation simultaneously have an influence on job satisfaction of production employees of PT. XYZ in Bandung City.

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

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan salah satu hal terpenting adalah manajemen sumber daya manusia. PT. XYZ adalah sebuah perusahaan yang berada di Kota Bandung dan bergerak pada bidang tekstil dan produk tekstil. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. XYZ di Kota Bandung dirasa masih kurang baik yang terindikasi dari data ketidakhadiran tanpa keterangan yang meningkat. Terdapat pula faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung. Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian berbasis kuantitatif. Responden penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 40 pada PT. XYZ di Kota Bandung. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Skala ukur dalam penelitian ini menggunakan *semantic differensial*. Teknik pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan asosiatif. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan determinasi dengan alat bantu program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi, demikian juga dengan motivasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan salah satu sektor yang mempunyai peran penting karena memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian. Hal ini dapat

dilihat dari pertumbuhan industri TPT menjadi yang paling meroket hingga mencapai 15,08% pada tahun 2019. Namun demikian, industri TPT mengalami kontraksi pada survei IKI (Indeks kepercayaan industri) pada Juni

2023. Kementerian perindustrian (Kemenperin) memberikan perhatian penuh terhadap industri TPT yang saat ini berkontraksi dan mengalami penurunan ekspor, yang pertumbuhannya diprediksi oleh Internasional Monetary Fund (IMF) melambat menjadi 2,9% pada 2023 (**Kemenperin.go.id**). Namun begitu, kemenperin juga melihat adanya peluang bagi industri TPT dengan adanya tahun ajaran baru. Melalui kebijakan peningkatan penggunaan produk dalam negeri (P3DN), diharapkan dapat mendorong dan membangkitkan industri TPT yang sedang mengalami penurunan dan diharapkan agar dapat membantu meningkatkan aktivitas produksi di industri TPT untuk memenuhi permintaan tersebut.

Dalam suatu pencapaian dan pemenuhan kebutuhan perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur penting yang wajib dijaga dan diperhatikan dengan baik. **Jayanti et al., (2020)** mengatakan bahwa karyawan merupakan salah satu hal penting dalam keberlangsungan aktivitas suatu perusahaan, perusahaan tidak hanya dapat bergantung pada uang, material, mesin, metode dan pasar. Oleh karena itu perusahaan tidak bisa bergantung hanya kepada suatu hal yang bersifat material maupun teknologi yang tengah berkembang tetapi perusahaan pun harus bergantung pada karyawan di dalamnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu perhatian penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu pendorong upaya peningkatan kualitas para karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang akan dilakukan agar dapat membantu pencapaian perusahaan. **Sutrisno (2019:74)** mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan

terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus di ciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat, apabila seseorang karyawan merasa tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan tersebut menurun tentunya hal tersebut tentu akan menimbulkan pada tidak efektifnya pekerjaan yang dilakukan dan akhirnya target yang diharapkan perusahaan akan terhambat, begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka hasil yang didapat akan lebih maksimal **Dompak & Permatasari (2021)**.

Salah satu faktor yang menentukan puas atau tidakpuasnya seorang karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja fisik akan membuat karyawan tidak semangat dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pada PT. XYZ di Kota Bandung, faktor lingkungan kerja fisik masih terlihat kurang memadai. Beberapa faktor lingkungan kerja fisik tersebut diantaranya seperti listrik padam yang dapat menghambat karyawan dalam bekerja sehingga mereka tidak bisa melanjutkan produksi dan target yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi tidak terpenuhi, fasilitas toilet dan mushola yang kurang mencukupi, kurang amannya fasilitas yang disediakan perusahaan, serta ventilasi udara yang kurang mencukupi sehingga menimbulkan suhu udara yang panas dan gerah. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik

yang baik, nyaman, aman dan kondusif yang mampu menjadikan karyawan menjadi semangat bekerja dan bekerja dengan lebih produktif. Selaras dengan penelitian **Rosul et al., (2023)** bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawannya.

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan PT. XYZ Di Kota Bandung Tahun 2022-2023

BULAN	TAHUN	
	2022	2023
	MANGKIR	MANGKIR
Januari	2	11
Februari	4	8
Maret	7	2
April	5	12
Mei	1	2
Juni	3	9
Juli	5	10
Agustus	1	6
September	3	-
Oktober	1	-
November	7	-
Desember	3	-
TOTAL	45	60

Sumber: Arsip Absensi PT. XYZ di Kota Bandung, Diolah Kembali, 2023.

Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja, tetapi motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa data ketidakhadiran pada PT. XYZ di Kota Bandung mengalami kenaikan. Hal tersebut bisa menjadi sebuah indikasi bahwa beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini timbul karena kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan termotivasi tentu mereka akan lebih semangat dalam bekerja. Selaras dengan penelitian **Rosul et al., (2023)** semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan mengenai lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT.

