

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU MAKASSAR

Muhammad Wahyu¹, Andi Mustika Amin², Abdi Akbar Idris³

¹⁻³*Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia*

Authors' contributions

*This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.*

Original Research Article

Published: 29/MAY/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Makassar (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja di Bank Muamalat KCU Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling* dengan total perhitungan sampel dari populasi karyawan tetap Bank Muamalat KCU Makassar, dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat KCU Makassar, dengan demikian H1 diterima (2) secara parsial lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat KCU Makassar, dengan demikian H2 ditolak. Dan (3)

variabel lingkungan kerja fisik (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Bank Muamalat KCU Makassar, dengan demikian H3 diterima.

Kata kunci: lingkungan kerja; kepuasan kerja; perbankan; manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

This This research aims to (1) To determine the partial influence of the physical work environment on the job satisfaction of Bank Muamalat KCU Makassar employees (2) To determine the partial influence of the non-physical work environment on the performance of Bank Muamalat KCU Makassar employees (3) To determine the influence of the physical work environment and work environment at Bank Muamalat KCU Makassar. This research is explanatory research with a quantitative approach. This sampling method uses a simple random sampling technique with a total sample calculation from the permanent employee population of Bank Muamalat KCU Makassar, with a total sample of 55 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product Service Solution (SPSS). The results of the research show that: (1) partially the physical work environment (X1) has a significant effect on job satisfaction at Bank

*Corresponding author: Email: kakwahyu02@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 2, 2024.

Muamalat KCU Makassar, thus H1 is accepted (2) partially the non-physical work environment (X2) has no significant effect on job satisfaction at Bank Muamalat KCU Makassar, thus H2 is rejected. And (3) the physical work environment variable (X1) and the non-physical work environment (X2) simultaneously/together influence the job satisfaction variable (Y) at Bank Muamalat KCU Makassar, thus H3 is accepted.

Keywords: work environment; job satisfaction; banking; human resource management

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan (Akbar, et al., 2024). Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya (Haeruddin et al., 2022).

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turnover* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan (Natsir et al., 2021). Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif

Akbar, 2024; Haeruddin et al., 2022). Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kejenuhan serta tingkat stres karyawan.

2. MATERIAL DAN METOD

Adapun permasalahan yang tampak pada Bank Muamalat KCU Makassar yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja yaitu, kurang nyamannya tempat kerja karena kurangnya privasi antar karyawan yang disebabkan oleh ruang kerja yang terlalu terbuka dapat membuat karyawan merasa tidak aman. juga ditemukan adanya beberapa fasilitas yang sudah mulai tidak berfungsi dengan baik dan adanya konflik antar sesama karyawan.

Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fauzi et al. (2023) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Luthfiana & Rianto (2023), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama

rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Fauzi et al. (2023) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kemudian, metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama (KCU) Makassar, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dari 55 orang responden lalu kemudian ke tahap analisis dengan analisis statistik deskriptif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas pengujian pada instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat-tingkat valid suatu item apakah suatu item valid atau tidak (Mustafa et al., 2018; 2023; Natsir et al., 2021). Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai r hitung dan r tabel, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan begitupun sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut ini hasil pengujian validitas di Tabel 1.

Berdasarkan hasil uji validitas di Tabel 1, semua butir pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu $r > 0,266$. Dengan demikian, maka semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dikatakan valid. Begitu juga dengan X2, lingkungan kerja non fisik, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu $r > 0,266$. Dengan demikian, maka semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dikatakan valid.

Selanjutnya, semua butir pernyataan yang ada pada variabel Kepuasan kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar

dari r tabel yaitu $r > 0,266$. Dengan demikian, maka semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
X1.1	0,651	0,266	Valid
X1.2	0,642	0,266	Valid
X1.3	0,787	0,266	Valid
X1.4	0,802	0,266	Valid
X1.5	0,407	0,266	Valid
X1.6	0,327	0,266	Valid
X1.7	0,633	0,266	Valid
X1.8	0,618	0,266	Valid
X1.9	0,649	0,266	Valid
X1.10	0,750	0,266	Valid
X1.11	0,670	0,266	Valid
X1.12	0,716	0,266	Valid
X2.1	0,860	0,266	Valid
X2.2	0,857	0,266	Valid
X2.3	0,873	0,266	Valid
X2.4	0,755	0,266	Valid
X2.5	0,808	0,266	Valid
X2.6	0,805	0,266	Valid
Y.1	0,69	0,266	Valid
Y.2	0,465	0,266	Valid
Y.3	0,457	0,266	Valid
Y.4	0,497	0,266	Valid
Y.5	0,51	0,266	Valid
Y.6	0,658	0,266	Valid
Y.7	0,581	0,266	Valid
Y.8	0,672	0,266	Valid
Y.9	0,723	0,266	Valid
Y.10	0,63	0,266	Valid
Y.11	0,629	0,266	Valid
Y.12	0,597	0,266	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi suatu item pernyataan. Pengujian nilai reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$. Adapun nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel yaitu disajikan di Tabel 2 di bawah.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cron. Alpha	Ket.
Ling. Kerja Fisik (X1)	0,846	Reliabel
Ling. Kerja Non Fisik (X2)	0,907	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,819	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, memperlihatkan bahwa hasil pengujian reliabilitas instrumen dikategorikan tinggi

