



## PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG

*The Influence of Physical and Non-Physical Work Environment Factors on Employee Satisfaction at PT PLN (Persero) ULP Panakkukang*

Damar Kuncara<sup>1</sup>, Samsul Rizal<sup>2</sup>, Muh Nur Rasyid<sup>3</sup>

Email: [damarkuncara.2@gmail.com](mailto:damarkuncara.2@gmail.com)<sup>1</sup>, [samsulrizal@unismuh.ac.id](mailto:samsulrizal@unismuh.ac.id)<sup>2</sup>,  
[muhnurrasyid@unismuh.ac.id](mailto:muhnurrasyid@unismuh.ac.id)<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar,  
Sulawesi Selatan 90231

### Abstract

*This study examines the influence of physical and non-physical work environment factors on employee satisfaction at PT PLN (Persero) ULP Panakkukang. Using a quantitative approach, the research employed a saturated sampling technique involving all 79 employees from various divisions. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, complemented by documentation and observation. Analytical methods included instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing using IBM SPSS 26. The results show that the physical work environment has a regression coefficient of 0.479 with a significance level of 0.00, while the non-physical work environment has a coefficient of 0.232 with a significance level of 0.01. Both variables have a positive and significant effect on employee satisfaction, with an adjusted R<sup>2</sup> value of 0.674, indicating that 67.4% of employee satisfaction is explained by the two factors studied. The t-test confirmed that both physical and non-physical work environments significantly contribute to satisfaction, suggesting that improvements in workplace conditions—such as facilities, comfort, and supportive interpersonal relationships—can enhance employee well-being and performance. These findings emphasize the strategic role of comprehensive work environment management in maintaining employee motivation and productivity, particularly in service-oriented organizations such as PLN.*

**Keywords** : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Satisfaction, PLN Panakkukang

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Panakkukang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh 79 karyawan dari berbagai divisi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dilengkapi dengan dokumentasi dan observasi. Metode analisis meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,479 dengan tingkat signifikansi 0,00, sedangkan lingkungan kerja non-fisik memiliki koefisien sebesar 0,232 dengan tingkat signifikansi 0,01. Kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, dengan nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,674, yang berarti 67,4% kepuasan karyawan dijelaskan oleh kedua faktor yang diteliti. Uji t mengonfirmasi bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik secara signifikan berkontribusi terhadap kepuasan, yang menunjukkan bahwa perbaikan kondisi kerja—seperti fasilitas, kenyamanan, dan hubungan interpersonal yang mendukung—dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan peran strategis pengelolaan lingkungan kerja secara komprehensif dalam menjaga motivasi dan produktivitas karyawan, khususnya pada organisasi yang berorientasi pelayanan seperti PLN.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan, PLN Panakkukang

## PENDAHULUAN

Perkembangan kehidupan manusia dalam memenuhi kebutuhan dasar pada dasarnya tidak terlepas dari aktivitas bekerja. Melalui pekerjaan, individu memperoleh sumber penghidupan sekaligus sarana aktualisasi diri. Setiap individu dalam organisasi merupakan aset berharga yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) bukan hanya sekadar faktor produksi, melainkan juga penggerak utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan dituntut untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, seperti kompensasi yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, peraturan organisasi yang jelas, serta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan baik secara fisik maupun psikologis.

