

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH  
JAHIT AKHWAT (RJA) CABANG MAKASSAR**

**Nasyirah Nurdin<sup>1</sup>, Wahyu<sup>2</sup>, Novita Kumala Sari<sup>3</sup>, Istiqomah Mawahda<sup>4</sup>**  
Program Studi Manajemen Universitas Fajar  
Nasyirahnurdin@gmail.com

**ABSTRACT**

*Research purposes to determine and see the effect of the physical work environment (X1), non-physical work environment (X2), and compensation (X3) on employee job satisfaction at rumah jahit akhwat (RJA) Makassar branch. The sampling method in this study used the saturated sampling method, meaning that all 45 permanent employees were respondents in this study. Data was collected by distributing questionnaires and documentation, then the data obtained were processed using the SPSS version 25 application. The results showed that the partial test (t) on the physical work environment variable (X1) on job satisfaction had a positive and significant effect, the non-physical work environment variable (X2) on job satisfaction had a positive and significant effect and the compensation variable on job satisfaction showed a positive and significant effect. . Simultaneous test results (f) variables of physical work environment (X1), non-physical work environment (X2) and compensation (X3) have a simultaneous effect (together) on job satisfaction (Y)*

*Keywords: physical work environment, non-physical work environment, compensation, satisfaction*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ingin mengetahui dan melihat pengaruh lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh artinya semua karyawan tetap yang berjumlah 45 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner dan dokumentasi, kemudian data yang diperoleh diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan uji parsial (t) pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hasil uji simultan (f) variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja (Y)

Kata Kunci : lingkungan fisik, lingkungan non fisik, kompensasi, kepuasan

---

**Sekretariat**

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,  
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: [manor@unifa.ac.id](mailto:manor@unifa.ac.id)

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

Dunia usaha berkembang pesat, dapat terlihat dari banyaknya perusahaan baru yang bermunculan sehingga memicu persaingan diantara perusahaan. salah satu perusahaan yang bergerak di bidang busana muslim menjadi salah satu perusahaan yang mengalami banyak perkembangan di dunia usaha. Dalam hal ini cara yang sering digunakan untuk mempertahankan sebuah produk dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kualitas kreativitas yang baik dibidangnya dan untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan perhatian yang cukup terhadap Manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Amirullah 2015:154). Salah satu aset terbesar dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu dipertahankan dalam perusahaan adalah karyawan, karena karyawan berperan dalam menempatkan strategi, sistem, dan tujuan yang ingin diraih dalam perusahaan tersebut. (Hasibuan 2019:12).

Permasalahan seorang karyawan yang sering dirasakan oleh karyawan

adalah kepuasan kerja. dimana kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks disebut dengan kepuasan kerja. Akibat dari keinginan, desakan atau tekanan dan ambisi karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kejadian yang dirasakan dalam perusahaan merupakan reaksi emosional, sehingga menimbulkan perasaan senang, dan kecewa.

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat bukan hanya saat melakukan aktivitas di dalam perusahaan akan tetapi dapat dilihat dari beberapa aspek salah satunya dengan melihat lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi penunjang kelancaran dalam proses kerja dan mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Sedarmayanti (2009:26) Lingkungan kerja ialah peralatan atau material yang ada disekeliling tempat kerja seperti karyawan, prinsip bekerja, dan peraturan kerja sebagai individu atau kelompok.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan di bagi dalam 2 bentuk yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:26), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan seluruh yang nampak dan berwujud secara langsung ada disekitar lingkungan kerja Adapun lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan interaksi dalam

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

aktifitas pekerjaan baik itu dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk, dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Hasil koefisiensi regresi menunjukkan 0,576 dan tingkat signifikan 0,000, maka H3 diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad dkk (2020) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang

Selain dari lingkungan kerja Kompensasi juga menjadi faktor penentu tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dessler dalam Sukrispiyanto (2019:147) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan. Agar kompensasi mampu meningkatkan produktifitas dan efisien maka harus menimbulkan kepuasan bagi tenaga kerja.