karena nilai Cronbach's alpha > 0,60 (Sugiyono, 2016). Artinya bahwa tingkat keandalan instrumen yang digunakan untuk semua variabel di penelitian ini telah reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstd. Coef.		Std. Coef.		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	34.968	7.384		4.736	.000
LingKerjaFisik (X1)	.264	.131	.269	2.021	.048
LingKerjaNonFisik (X2)	-.077	.062	-.166	-1.247	.218

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari Tabel 3 di atas, ditemukan persamaan regresi yang dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 34.968 + 0.264 X_1 - 0.77 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta (α): Nilai konstanta pada penelitian ini adalah 34,968 artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) mengalami peningkatan nilai 1 angka maka akan ada peningkatan pada kepuasan (Y) karyawan sebesar 34,968.
- Koefisien β_1 (Lingkungan Kerja fisik): Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,264, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,264, ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan satu kesatuan maka kepuasan karyawan akan naik sebesar 0,264%. Dengan asumsi variabel yang lain (lingkungan kerja non fisik) tetap.
- Koefisien β_2 (Lingkungan Kerja Non Fisik): Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar -0,77 artinya nilainya negatif yang berarti bahwa setiap lingkungan kerja non fisik meningkat maka kepuasan kerja (Y) karyawan Bank Muamalat KCU Makassar akan terjadi penurunan sebesar 0,77.

Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis ini, atau uji parsial, dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dari variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Kriteria ketentuan dari uji parsial yaitu dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel X1, dan X2 dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka berpengaruh signifikan, sebaliknya jika di atas 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan. Adapun hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini digambarkan dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.
LingKFisik	2.021	2.007	0,048
LingKNon Fisik	-1.247	2.007	0,218

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, penelitian ini menemukan bahwa: (1) Nilai t hitung pada variabel kebutuhan lingkungan kerja fisik (X1) $2.021 > 2.007$ dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Dengan demikian hasil tersebut dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y); dan (2) Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2), -1.427 yang dimana nilai mutlak/absolutnya $1.427 < 2.007$ dan nilai signifikansi $0,218 > 0,05$. Dengan demikian hasil tersebut dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat KCU Makassar.

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Muamalat KCU Makassar.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Bank Muamalat KCU Makassar.

4.2 Saran

Untuk mencapai tujuan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diharapkan oleh bank muamalat KCU Makassar terhadap kepuasan kerja karyawan maka perusahaan disarankan dapat memberikan fleksibilitas ruang kerja untuk mengidentifikasi masalah dan hambatan yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. menciptakan lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan selama relakan kerja, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, pengarahan kerja karyawan perlu terus ditingkatkan agar prestasi kerja dan kepuasan kerja juga dapat meningkat serta pimpinan harus lebih memperhatikan standar kerja karyawan sehingga karyawan menanamkan sikap disiplin dalam dirinya untuk taat terhadap segala peraturan organisasi agar mampu bekerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

1. Akbar, A., Mustafa, M., Haeruddin, M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024). Days of Future Past: Scrutinising the Artificial Intelligence Impact on the Leadership of Internationalising SMEs. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(5), 53-59. <https://doi.org/10.9734/ajebe/2024/v24i51292>
2. Haeruddin, M., Asri, A., Firdaus, F., Mustafa, M. Y., Abraham, F. P. A. P., & Haeruddin, M. I. W. (2022). Running'With the Devil: A Study on Athletes' Compensation and Turnover Intention. *Annals of Applied Sport Science*, 10(1).
3. Mustafa, M. Y., Akbar, A., Razak, N., Angreyani, A. D., Abadi, R. R., & Nurjannah, N. (2023). The Rise of Skywalker: The Critical Vehemence of Customer Loyalty inside the E-commerce Platform. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 41(2), 57–67. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v41i2893>
4. Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018). Japanese enterprises role on SMEs development in Indonesia: inside tobiko export and import. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 2(2), 83-95. <http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v2i2.1352>
5. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
6. U. D. Natsir, T. S. P. Dipoatmodjo, A. Arjang, M. Hidayat, M. Y. Mustafa (2021). Eight Days a Week: Eustress and Distress among the Athletes. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(5), 912-920. <https://www.doi.org/10.13189/saj.2021.090512>
7. Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.
8. Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 27-37.