

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA

Novia Milenia Putri

Universitas Negeri Surabaya

novia.18093@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze and examine the effect of the non-physical work environment on job satisfaction through work motivation. The type of research is explanatory research using a quantitative approach. The number of samples is 53 employees of the manufacturing company. The data is collected using a questionnaire. The measurement scale used in this study is a Likert scale—data analysis technique using Structural Equation Modeling (SEM) and processed using SmartPLS 3.0 software. This study indicates: that there is a positive and significant influence between the non-physical work environment on employee job satisfaction; there is a positive and significant influence between the non-physical work environment on work motivation; there is a positive and significant influence between work motivation on employee job satisfaction. This research has implications for manufacturing companies, especially regarding the non-physical work environment, motivation, and employee job satisfaction. Companies must maintain and improve the non-physical work environment and work motivation in the company, thereby creating and influencing the increase in employee job satisfaction.

Keywords: job satisfaction; manufacturing company; non physical work environment; work motivation.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting suatu organisasi berskala besar atau kecil sebagai penggerak, pembimbing, pemelihara, serta mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan & Muhiid, 2015). Faktor SDM perlu mendapatkan perhatian utama dalam pengelolaannya. Hal itu dilakukan agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Wuwungan *et al.*, 2017).

Semua perusahaan ingin karyawan mereka menjadi sangat produktif di tempat kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan (Fadillah *et al.*, 2013). Menurut Setiyadi *et al.* (2016), kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap perasaan seseorang yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dirasakan (Bahri & Nisa, 2017).

Motivasi kerja dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Poniasih & Dewi, 2015). Motivasi juga mengacu pada faktor psikologis manusia sebagai jenis hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada manusia (Bahri & Nisa, 2017). Menurut Siagian (2019), motivasi kerja adalah daya dorong bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya karena mereka percaya bahwa organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan pribadi anggota juga akan terpenuhi. Menurut Bahri & Nisa (2017), motivasi dapat dipahami sebagai keadaan psikologis dan sikap mental seseorang yang memberikan energi, mendorong aktivitas, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang dapat menimbulkan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan beragam hasil. Menurut Wuwungan *et al.* (2017), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Poniasih & Dewi (2015), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berbeda dengan Bahri & Nisa (2017) dan Dhermawan *et al.* (2012) yang mengemukakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sitinjak (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan di mana lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam hubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, dan berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.

Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, sehingga lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan telah menjadi perhatian dari beberapa penelitian sebelumnya. Sitinjak (2018) membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pande & Utama (2014) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik di dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Hasil berbeda didapat oleh Dhermawan *et al.* (2012) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik juga memengaruhi motivasi kerja (Simamora *et al.*, 2016). Setyadi (2015) menyatakan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Simamora *et al.* (2016) bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan Nurfiani (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Setyadi (2015), lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan. Di dalam lingkungan kerja non fisik, diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan di antara sesama rekan sekerja (Simamora *et al.*, 2016). Pangarso (2015) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Ansyari & Kasmir (2018), indikator lingkungan kerja non fisik yaitu kelelahan, kebosanan, monoton, sikap, dan perilaku dari atasan serta rekan kerja, dan bekerja *team work*.

Motivasi Kerja

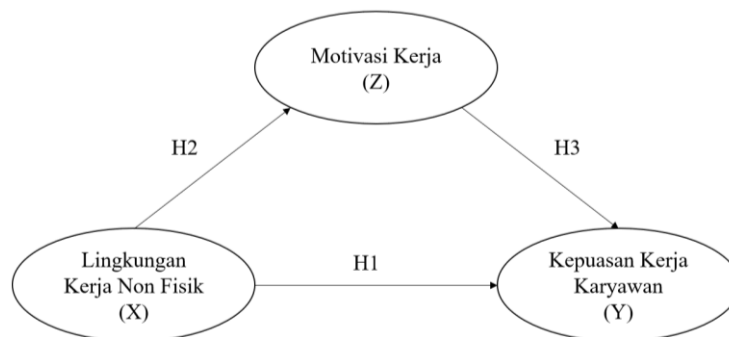
Menurut Bahri & Nisa (2017), motivasi dapat dipahami sebagai keadaan psikologis dan sikap mental seseorang yang memberikan energi, mendorong aktivitas, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan, menimbulkan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja menurut Siagian (2019) adalah daya dorong bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya karena mereka percaya bahwa organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan pribadi anggota juga akan terpenuhi. Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau dari luar diri seseorang yang dapat membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Wuwungan *et al.*, 2017). Menurut Lumentut & Dotulong (2015), motivasi merupakan energi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Ansyari & Kasmir (2018), yaitu nilai pekerjaan,