Hasibuan (2013:117) menjelaskan bahwa kompensasi ialah semua penghasilan yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial atau non finansial yang diberikan oleh perusahaan. apabila pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, membuat karyawan merasa puas dan lebih merasa dihargai oleh pimpinan

**E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130**

sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

Sejalan dengan penelitian Saputra dan Mulia (2020) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan semakin meningkat maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Sama halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Febry, dkk (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan kepuasan kerja mengalami peningkatan yang signifikan.

Dalam hal ini penulis mengamati fenomena peningkatan pertumbuhan yang begitu pesat yang terjadi di salah satu UMKM yang ada di daerah Makassar dimana UMKM ini bisa membuka cabang untuk daerah makassar sendiri yakni 4 cabang, dan penulis tertarik bagaimana UMKM ini bisa mempertahankan kepuasan kerja karyawan sehingga bisa bertahan hingga sekarang. UMKM yang menjadi objek penelitian ini adalah rumah rumah jahit akhwat (RJA) Cabang Makassar.

Rumah jahit akhwat (RJA) berdiri pada tanggal 2 februari 2021 tepatnya di jalan Toddopuli 17 no. 88B Makssar. Rumah jahit akhwat salah satu UMKM Yang ada di daerah Makassar yang

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

memproduksi busana muslim dan muslimah syar'i. Seiring berjalannya usaha saat ini cabang bertambah dan bertambahnya omset hingga 500 juta perbulan di setiap cabang

Berdasarkan hasil pengujian ini peneliti menemukan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari mayoritas pernyataan yang di berikan oleh responden menjawab sangat setuju. Dimana variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar karena karyawan puas akan pemberian tunjangan hari raya diberikan baik dalam bentuk barang maupun uang. Berikutnya variabel lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh yang cukup terhadap kepuasan karyawan karena karyawan merasa adanya hubungan kekeluargaan yang terjalin antara pimpinan dan rekan kerja.

Adapun yang variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkat kepuasan yang yang paling rendah di antara ke dua variabel sebelumnya walaupun hasil pengaruhnya rendah akan tetapi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari mayoritas karyawan menjawab sangat setuju dan merasa puas akan pengamanan yang diberikan perusahaan dengan tambahan CCTV dan beberapa fasilitas yang dapat dirasakan sekarang.

**E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130****TINJAUAN PUSTAKA****Lingkungan Kerja Fisik**

Kepuasan karyawan akan timbul dan bertambah jika karyawan merasa bahagia dengan lingkungan tempat mereka berkerja. Menurut Sutrisno dalam Aruan dan Fakhri (2015:144) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup sarana dan prasarana yang ada di perusahaan yang berdampak langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Weol (2015:600) menyimpulkan area kerja merupakan seluruh sesuatu yang terdapat disekitar karyawan pada dikala bekerja dan memberikan pengaruh secara langsung atau tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan serta mempunyai pengaruh terhadap jalannya sistem kerja yang baik di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan.

Dari penjelasan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat dirasakan baik secara langsung atau tidak langsung dan dapat mempengaruhi sumber daya manusia dan pelaksanaan kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

**Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik ialah kondisi yang saling berkaitan baik interaksi antara pimpinan atau interaksi antara sesama karyawan (Sedarmayanti

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

2009:26). Apabila perusahaan mampu mewujudkan rasa aman dan nyaman terhadap semua karyawan. Maka lingkungan kerja non fisik berdampak positif sehingga mampu menciptakan kepuasan terhadap karyawan.

Sunyoto dalam Pangarso Dan Ramadhyanti (2015:177) lingkungan kerja non fisik dibagi dua hubungan rekan kerja yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa lingkungan non fisik merupakan suatu hal yang terjadi di dalam perusahaan yang tidak dapat dirasakan langsung oleh sentuhan atau panca indra akan tetapi hanya dapat dirasakan keadaanya melalui hubungan atau interaksi antar karyawan maupun atasan dan bawahan.

**Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua penghasilan yang diterima oleh karyawan baik berbentuk gaji/upah, penghargaan maupun tujangan atas dedikasi yang diterima oleh perusahaan (Hasibuan Dalam Supomo Dan Nurhayati 2019:92).

Werth dan Davis dalam Hidayat dan Efendi (2020) mengemukakan kompensasi ialah sesuatu didapatkan pegawai sebagai dedikasi atau kontribusi mereka terhadap perusahaan, dan organisasi mencapai tujuan dan memperoleh dan memelihara dan menjaga pegawai yang ada saat ini.

**E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130**

Dari beberapa penjelasan mengenai kompensasi penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah semua penghasilan bentuk gaji atau penghargaan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas tugas yang telah diselesaikan.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan terdapat perbedaan disetiap individu hal tersebut sejalan terhadap kepribadian dan keyakinan yang dianut dalam masing-masing orang. Kepuasan kerja adalah timbul perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap mereka dalam pekerjaannya (Davis dalam Sukrispiyanto 2019:186)

Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja ialah sesuatu yang dirasakan karyawan saat bekerja dan membuat karyawan mencintai pekerjaannya.

**METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang hasil penemuannya menggunakan presedur-presedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran (Sujarweni 2014:39) Penelitian dilaksanakan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Makassar yang terbagi menjadi 4 cabang yaitu JL. Printis, JL. Antang, JL. Alauddin, dan pasar sentral. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih 2 bulan dimulai dari tanggal 18 juli sampai 16 agustus 2021

Penelitian ini memiliki populasi dari seluruh karyawan rumah jahit akhwat

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

(RJA) Cabang Makassar berjumlah 45 orang karyawan tetap. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit, sekitar 45 orang karyawan tetap yang ada di rumah jahit akhwat maka penulis menggunakan sampling jenuh dalam menentukan sampel. Teknik ini digunakan apabila seluruh karyawan dijadikan responden dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:142) Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sekumpulan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Dokumentasi adalah segala benda, gambar, ataupun tulisan sebagai bukti dan dapat memberikan keterangan yang penting.

**HASIL PENELITIAN****Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin****Tabel 1****Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	44	97,78%
Laki-Laki	1	2,22%
Total	45 Orang	100%

Sumber : Olah Data Primer 2021

Tabel 1 terlihat persentase berdasarkan jenis kelamin responden, menunjukkan perempuan lebih dominan yakni 44 atau 97,78% sedangkan untuk responden laki-laki hanya berjumlah 1 orang atau 2,22%. Dapat diartikan pada

**E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130**

penelitian ini mayoritas karyawan didominasi perempuan dari pada laki-laki.

**Deskripsi Data Variabel Lingkungan****Kerja Fisik (X1)****Tabel 2****Hasil Uji Frekuensi Variabel****Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Pernyataan	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)					N	Skor	Mean
	SS	S	CS	TS	STS			
X1.1	20	19	5	1	0	45	193	4,29
X1.2	21	18	5	1	0	45	194	4,31
X1.3	7	21	14	3	0	45	167	3,71
X1.4	3	20	12	10	0	45	151	3,36
X1.5	7	21	10	6	1	45	162	3,60
X1.6	14	23	6	2	0	45	184	4,09
X1.7	15	25	5	0	0	45	190	4,22
X1.8	11	27	6	1	0	45	183	4,07
X1.9	11	22	7	5	0	45	174	3,87
X1.10	25	17	1	2	0	45	198	4,40
X1.11	29	13	1	2	0	45	204	4,53

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Tabel 2 pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja fisik menggunakan 11 indikator dan 11 pernyataan dengan jumlah responden 45 orang. Dari semua poin pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) mayoritas reponden menjawab atau memilih “sangat setuju” terdapat pada poin pertanyaan (X1.11) dengan nilai mean 4,53. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar sangat setuju dengan lingkungan kerja yang dilengkapi dengan pengawasan CCTV dan lingkungan kerja yang telah diterapkan perusahaan saat ini.