Dalam perspektif manajemen modern, lingkungan kerja menempati posisi penting sebagai salah satu determinan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang sehat, nyaman, serta didukung oleh sarana dan prasarana memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat stres, dan bahkan menimbulkan *turn-over*. Oleh karena itu, penyediaan lingkungan kerja yang baik merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap loyalitas karyawan sekaligus strategi dalam mempertahankan daya saing organisasi. Lingkungan kerja secara umum terbagi menjadi dua dimensi, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi nyata yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, seperti pencahayaan, kebersihan ruangan, tata letak peralatan, ventilasi udara, suhu, serta fasilitas kerja lainnya. Kondisi-kondisi ini tidak hanya memengaruhi kenyamanan tetapi juga efektivitas penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek psikososial dan hubungan interpersonal, baik antar sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Faktor ini mencakup iklim kerja, pola komunikasi, dukungan manajerial, kejelasan struktur organisasi, dan budaya kerja. Kedua dimensi tersebut saling melengkapi dan sama-sama berkontribusi terhadap kepuasan serta kinerja karyawan.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang memiliki peran strategis dalam mendistribusikan energi listrik di Indonesia. Sebagai perusahaan jasa publik, PLN dituntut untuk menjaga keandalan operasional sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu unit kerja penting dalam struktur organisasi PLN adalah Unit Layanan Pelanggan (ULP) Panakkukang, yang berada di bawah PLN UP3 Makassar Selatan dan PLN UID Sulselbar. Unit ini berfokus pada pelayanan pelanggan, mulai dari pemasangan baru, penambahan daya, pencatatan meter, penanganan gangguan, pemulihan jaringan, hingga promosi produk baru PLN. Karakteristik pekerjaan di unit ini menuntut ketelitian, kecepatan, dan interaksi intensif dengan pelanggan, sehingga lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan.

Untuk memastikan kualitas lingkungan kerja tetap terjaga, PLN secara rutin melakukan inspeksi atau *site visit* (*sidak*) ke berbagai unit kerja, termasuk ULP Panakkukang. *Sidak* ini dilakukan oleh pejabat PLN baik di tingkat Unit Induk Distribusi maupun Unit Pelaksana Pelayanan. Tujuan utama kegiatan ini adalah menilai kesiapan SDM, memantau keselamatan lingkungan kerja, serta mengevaluasi kondisi fisik kantor. Hasil temuan dari *sidak* umumnya langsung ditindaklanjuti sebagai dasar perbaikan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Berdasarkan data dari bagian K3L & KAM, terdapat beberapa temuan penting dalam *sidak* tahun 2023 dan 2024 di ULP Panakkukang. Beberapa di antaranya meliputi usulan renovasi cat dinding kantor, penyucian AC, pembuatan titik kumpul evakuasi, perbaikan atap bocor, serta peningkatan pencahayaan ruangan. Selain itu, ditemukan pula perlunya evaluasi kinerja *cleaning service*, penyediaan peralatan keselamatan kerja seperti *full-body harness*, serta renovasi dan dekorasi ruang pelayanan pelanggan. Temuan-temuan ini memperlihatkan adanya hubungan erat antara kondisi lingkungan kerja fisik dengan kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti pentingnya lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Jackson dan Weenas (2019) menemukan bahwa faktor kualitas pelayanan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen, yang tidak lepas dari kepuasan karyawan dalam memberikan pelayanan. Penelitian oleh Aisah (2021) juga menunjukkan bahwa kualitas pelayanan erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung. Selanjutnya, penelitian oleh Kaunang et al. (2021) menegaskan bahwa