XYZ di Kota Bandung, maka fokus tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik karyawan bagian produksi pada PT. XYZ di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. XYZ di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. XYZ di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu **Sugiyono (2018:8)**. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini pendekatan dipakai untuk mendapatkan data melalui penelitian kepustakaan serta penelitian lapangan, yang mencakup wawancara, penggunaan kuesioner dan dokumentasi. Pengukuran data untuk penelitian ini digunakan skala *semantic differensial*.

Dalam penelitian ini, metode pengolahan data yang diterapkan bertujuan untuk memenuhi tujuan penelitian ke-1, ke-2, ke-3 menerapkan proses pengolahan data yang mencakup serangkaian tahapan melalui *editing, coding, tabulating, verifikasi*. Sedangkan untuk menilai sejauh mana dampak variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan sesuai dengan tujuan penelitian ke-4 metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Berikut ini merupakan pedoman untuk

menginterpretasikan koefisien determinasi

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
< 4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Pada penelitian ini, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Untuk masalah ke-1, ke-2, ke-3 menggunakan deskriptif kuantitatif, dengan melakukan perhitungan rata-rata skor setiap jawaban responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mempermudah analisis terhadap setiap variabel maka dilakukan berdasarkan tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 3. Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

INTERVAL	LINGKUNGAN KERJA FISIK	MOTIVASI KERJA	KEPUASAN KERJA
1,00 - 1,80	Sangat buruk	Sangat rendah	Sangat tidak puas
1,81 - 2,60	Buruk	Rendah	Tidak puas
2,61 - 3,40	Cukup baik	Sedang	Cukup
3,41 - 4,20	Baik	Tinggi	Puas
4,21 - 5,00	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat puas

Teknik pengujian instrumen ini melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas digunakan untuk menilai sejauh mana pernyataan yang digunakan mencerminkan kebenaran dan relevansi dalam memperoleh tanggapan dari responden. Dalam pengambilan keputusan uji validitas, dibandingkan nilai rtabel dan rhitung, jika nilai rhitung melebihi nilai rtabel, maka pernyataan dianggap valid. Sedangkan uji

reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi pada setiap pernyataan jika dilakukan secara berulang. Dasar keputusan dalam uji reliabilitas didasarkan pada nilai *cronbach alpha*. Sebuah ukuran dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alpha* melebihi 0,60.

Analisis data yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah ke-4 untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan dengan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Untuk menjawab identifikasi masalah mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung, menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) karena model regresi linier berganda yang digunakan bertujuan untuk dapat menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)* serta harus memiliki asumsi-asumsi klasik *Ordinary Least Square (OLS)*.

Sebelum menjalankan uji regresi linier berganda, model tersebut perlu memenuhi prasyarat klasik dari *ordinal least square (OLS)*. Pada konteks penelitian tersebut, melakukan uji asumsi klasik yang prosesnya diadakan melalui penggunaan program SPSS 26. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini mengacu pada **Ghozali (2018:112-161)** yaitu dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi (*sig*) sebesar $0,087 > 0,05$ yang mendandakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai toleransi sebesar $0,965 > 0,10$ dan nilai VIF $1,036 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen pada model regresi.
3. Uji Heteroskedastisitas
Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas data pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05 yaitu pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,065 dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,778 yang menandakan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik Karyawan Bagian Produksi pada PT. XYZ di Kota Bandung

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap 40 responden, seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik sudah valid dan reliabel. Maka sudah dapat dilakukan pengolahan data. Untuk menentukan kriteria klasifikasi variabel lingkungan kerja fisik, dapat dilakukan dengan menghitung rata-rata tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Total Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja Fisik

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan	2,79	Cukup Terang

Kenyamanan temperatur, kelembaban, dan sirkulasi	3,02	Cukup Nyaman
Kebisingan	2,40	Bising
Bau-bauan	2,58	Bau
Dekorasi	2,37	Tidak Sesuai
Keamanan	2,27	Tidak Aman
Ruang gerak	3,20	Cukup Luas
Kebersihan	2,49	Kotor
TOTAL RATA-RATA : $21,12/8 = 2,64$		
KRITERIA : CUKUP BAIK		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 setelah dilakukan perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel lingkungan kerja fisik pada karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung, secara keseluruhan memiliki total skor rata-rata 2,64 termasuk pada kriteria cukup baik.