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**  
**Deskripsi Data Variabel Lingkungan**  
**Kerja Non Fisik (X2)**

**Tabel 3**

**Hasil Uji Frekuensi Variabel**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Pertanyaan	Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)					N	Skor	Mean
	SS	S	CS	TS	STS			
X2.1	34	9	2	0	0	45	212	4,71
X2.2	32	12	1	0	0	45	211	4,69
X2.3	25	19	1	0	0	45	204	4,53
X2.4	26	14	5	0	0	45	201	4,47
X2.5	21	19	4	1	0	45	195	4,33
X2.6	20	24	1	0	0	45	199	4,42

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Tabel 3 variabel lingkungan kerja non fisik menggunakan 3 indikator dan 6 pertanyaan dengan jumlah responden 45 orang. Dari semua poin pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik (x2) mayoritas responden menjawab atau memilih “sangat setuju” terdapat pada poin pertanyaan (x2.1) 4 dengan nilai mean 4,71. Dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar sangat setuju dengan suasana lingkungan kerja yang menjalin hubungan kekeluargaan dan kerja sama antar rekan kerja.

**Deskripsi Data Variabel Kompensasi**  
**(X3)**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Frekuensi Variabel**  
**Kompensasi (X3)**

Pernyataan	Kompensasi (X3)					N	Skor	Mean
	SS	S	CS	TS	STS			
X3.1	13	24	6	2	0	45	183	4,07
X3.2	15	23	5	2	0	45	186	4,13
X3.3	15	19	11	0	0	45	184	4,09
X3.4	28	16	1	0	0	45	207	4,60
X3.5	14	20	7	4	0	45	179	3,98

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

**E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130**

Tabel 4 pada penelitian ini, variabel kompensasi menggunakan 4 indikator dengan 5 pertanyaan dengan jumlah responden 45 orang. Dari semua poin pertanyaan pada variabel kompensasi (X3) mayoritas responden menjawab atau memilih “sangat setuju” terdapat pada poin pertanyaan (X3.4) dengan nilai mean 4,60. Dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar sangat setuju dengan pemberian tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan.

**Kepuasan Kerja (Y)**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Frekuensi Variabel Kepuasan**  
**Kerja**

Pertanyaan	Kepuasan Kerja (Y)					N	Skor	Mean
	SS	S	CS	TS	STS			
Y.1	20	18	5	2	0	45	191	4,24
Y.2	18	18	9	0	0	45	189	4,20
Y.3	27	16	2	0	0	45	205	4,56
Y.4	23	22	0	0	0	45	203	4,51
Y.5	29	15	1	0	0	45	208	4,62
Y.6	23	18	4	0	0	45	199	4,42
Y.7	14	20	9	2	0	45	181	4,02
Y.8	16	19	7	3	0	45	183	4,07

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Tabel 5 pada penelitian ini, variabel kompensasi menggunakan 5 indikator dengan 8 pertanyaan dengan jumlah responden 45 orang. Dari semua poin pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (Y) mayoritas responden menjawab atau memilih “sangat setuju” terdapat pada poin pertanyaan (Y.5) dengan nilai mean 4,62. Dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar sangat setuju ketika

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**  
 atasan senantiasa menjalin hubungan baik terhadap karyawan.

**Uji Hipotesis**

**1. Uji parsial (t)**

Berdasarkan hasil uji parsial (t) menggunakan rumus  $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 45-3-1) = 2,01954$  dan dari hasil  $t_{hitung}$  dan sig dapat dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 6**

**Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.979	4.720		4.021	.000
	L.Fisik	.352	.106	.454	3.339	.002

Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Tabel 6 Variabel lingkungan kerja fisik memiliki tingkat signifikan 0,002. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dalam penelitian ini hipotesis diterima dan dapat dibuktikan dengan melihat hasil tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $3,339 > 2,01954$ .