faktor interaktif seperti pemasaran, kualitas pelayanan, dan kepercayaan konsumen memiliki keterkaitan dengan kondisi kerja yang sehat dan suportif. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada perusahaan ritel atau sektor swasta, sementara penelitian di sektor jasa publik, khususnya PLN, masih terbatas. Padahal, PLN memiliki karakteristik pekerjaan yang khas, yakni kombinasi antara pekerjaan administratif di kantor dan pekerjaan teknis di lapangan, yang menuntut kesiapan baik fisik maupun psikologis. Selain itu, penelitian mengenai lingkungan kerja di PLN cenderung masih bersifat deskriptif dan belum banyak mengukur pengaruh langsung faktor fisik dan non-fisik secara simultan terhadap kepuasan karyawan. Oleh karena itu, studi ini berusaha mengisi kesenjangan penelitian dengan menganalisis peran lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan karyawan secara bersamaan pada sektor ketenagalistrikan, khususnya di PLN ULP Panakkukang.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini dirancang untuk memperjelas hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik dengan kepuasan karyawan. Permasalahan utama yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan, bagaimana pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan karyawan, dan sejauh mana kedua faktor tersebut secara simultan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PLN ULP Panakkukang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan, menguji pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan karyawan, serta menilai pengaruh simultan dari kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PLN dalam merumuskan strategi peningkatan mutu lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menjelaskan rancangan penelitian, sumber data, populasi, sampel, serta teknik analisis yang digunakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Panakkukang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui instrumen kuesioner yang terstruktur. Lokasi penelitian adalah PT PLN (Persero) ULP Panakkukang yang beralamat di Jl. Letjend Hertasing, Makassar.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan skala Likert 1–5, sedangkan data kualitatif diperoleh dari observasi langsung dan wawancara singkat dengan pihak manajemen. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan dan referensi penelitian terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang yang berjumlah 79 orang, termasuk manajer. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode **sampling jenuh**, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Komposisi sampel terdiri dari Pegawai Organik (16 orang), Pelayanan Teknik (21 orang), Biller/pencatat meter (28 orang), Tim Perabasan (4 orang), Driver (1 orang), Cleaning Service (2 orang), Tenaga Alih Daya Administrasi (2 orang), dan Security (5 orang).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan dengan mengamati kondisi lingkungan kerja, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data terkait struktur organisasi dan profil perusahaan, sedangkan kuesioner didistribusikan untuk memperoleh data terkait variabel penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang relevan dan diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan secara penuh. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu **lingkungan kerja fisik (X1)** dan **lingkungan kerja non-fisik (X2)**, serta satu variabel dependen, yaitu **kepuasan kerja karyawan (Y)**. Operasionalisasi variabel dijabarkan sebagai berikut :

1. **Lingkungan Kerja Fisik (X1)**, diukur dengan indikator:
  - a. Pencahayaan ruangan kerja.
  - b. Sirkulasi udara dan suhu ruangan.
  - c. Kebersihan dan kerapian tempat kerja.
  - d. Ketersediaan fasilitas kerja (meja, kursi, komputer, AC, perlengkapan keselamatan).
  - e. Tata letak ruang kerja yang ergonomis.
2. **Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)**, diukur dengan indikator:
  - a. Hubungan antar karyawan (horizontal).
  - b. Hubungan dengan atasan (vertikal).
  - c. Dukungan manajerial.
  - d. Kejelasan struktur organisasi dan pembagian tugas.
  - e. Budaya kerja, komunikasi, dan iklim kerja.
3. **Kepuasan Kerja (Y)**, diukur dengan indikator:
  - a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
  - b. Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi.
  - c. Kepuasan terhadap promosi dan pengembangan karier.
  - d. Kepuasan terhadap hubungan kerja (rekan kerja dan atasan).
  - e. Kepuasan terhadap kondisi kerja secara keseluruhan.

Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Dengan demikian, jawaban responden dapat dikategorikan secara kuantitatif untuk dianalisis lebih lanjut. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan **analisis regresi linier berganda** dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum melakukan uji hipotesis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi layak digunakan. Setelah itu, uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan rancangan metode penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Panakkukang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, jumlah responden yang berpartisipasi adalah 79 karyawan yang berdomisili di PLN ULP Panakkukang. Seluruh kuesioner yang dibagikan telah terisi dan dapat diolah sesuai dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Rincian data sampel penelitian disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Data Sampel Penelitian**

| No | Keterangan                               | Jumlah | Persentase |
|----|--|--------|------------|
| 1  | Jumlah Kuesioner yang disebar            | 79     | 100%       |
| 2  | Jumlah Kuesioner yang tidak terisi       | 0      | 0%         |
| 3  | Jumlah Kuesioner yang tidak dapat diolah | 0      | 0%         |
| 4  | Jumlah kuesioner yang berhasil diolah    | 79     | 100%       |

