

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH

Hanifa Ramadhanti¹, Romsa Endrekson², Yelli Aswariningsih³
Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: [*hanifaramadhanty58@gmail.com](mailto:hanifaramadhanty58@gmail.com)¹, romsaendrekson@gmail.com², yelli4770@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel 30 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 52%.

Kata kunci

Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of physical and non-physical work environments on employee job satisfaction at Hyfresh Supermarket Citimall Prabumulih City. The research used a quantitative method with a sample of 30 respondents selected through saturated sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS 26. The results show that partially, both physical and non-physical work environments have a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, both variables also have a significant effect with a contribution of 52%.

Keywords

Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan tidak hanya membutuhkan modal dan teknologi yang memadai, tetapi juga memerlukan karyawan yang kompeten, berkomitmen, dan mampu bekerja secara optimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan meskipun didukung oleh fasilitas dan sistem kerja yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dan strategis bagi keberlangsungan serta perkembangan perusahaan, tidak hanya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga dalam memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Menurut Novitasari *et al* (2025), kepuasan kerja muncul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan harapan, nilai, serta kebutuhan pribadinya sehingga menciptakan rasa nyaman, bangga,

dan termotivasi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Qurbi & Saroyo (2023) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sari & Arifin (2022) Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang, cahaya, bau-bauan, dekorasi, warna dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Pada perusahaan ritel seperti Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih yang memiliki aktivitas operasional padat, lingkungan kerja yang kondusif menjadi sangat penting. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut belum sepenuhnya mendukung kepuasan kerja karyawan, baik dari aspek fisik seperti suhu ruangan, fasilitas kerja, dan kebisingan, maupun dari aspek non fisik seperti miskomunikasi, kerja sama tim, serta pembagian beban kerja yang kurang konsisten.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Natania dan Martha (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja, sedangkan Nurhaisya *et al* (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik lebih dominan pada sektor jasa. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan penelitian, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan adalah: H1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. H2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. H3) Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner. Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan cross-sectional untuk mengetahui pengaruh antar variabel pada satu waktu tertentu. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023:126), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih yang berjumlah 30 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari buku, jurnal, dan dokumen terkait, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner skala Likert, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan uji

hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, dari 30 responden karyawan Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (76,7%), berada pada usia 20–25 tahun (50%), berpendidikan SMA/SMK (83,3%), dan memiliki masa kerja > 6 tahun (43,3%). Kemudian dari hasil analisis tanggapan responden, variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik dengan interval skala 4,20–5,00.

b. Uji Instrumen

Menurut pendapat Juhaldi *et al* (2022:163) Instrumen dalam penelitian merupakan alat untuk membantu peneliti dalam melihat berbagai karakteristik tertentu yang diinginkan oleh peneliti dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji menggunakan SPSS versi 26.

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur variabel penelitian sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Pengujian dilakukan terhadap 35 butir pernyataan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu sebesar 0,361 ($df = 28$). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item pernyataan memiliki r hitung > r tabel (0,361) sehingga dinyatakan valid. Terdapat 1 item tidak valid pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yaitu P11 ($r = 0,355$) dan 1 item pada variabel Kepuasan kerja (Y) yaitu P9 ($r = 0,312$), namun tetap digunakan karena tidak mengurangi keterwakilan indikator. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai > 0,60. Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai I di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

Moha *et al* (2023) menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah uji untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda. Uji yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai signifikansi pada seluruh variabel > 0,05 ($X_1 = 0,776$; $X_2 = 0,213$; $Y = 0,109$), sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* 0,659 (> 0,10) dan VIF 1,517 (< 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Hasil Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik menyebar acak tanpa pola, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Irrawati & Mukaramah (2024) mengungkapkan regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel terikat (variabel dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel independen) yang mempengaruhinya. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh pada tabel 1 berikut:

Tabel 1: Hasil uji regresi linear berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.903	5.995		2.319	.028		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.367	.115	.504	3.183	.004	.659	1.517
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.292	.142	.326	2.057	.049	.659	1.517

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y : 13,903 + 0,367X_1 + 0,292X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 13,903 menunjukkan tingkat kepuasan kerja saat lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dianggap tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,367 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,292 bernilai positif, yang berarti peningkatan satu-satuan kedua variabel tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji parsial (t) dan simultan (F) dengan bantuan SPSS versi 26.

1) Hasil Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu jika nilai t hitung > t tabel 2,048 (df=28) atau nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Uji Parsial dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Parsial (t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.903	5.995		2.319	.028
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.367	.115	.504	3.183	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.292	.142	.326	2.057	.049

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) (t hitung = 3,183; sig = 0,004) dan lingkungan kerja non fisik (X2) (t hitung = 2,057; sig = 0,049) memiliki nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Hasil Uji Simultan (F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu jika nilai F hitung > F tabel atau signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan. Nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan $df_1 = k - 1$ ($2 - 1 = 1$) dan $df_2 = n - k - 1$ ($30 - 2 - 1 = 27$). Hasil uji dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.205	2	118.602	16.699	.000 ^b
	Residual	191.762	27	7.102		
	Total	428.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,699 > F tabel 4,21 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan tinggi rendahnya atau kuat lemahnya hubungan antara kedua variabel atau lebih. Sedangkan koefisien determinasi melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.520	2.665

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Hasil tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi (r) lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,744 yang termasuk kategori hubungan tinggi dan bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan non fisik, maka kepuasan kerja meningkat. Koefisien determinasi Adjusted R² sebesar 0,520 atau 52% berarti variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja sebesar 52%, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,367 serta hasil uji t dimana t hitung (3,183) > t tabel (2,048) dengan signifikansi 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri Rahayu Sennang, Muhammad Ikbal, & Sapri (2025) pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang yang juga menemukan pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, meskipun pada sampel dan sektor yang berbeda. Hal ini menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik konsisten lintas sektor dan sampel, serta penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan kondisi fisik tempat kerja.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H2)

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua (H2), lingkungan kerja non fisik (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,292 serta hasil uji t dimana t hitung (2,057) > t tabel (2,048) dengan signifikansi $0,049 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa aspek non fisik seperti komunikasi, hubungan kerja, dan dukungan atasan turut meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhaisya *et al* (2023) pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar yang menunjukkan hasil serupa pada sektor yang berbeda.

h. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H3)

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga (H3), lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai F hitung (16,699) > F tabel (4,21) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil ini berbeda dengan penelitian Olga Natania & Lidya Martha (2023) di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak signifikan. Namun tetap menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih, baik secara parsial maupun simultan yang Dimana artinya semua hipotesis penelitian diterima dan tujuan tercapai. Lingkungan kerja fisik yang baik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi, hubungan kerja, dan dukungan pimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non fisik, guna menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Irrawati, M. D., & Mukaramah, M. 2024. Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik. *Studi Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*, 3(2): 83–94.
- Julhadi, et al. 2022. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., & Anu, Z. S. 2023. Analisis Pengaruh Likuiditas terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah dan Bank Konvensional Periode 2018–2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14): 553–562.
- Natania, O., & Martha, L. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8): 2122–2127.
- Nurhaisya, N., et al. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1)
- Novitasari, S. P., Sukarman, & Fitriya, H. 2025. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru di Lingkungan Pondok Pesantren. *Ainara Journal*, 6(3): 376–383.
- Qurbi, M. R., & Saroyo. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 6(2): 1438–1440
- Sari, L. M., & Arifin, J. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 5(2): 1051–1052
- Sennang, P. R., Ikbal, M., & Sapri. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 17(1): 133–144.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.