- b) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

**Tabel 7**

**Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.379	4.330		2.628	.012
	L.Non Fisik	.857	.159	.636	5.402	.000

Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Tabel 7 Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki tingkat signifikan 0,000 maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dalam penelitian ini hipotesis diterim Dan dapat dibuktikan dengan melihat tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $5,402 > 2,01954$

- c) Variabel Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 8**

**Hasil Uji Parsial Variabel Kompensasi (X3)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.133	3.370		3.007	.004
	Kompensasi	1.175	.160	.745	7.323	.000

Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

terhadap kepuasan kerja karyawan dan dalam penelitian ini hipotesis diterima dan dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $7,323 > 2,01954$

**2. Uji Simultan (F)**

Dalam Uji simultan (f) bertujuan melihat apakah variabel independen terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen maka dapat digunakan tingkat signifikan yang sebesar 0,05 dan dapat pula dilihat dari  $f_{hitung}$  yang lebih besar dari  $f_{tabel}$ . Hasil dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436,214	3	145,405	26,136	,000 <sup>b</sup>
	Residual	228,097	41	5,563		
	Total	664,311	44			

Dependent Variable: Kepuasan

Predictors: (Constant), Kompensasi, Fisik, Non Fisik

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Pada tabel 9 digunakan rumus untuk mencari rumus  $f_{tabel} = f(k;n-k) = (3;42)$  maka diperoleh hasil sebesar 2,83. Dapat disimpulkan dari hasil pengamatan pada kolom diatas, diperoleh hasil  $f_{hitung}$  sebesar  $26,136 > 2,83$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya seluruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), kompensasi (X3) secara serentak memilikih pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Analisi regresi linear berganda bertujuan melihat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Hasil penelitian ini dilihat sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,980	3,968		,499	,621
	Fisik	,043	,085	,056	,508	,614
	Non Fisik	,453	,155	,336	2,926	,006
	Kompensasi	,884	,168	,561	5,268	,000

Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 10 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,980 + 0,043X_1 + 0,453X_2 + 0,884X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antara *independen* (bebas) dengan variabel *dependen* ( terikat). dapat disimpulkan persamaan regresi diatas bahwa :

1. Nilai *constant*a sebesar 1,980, dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja fisik (X1), variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dan variabel kompensasi (X3) adalah 0 maka kepuasan kerja karyawan pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) sebesar 1,980.

2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X1) bernilai 0,043, diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik (X2), kompensasi (X3) dan *constant* (a) adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan Rumah Jahit Akhwat (RJA) meningkat sebesar 0,043 atau 4,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berkontribusi positif bagi kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh RJA maka tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 0,453 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X1), kompensasi (X3) dan *constant* (a) adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan Rumah Jahit Akhwat (RJA) meningkat sebesar 0,453 atau 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (x<sub>2</sub>) berkontribusi positif bagi kepuasan kerja, makin baik lingkungan kerja non fisik pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) maka tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi (X3) adalah 0,884 diartikan bahwa jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan

kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan *constant* (a) adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan Rumah Jahit Akhwat (RJA) meningkat sebesar 0,884 atau 88,4%. Hal ini menunjukkan kompensasi (X3) berkontribusi positif bagi kepuasan kerja, makin tinggi kompensasi yang di berikan oleh karyawan pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) maka tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat.

### **PEMBAHASAN**

Setelah hasil dari analisis data penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan pada rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar, akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Mkassar.**

Hipotesis pertama yang di tunjukan pada penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  dengan nilai  $3.339 > 2,01954$  maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar” dapat diterima dan melihat koefisien beta 0,043 atau 4,3%,

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

sehingga menunjukkan hasil positif atau searah. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja karyawan rumah jahit akhwat (RJA) semakin meningkat begitu pun sebaliknya.