**Sumber: Data Primer, 2024**

Berdasarkan tabel 1, seluruh responden (100%) telah mengisi kuesioner yang diberikan, sehingga data dapat diolah sesuai dengan tujuan penelitian.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No           | Kelompok Umur   | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|-----------------|-----------|-------------|
| 1            | 20 s.d 25 tahun | 6         | 8%          |
| 2            | 26 s.d 30 tahun | 25        | 32%         |
| 3            | 31 s.d 35 tahun | 14        | 18%         |
| 4            | 36 s.d 40 tahun | 11        | 14%         |
| 5            | 41 s.d 45 tahun | 12        | 15%         |
| 6            | 46 s.d 50 tahun | 8         | 10%         |
| 7            | > 50 Tahun      | 3         | 4%          |
| <b>Total</b> |                 | <b>79</b> | <b>100%</b> |

**Sumber: Data Primer, 2024**

Dari tabel 2, mayoritas responden berusia 26 hingga 30 tahun dengan jumlah 25 orang (32%), sedangkan kelompok usia yang paling sedikit adalah di atas 50 tahun, dengan jumlah 3 orang (4%).

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
| 1            | Laki-laki     | 71        | 89,8%       |
| 2            | Perempuan     | 8         | 10,2%       |
| <b>Total</b> |               | <b>79</b> | <b>100%</b> |

**Sumber: Data Primer, 2024**

Dari tabel 3, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu 71 orang (89,8%), sementara responden perempuan berjumlah 8 orang (10,2%).

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No           | Pendidikan Terakhir | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1            | SLTA/Sederajat      | 66        | 83,5%       |
| 2            | Diploma III         | 1         | 1,3%        |
| 3            | S1                  | 11        | 13,9%       |
| 4            | S2                  | 1         | 1,3%        |
| <b>Total</b> |                     | <b>79</b> | <b>100%</b> |

**Sumber: Data Primer, 2024**

Berdasarkan tabel 4, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SLTA/Sederajat, yaitu sebanyak 66 orang (83,5%), sementara hanya 1 orang (1,3%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma III dan S2.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik)**

| No    | Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------|----------|----------|---------|------------|
| x1.1  | 0,646    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.2  | 0,586    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.3  | 0,604    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.4  | 0,446    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.5  | 0,628    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.6  | 0,622    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.7  | 0,602    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.8  | 0,574    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.9  | 0,738    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.10 | 0,825    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.11 | 0,815    | 0,2185   |         | Valid      |
| x1.12 | 0,710    | 0,2185   |         | Valid      |

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5, semua item pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2185).

## B. Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 79 orang responden yang sekaligus merupakan keseluruhan populasi karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri atas lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Uji instrumen dilakukan untuk memastikan kualitas alat ukur penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai korelasi di atas  $r$  tabel (0,2185), sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti instrumen penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, ditunjukkan dengan pola titik pada grafik P-P plot yang mengikuti garis diagonal serta nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,580 dan lingkungan kerja non-fisik (X2) sebesar 0,582, keduanya lebih besar dari 0,10, dengan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menandakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,492 dan lingkungan kerja non-fisik (X2) sebesar 0,112, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,479 dan lingkungan kerja non-fisik (X2) sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara kedua variabel independen terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,674 mengindikasikan bahwa 67,4% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik, sementara sisanya 32,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji  $t$  memperkuat temuan ini, di mana nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,010 ( $< 0,05$ ), keduanya signifikan. Nilai  $t$  hitung untuk variabel X1 sebesar 7,157 lebih besar dari  $t$  tabel 1,665, dan  $t$  hitung variabel X2 sebesar 3,434 juga lebih besar dari 1,665. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang berarti faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Dharmawan dan Nugroho yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri*. Penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Secara parsial, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik perusahaan dan kebutuhan karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini juga dibandingkan dengan hasil penelitian Mukaromah dan Marselina (2023) yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung)*. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif signifikan. Artinya, kepuasan kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh hubungan sosial, dukungan manajemen, dan iklim kerja dibandingkan dengan aspek fisik ruang kerja. Secara teoritik, hubungan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori motivasi-higienis Herzberg. Menurut teori ini, terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator (motivators) dan faktor higienis (hygiene factors). Lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori *hygiene factors* seperti kondisi kerja, fasilitas, pencahayaan, dan kenyamanan ruangan. Faktor ini tidak selalu meningkatkan motivasi kerja, tetapi apabila tidak terpenuhi

dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek hubungan sosial, komunikasi, dukungan dari atasan, serta budaya kerja. Faktor-faktor ini dapat berfungsi sebagai *motivators* yang mendorong munculnya kepuasan kerja apabila dikelola dengan baik.

Teori lain yang relevan adalah teori kebutuhan Maslow, yang menekankan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Lingkungan kerja fisik yang memadai dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman karyawan, sementara lingkungan kerja non-fisik berperan dalam memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Oleh karena itu, kombinasi keduanya menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini yang menemukan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Panakkukang mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan keseimbangan antara faktor fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik serta adanya hubungan kerja yang harmonis dan dukungan manajerial memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan karyawan. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil parsial tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa konteks organisasi, kultur perusahaan, dan karakteristik karyawan turut memengaruhi perbedaan hasil penelitian.

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh faktor Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) ULP Panakkukang. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) ULP Panakkukang. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti merekomendasikan beberapa saran yakni:

1. Peningkatan Lingkungan Kerja Fisik untuk karyawan diperlukan di PT PLN (Persero) ULP Panakkukang untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam rangka stimulus yang positif untuk memotivasi karyawan berproduktifitas lebih tinggi lagi
2. Menjaga atau meningkatkan Lingkungan Kerja non Fisik di PT PLN (Persero) ULP Panakkukang, situasi yang aman, harmonis, nyaman dan tentram merupakan kebutuhan yang diperlukan SDM dalam melaksanakan operasional pekerjaan sehari-hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, A. E. (2020). *Skripsi Afrizal Eko Anggriawan*. Universitas Pancasakti Tegal. <http://repository.upstegal.ac.id>
- Astutiningtyas, T., Kusuma, C., & Wiyono, G. (2021). Analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>
- Aulia, S., & Baskoro, H. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 101–108.
- Cahyani, E. (2022). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Tirta Musi Unit Rambutan Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 70–88. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i1.509>

- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83–100. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1253>
- Dibuat Oleh, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855>
- Konandi, W., Kamarudin, & Hidayati, S. (2022). Kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 673–681.
- Lasabuda, G. P., & Mangantar, M. (2022). Pengaruh struktur modal, likuiditas, dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan pada perusahaan subsektor otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2020. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 337. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40256>
- M. Rifki, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus (Studi kasus pengurus IMADI Malang periode 2020-2021). *Akuntansi dan Bisnis*, 8(5), 2003–2005.
- Mahesti, N. G., & Zulaikha. (2019). Pengaruh manajemen laba terhadap pengungkapan corporate social responsibility. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(1), 1–12.
- Megawati, M., Hasanuddin, B., & Kornelius, Y. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik. *Jurnal Ilmiah*, 5(2), 135–149.
- Muhamad, J. (2020). Analisis pengaruh current ratio, debt to equity ratio, total asset turnover, dan return on equity terhadap harga saham. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9(2), 179–198.
- Mukaromah, S., & Marselina, R. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 759–768.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398–412.
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis statistik regresi linier berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Suwartiningsih, V. (2022). Kepuasan karyawan pada Perumda Air Minum Bogor. (November).

- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7764/3840>
- W. Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Bhayangkara. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wiranawata, H. (2021). Hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Antonio Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(4), 24–47. <https://doi.org/10.36546/jm.v8i4.337>