2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.XYZ pada PT. XYZ di Kota Bandung

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap 40 responden, seluruh item pernyataan mengenai motivasi kerja sudah valid dan reliabel. Maka sudah dapat dilakukan pengolahan data. Untuk menentukan kriteria klasifikasi variabel motivasi kerja, dapat dilakukan dengan menghitung rata-rata tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Total Rata-Rata Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Keberhasilan/Prestasi (<i>Achievement</i>)	1,95	Rendah
Pengakuan (<i>Recognition</i>)	3,02	Sedang
Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)	2,81	Sedang
Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	2,66	Sedang
Pengembangan potensi individu (<i>Advancement</i>)	2,63	Sedang
TOTAL SKOR RATA-RATA : $13,07/5 = 2,61$		
KRITERIA : SEDANG		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 setelah dilakukan perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel motivasi kerja pada karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung, secara keseluruhan memiliki total skor rata-rata 2,61 termasuk pada kriteria sedang.

3. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ di Kota Bandung

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap 40 responden, seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja sudah valid dan reliabel. Maka sudah dapat dilakukan pengolahan data. Untuk menentukan kriteria klasifikasi variabel kepuasan kerja, dapat dilakukan dengan menghitung rata-rata tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Total Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran karyawan	3,16	Cukup
Tingkat ketidakhadiran kerja	3,16	Cukup
Tingkat pekerjaan	2,50	Tidak Sesuai
Ukuran organisasi perusahaan	2,35	Tidak Lancar

TOTAL RATA-RATA : $11,17/4 = 2,79$

KRITERIA : CUKUP PUAS

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 setelah dilakukan perhitungan total skor rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung, secara keseluruhan memiliki total skor rata-rata 2,79 termasuk pada kriteria cukup puas.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ di Kota Bandung

Berdasarkan penelitian ini sudah dilakukan uji asumsi klasik, dimana dapat diketahui data pada variabel penelitian berdistribusi normal, kemudian tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada model regresi, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang artinya tidak terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Selanjutnya penelitian ini sudah dapat dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 26 dan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,101 + 0,417X_1 + 0,309X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,417 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,417 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,309, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan motivasi kerja maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,309 satuan.

Dalam penelitian ini, juga diukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin lemah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan hubungan antar variabel dependen, semakin rendah nilai R Square, mendekati 0. Sebaliknya, semakin kuat

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan hubungan antar variabel dependen, maka nilai R Square akan mendekati 1. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 26 disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Olah Data Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,414	,383	5,622

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, Tahun 2023

Nilai R_{square} (koefisien determinasi) (R^2) sebesar 0,414 dalam pedoman interpretasi koefisien determinasi, nilai (d) sebesar 41,4% tersebut dapat diartikan sebagai lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh cukup berarti. Sedangkan 58,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang terjadi dari variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi, maka akan diketahui dengan melakukan pengujian hipotesis, di mana pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,101	4,547		-,242	,810
	TOTAL_X1	,417	,103	,517	4,039	,000
	TOTAL_X2	,309	,133	,299	2,332	,025

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 diperoleh pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial sebesar $4,039 > 1,688$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung. Adapun pengaruh motivasi kerja karyawan secara parsial sebesar $2,332 > 1,688$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827,353	2	413,677	13,086	,000 ^b
	Residual	1169,622	37	31,611		
	Total	1996,975	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel kepuasan kerja karyawan. Perhitungan uji F menghasilkan nilai (F_{hitung})

sebesar $13,086 > 3,259$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan penolakan H_0 ditolak dan penerimaan H_a . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT.X XYZ maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik pada PT. XYZ di Kota Bandung termasuk dalam kriteria **cukup baik**.
2. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada PT. XYZ di Kota Bandung termasuk dalam kriteria **sedang**.
3. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung termasuk dalam kriteria **cukup puas**.
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.
 - a. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung.
 - b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ di Kota Bandung.
 - c. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi

PT. XYZ di Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Dompak, T., & Permatasari, R. P. (2021). *Pengaruh Kesidiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota*. *Jurnal Sosial dan Sains (Sosains)*, 482-490.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi bisnis multivariate dengan program ibm spss 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jayanti, Efi., Ririn, Rara., & Farouk, Umar. (2020). *The effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee job satisfaction at pt. Samudera perdana selaras* (Vol. 21). <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/Admisi>
- Karomah. (2020). *The effect of job satisfaction and job insecurity on turnover intention in sekolah x contract staffs*. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 17).
- Rosul, Aulia., Malik, Nazzarudin., & Irawati, Sandra. (2023). *The effect of work environment and work motivation on employee job satisfaction at perumda air minum tugu tirta malang*. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(01), 80–88. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25447>
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prananda media group, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Wijiasih, Putri., Wahyuningsih, Tri., & Amir, Diah. (2020). *Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kepuasan*