Sedarmayanti dalam Astuti & Wati (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dikategorikan menjadi 2, lingkungan kerja berhubungan langsung atau bisa dirasakan langsung oleh panca indra misalnya peralatan kantor, fasilitas kantor dan lain-lain. Adapun kategori berikutnya adalah lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti tempratur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran dan lain-lain. Berdasarkan indikator dalam penelitian ini (X1.1) penerangan/cahaya, (X1.2) Tempratur, (X1.3) Kelembapan Tempat Kerja, (X1.4) Kebisingan, (X1.5) Getaran Mekanisme, (X1.6) Bau Tidak Sedap, (X1.7) Warna, (X1.8) Dekorasi, (X1.9) Sirkulasi Udara, (X1.10) Musik, (X1.11) Keamanan. Dalam hal ini peneliti melihat dari beberapa pernyataan responde, indikator keamanan pada pernyataan (X1.11) menunjukkan tingkat kepuasan paling tinggi dari beberapa indikator variabel lingkungan kerja fisik dimana mayoritas karyawan menyatakan sangat puas akan sistem keamanan yang dilengkapi kamera CCTV

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian putry dkk (2020)

**E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130**

mengemukakan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten sleman. Ditujukan dari hasil koefisien regresi 0,194 dengan signifikan sebesar 0,001, dengan demikian H2 diterima

**Pengaruh lingkungan kerja non fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Mkassar.**

Hipotesis yang kedua yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  dengan nilai  $5,402 > 2,01954$  maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar” dapat diterima dan melihat nilai koefisien beta 0,453 atau 45,3%, sehingga menunjukkan hasil positif atau searah. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka kepuasan kerja karyawan rumah jahit akhwat (RJA) semakin meningkat begitu pun sebaliknya.

Lingkungan kerja non fisik ialah kondisi yang saling berkaitan baik interaksi antara pimpinan atau interaksi antara sesama karyawan (Sedarmayanti 2009:26). Berdasarkan tiga indikator yakni Hubungan Rekan Kerja, Hubungan

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

Terhadap Atasan Dan Karyawan, Hubungan Antara Karyawan. Dalam hal ini peneliti melihat dari beberapa pernyataan responde, indikator hubungan rekan kerja pada pernyataan (X2.1) menunjukkan tingkat kepuasan paling tinggi dari beberapa indikator variabel lingkungan kerja non fisik dimana mayoritas karyawan menyatakan sangat puas dengan terjalinnya hubungan kekeluargaan dan kerja sama antara sesama rekan kerja dalam lingkungan pekerjaannya dan perlu diperhatikan pada indikator “hubungan dengan atasan” (x2.5) menunjukkan tingkat kepuasan paling rendah diantara semua pernyataan pada kuesiner, dimana dalam hal ini perlunya pemimpin atau atasan lebih peduli dan simpatik terhadap kesulitan yang dirasakan oleh karyawan karena hal tersebut bisa berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad dkk (2020) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang. Dapat dilihat dari nilai kontribusi pengaruh sebesar 43,3% uji hipotesis peroleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,534 > 2,052)$ .

**E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130**  
**Pengaruh kompensasi Terhadap**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Pada**  
**Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang**  
**Makassar.**

Hipotesis yang ketiga yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $7,323 > 2,01954$ . maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar” dapat diterima dan melihat nilai koefisien beta 0,884 atau 88,4%, sehingga menunjukkan hasil positif atau searah. Artinya semakin baik kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan rumah jahit akhwat (RJA) semakin meningkat begitu pun sebaliknya.

Kompensasi merupakan semua penghasilan yang diterima oleh karyawan baik berbentuk gaji/upah, penghargaan maupun tunjangan atas dedikasi yang diterima oleh perusahaan (Hasibuan Dalam Supomo Dan Nurhayati 2019:92). Berdasarkan empat indikator upah atau gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Dalam hal ini peneliti melihat dari beberapa pernyataan responde, indikator “tunjangan” pada pernyataan (X3.4) menunjukkan tingkat kepuasan paling tinggi dari beberapa indikator variabel kompensasi dimana mayoritas karyawan menyatakan sangat puas dengan pemberian

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

tunjangan hari raya yang diberikan baik dalam bentuk barang maupun uang oleh perusahaan dan perlu diperhatikan pada indikator fasilitas (x3.5) menunjukkan tingkat kepuasan paling rendah diantara semua pernyataan pada kuesioner, dimana dalam hal ini karyawan terbatas atau tidak bebas menggunakan fasilitas kantor yang disediakan.