mencapai standar kerja, meraih sukses, menerima risiko tinggi, memberikan umpan balik, bertanggung jawab dalam pekerjaan, menjaga hubungan yang ramah dan akrab dengan rekan kerja, menjaga hubungan kerjasama dengan rekan kerja, memiliki sikap kooperatif, keinginan pemimpin untuk berperilaku seperti yang diinginkan, mengendalikan orang lain, mencapai posisi lebih tinggi, selalu ingin memimpin dalam setiap kegiatan, memiliki karakter yang cocok sebagai pemimpin, dan memiliki ide untuk memenangkan kompetisi.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Setiyadi *et al.* (2016), kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap perasaan seseorang yang senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional para karyawan yang memandang pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang menyenangkan (Parimita *et al.*, 2013). Poniasih & Dewi (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Bahri & Nisa (2017), mengemukakan kepuasan kerja adalah generalisasi sikap karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam bekerja, serta harapan terhadap pengalaman masa depan. Menurut Lee *et al.* (2017), indikator dari kepuasan kerja yaitu gaji dan kesejahteraan, perilaku pemimpin, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, hubungan antar pribadi, dan kompetensi kerja.

Hubungan antar Variabel



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Azharuddin, 2019). Kondisi lingkungan fisik memengaruhi kepuasan kerja (Azharuddin, 2019; Pangarso, 2015; Sitinjak, 2018). Sitinjak (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwasemakin kondusif lingkungan kerja non fisik, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Pangarso (2015) dan Azharuddin (2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda didapat oleh Dhermawan *et al.* (2012), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simamora *et al.* (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyadi (2015) dan Ingsiyah *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh

secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Nurfiani (2017) membuktikan lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi menjadi energi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Lumentut & Dotulong, 2015). Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Poniasih & Dewi (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan Hanafi & Yohana (2017) dan Wuwungan *et al.* (2017) yang menyatakan motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Hasil berbeda didapat oleh Bahri & Nisa (2017) dan Dhermawan *et al.* (2012), yang mengemukakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah PT. Fuboru Indonesia. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Fuboru Indonesia sejumlah 145 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan survei ke seluruh populasi. Dari survei yang telah dilakukan, diperoleh 53 kuesioner yang diterima. Sumber data primer berupa tanggapan responden melalui kuesioner yang disebar secara langsung pada karyawan PT. Fuboru Indonesia. Penelitian dilakukan menggunakan alat ukur skala *Likert* modifikasi dari 1 sampai 4. Empat skala juga digunakan untuk kuesioner skala *Likert* yang memaksa responden memilih salah satu kutub setuju atau tidak setuju karena pilihan “netral” tidak tersedia. Pertanyaan demikian dimaksudkan agar responden berpendapat dan tidak bersikap netral atau tidak berpendapat (Sugiyono 2019). Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software* SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karyawan PT. Fuboru Indonesia dari 53 responden yang dijadikan subjek penelitian memiliki rincian jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (58,5%) dan perempuan 22 orang (41,5%). Berdasarkan usia, diketahui jumlah karyawan berusia 32-35 tahun yaitu sebanyak 2 orang (3,8%), jumlah karyawan berusia 36-40 tahun yaitu sejumlah 3 orang (5,7%), jumlah karyawan berusia 41-45 tahun yaitu 25 orang (47,2%), jumlah karyawan berusia 46-50 tahun yaitu 12 orang (22,6%), dan Jumlah karyawan berusia 50 tahun keatas yaitu 11 orang (20,8%). Karakteristik berdasarkan pendidikan yaitu dengan pendidikan SLTA sebanyak 48 orang (90,6%), dan untuk karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang (9,4%). Berdasarkan masa kerja, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 2 orang (3,8%), masa kerja 6-15 tahun sebanyak 4 orang (7,5%), masa kerja 15-20 tahun sebanyak 2 orang (3,8%), dan masa kerja 20 tahun ke atas sebanyak 45 orang (84,9%).