Hal ini seiring dengan hasil penelitian Febry dkk menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 4,439 lebih besar 2,018, temuan ini membuktikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi di sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhawat (RJA) Cabang Makassar**

Hipotesis yang keempat yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil  $f_{hitung}$  sebesar  $26,136 > 2,83$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya seluruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi)

**E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130**

secara serentak mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan pada rumah jahit akhawat (RJA) cabang Makassar.

Dalam hal ini variabel bebas yang menunjukkan hasil paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni variabel kompensasi 0,884 atau 88,4% pengaruh terhadap kepuasan kerja, dari variabel kompensasi poin pertanyaan yang mayoritas karyawan berpendapat sangat setuju terdapat pada pertanyaan (X3.3) dimana karyawan sangat setuju dengan pemberian tunjangan hari raya baik dalam bentuk uang maupun barang .

Kemudian variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai cukup pengaruh dengan nilai 0,453 atau 45,3% terhadap kepuasan kerja, dari variabel lingkungan kerja non fisik poin pertanyaan yang mayoritas karyawan berpendapat sangat setuju terhadap pertanyaan (X2.1) dimana karyawan sangat setuju dengan suasana lingkungan kerja yang menjalin hubungan kekeluargaan dan kerja sama antar sesama rekan kerja.

Variabel yang paling kecil tingkat pengaruhnya yakni variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai 0,043 atau 4,3% terhadap kepuasan kerja, dari variabel lingkungan kerja fisik pertanyaan yang mayoritas karyawan berpendapat sangat setuju terhadap pertanyaan (X1.11) dalam hal ini karyawan sangat setuju dengan lingkungan kerja yang dilengkapi dengan

pengawasan CCTV hal ini dilihat dari nilai *standardized coefisien beta*.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tiffin dalam febry dkk (2018) bahwa kepuasan kerja berkaitan erat terhadap perilaku karyawan atas tugas itu sendiri, *workplace*, dan hubungan kerja sama pimpinan dengan sesama karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di rumah jahit akhwat (RJA) terhadap lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan yaitu:

1. Variabel Lingkungan kerja fisik (x1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar.
2. Variabel Lingkungan kerja non fisik (x2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar.
3. Variabel Kompensasi (X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah jahit akhwat (RJA) cabang Makassar.
4. Secara serentak variabel memiliki pengaruh terhadap variabel terikat rumah jahit akhwat cabang (RJA) cabang Makassar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aruan, Quinerita, Stavani. & Fakhri Mahendra. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia*. Modus. (Online) Vol. 27. No. 2
- Astuti, Rini. & Wati, Iverizkina. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan*. Jurnal Ilmia. (Online). Vol.6 No. 1
- Amirullah. 2015. *pengantar manajemen*. Mitra wacana media : jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2019. *Manajemen Dasar Pengertiandan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke 4*. Jakarta: Bumi Aksara
- 2019. *Manajemen Dasar Pengertiandan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayat, Dina, Oktofarita & Efendi, Suryono. 2020 *Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan*

**Vol. 3, Nomor 2, November 2021**

*Kerja Dan Dampak Terhadap  
Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al  
Hamid. (Online). Vol. 4. No. 2*

Pangarso, Astadi & Ramadyati, Vidi.  
*Pengaruh Lingkungan Kerja Non  
Fisik Terhadap Kepuasan Kerja  
Dosen Tetap Studi Pada Fakultas  
Komunikasi Dan Bisnis Universitas  
Telkom Bandung. Kinerja. Vol. 19.  
No.1*

Saputra, Nika. & Mulia Rizki Afri. 2020.  
*Kontribusi Kompensasi Dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan  
Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan  
Dan Kebudayaan Kabupaten Agam.  
Jurnal Ensiklopediaku Org. (Online).  
Vol.2. No. 1*

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya  
Manusia Dan Produktivitas Kerja.*  
Bandung : Cv Mandar Maju

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.*  
Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia.* Jakarta : Prenada  
Media Grup