Hasil Uji *Convergent Validity*

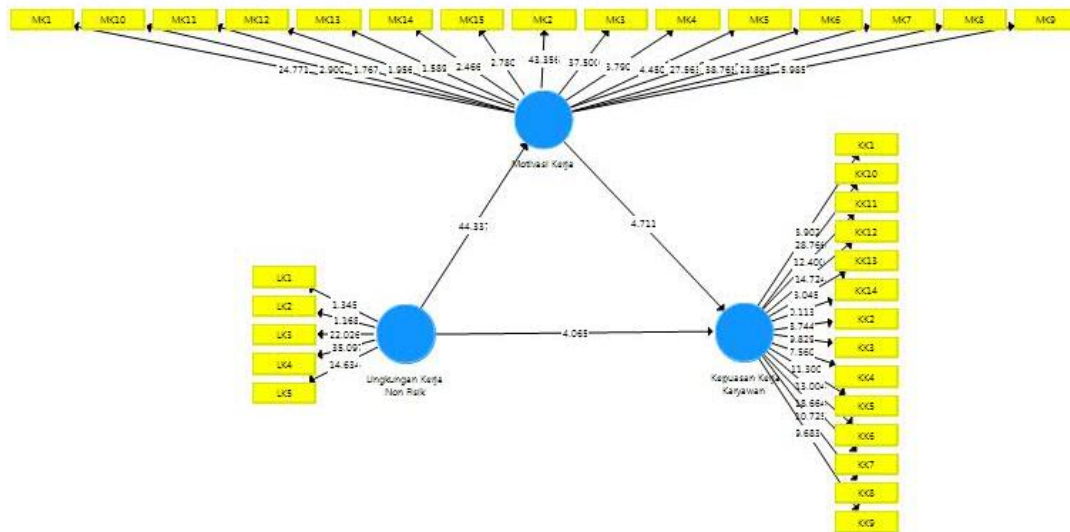
Seluruh indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi $>0,70$. Tetapi, pada penelitian tahap awal, nilai *loadings* antara 0,50 - 0,60 dianggap cukup. Berdasarkan Gambar 2, *loading* faktor dari ketiga variabel yaitu *outer loadings* dari setiap item pernyataan lingkungan kerja non fisik lebih $>0,50$. Hal ini menunjukkan indikator variabel lingkungan kerja non fisik (X) dinyatakan valid. *Outer loadings* dari setiap item pernyataan motivasi kerja $>0,50$. Hal ini menunjukkan indikator variabel motivasi kerja (Z) dinyatakan valid. *Outer loadings* dari setiap item pernyataan kepuasan kerja $>0,50$. Hal ini menunjukkan indikator variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji *Discriminant Validity*

Discriminant validity mengacu pada derajat ketidaksesuaian antara atribut yang seharusnya tidak diukur dengan alat ukur dan konsep teoritis tentang variabel tersebut. Dari Tabel 1, diperoleh akar AVE

Novia Milenia Putri. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

motivasi kerja sebesar 0.961 lebih tinggi daripada korelasi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,923. Akar AVE lingkungan kerja non fisik 0.957 lebih tinggi daripada korelasi antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,915. Jadi, semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 2. UJI STRUCTURAL EQUATION MODEL

**Tabel 1.
DICRIMINANT VALIDITY**

Variabel	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	0.849		
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.915	0.957	
Motivasi Kerja	0.923	0.908	0.961

Sumber: Data diolah (2022)

**Tabel 2.
HASIL PATH COEFFICIENT**

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistik	Keputusan
Lingkungan kerja non fisik → kepuasan kerja karyawan	0.5	4.291	> 1.96 (signifikan) H1 diterima
Lingkungan kerja non fisik → motivasi kerja Karyawan	0.937	68.926	> 1.96 (signifikan) H2 diterima
Motivasi kerja → kepuasan kerja	0.473	4.024	> 1.96 (signifikan) H3 diterima

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil Uji Kausalitas

Tabel 2 menunjukkan hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi *path coefficients*. Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar $4.291 \geq 1,96$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dengan hubungan yang positif dikarenakan *original sample* sebesar 0.500. Artinya, apabila semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Pada Tabel 2, nilai *t-statistics* pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja sebesar $68.926 \geq 1,96$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja

non fisik terhadap motivasi kerja dengan hubungan yang positif dikarenakan *original sample* sebesar 0.937. Artinya, apabila semakin baik lingkungan kerja non fisik maka motivasi kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya. Nilai *t-statistics* pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 4.024 \geq 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan hubungan yang positif dikarenakan *original sample* sebesar 0.473. Artinya, apabila semakin baik motivasi kerja maka kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian diketahui lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Sitingjak (2018) dan Pangarso (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin meningkatnya lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hal tersebut didukung juga oleh hasil deskriptif jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja non fisik pada karyawan dan kepuasan kerja karyawan tergolong dalam kategori sedang. Hal tersebut berkorelasi dengan keadaan di lapangan yang menunjukkan terjalannya komunikasi dua arah yang baik antara atasan dengan bawahan, serta adanya kerjasama yang baik antar sesama karyawan. Pada tiap divisi, para karyawan selalu berkoordinasi akan adanya kendala maupun adanya pencapaian dari tiap individunya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian diketahui lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Setyadi (2015) dan Simamora *et al.* (2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwasanya lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal tersebut didukung dengan hasil deskriptif jawaban responden untuk lingkungan kerja non fisik pada karyawan dan motivasi kerja tergolong dalam kategori sedang. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak adanya *gap* antara atasan dengan bawahan yang terjadi di lapangan, yaitu seperti tidak adanya perilaku membeda-bedakan antar karyawan. Atasan pada perusahaan ini sangat merangkul karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam melakukan pekerjaannya. Perasaan nyaman dan dihargai tersebut memunculkan motivasi kerja dalam diri karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian diketahui motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Poniasih & Dewi (2015) dan Hanafi & Yohana (2017) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Hal tersebut didukung dengan hasil deskriptif jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan tergolong dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat pada fakta di lapangan, karyawan merasa puas dengan sistem penggajian perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari jawaban responden yang sebagian besar memilih “setuju” dengan pernyataan tersebut. Sistem penggajian perusahaan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti, semakin meningkatnya lingkungan

Novia Milenia Putri. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

kerja non fisik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Penelitian ini memberikan implikasi khususnya tentang lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan bagi perusahaan untuk tetap menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja di perusahaan melalui program pelatihan motivasi kerja dengan materi tentang *Building Powerful and Effective Team*, serta materi *Goal Setting* yang bertujuan menambah pengetahuan tentang motivasi kerja dan mempererat hubungan antar karyawan. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan dapat memengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, yang berpengaruh untuk meningkatkan motivasi adalah peningkatan kondisi lingkungan kerja non fisik, yang dapat dilakukan dengan cara membuat program *training outbond* yang diikuti oleh semua karyawan serta direksi guna menambah keakraban, hubungan baik antar karyawan, atasan dan bawahan, serta meningkatkan kerjasama antar karyawan, dengan begitu dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah pengembalian kuesioner oleh responden. Dari 106 kuesioner yang disebar, pengembaliannya berjumlah 53 kuesioner. Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya pada topik yang sama dengan mengembangkan variabel independen lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya variabel kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir yang tidak ada dalam penelitian ini karena variabel tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *SWOT*, 8(2), 263–274.
- Azharuddin, R. A. (2019). Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(2), 166–174.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan produksi bagian Jamu Tradisional unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2(2), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83–92. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>

- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697–707. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 3(1), 74–85.
- Pande, N. N. P. I. P., & Utama, I. W. M. (2014). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 1943–1962.
- Pangarso, A. dan V. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(1), 172–191.
- Parimita, W., Prayuda, Wendi, & Wahyu, H. Agung. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(3), 257–275.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 1560–1573. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Setyadi, B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 21(1), 1–8.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H., Hamid, D., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 158–166.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.