

Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Operasional

Deni Pahrijal¹, Aam Rachmat Mulyana²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jalan Terusan Jenderal Sudirman, Cimahi, Jawa Barat 40525

Email: denipahrijal_21p021@mn.unjani.ac.id, aam.rachmat@lecture.unjani.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian operasional PT. XYZ. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup, dengan beberapa aspek seperti pencahayaan, ruang gerak, dan kebersihan masih memerlukan perbaikan. Sementara itu, motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik, didorong oleh keinginan promosi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori sedang, yang tercermin dari masih tingginya keinginan untuk pindah kerja jika ada peluang yang lebih baik. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk meningkatkan aspek lingkungan kerja fisik serta memperkuat strategi retensi karyawan melalui program motivasi dan penghargaan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the physical work environment and work motivation on job satisfaction among operational employees at PT. XYZ. A qualitative approach was employed, with data collected through observations, interviews, and documentation. The findings indicate that the physical work environment is rated as moderate, with areas such as lighting, workspace layout, and cleanliness needing improvement. In contrast, employee motivation is generally high, driven by factors such as promotion opportunities, recognition, responsibility, and personal achievement. Overall, job satisfaction is found to be moderate, as evidenced by a significant number of employees expressing a willingness to leave if better job opportunities arise. The study recommends that the company enhance its physical work environment and implement stronger employee retention strategies through motivation and reward programs.

Keywords: Physical Work, Work Motivation, Job Satisfaction

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis modern, perusahaan memegang peranan penting sebagai penggerak utama roda ekonomi. Perusahaan sebagai entitas bisnis tidak hanya berperan sebagai organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga sebagai bagian dari sistem ekonomi yang memberikan kontribusi pada masyarakat. Menurut UU No. 8 Tahun 1997 Pasal 1 Ayat 1, perusahaan adalah bentuk usaha yang menjalankan kegiatan secara tetap dan terus-menerus untuk mendapatkan laba, baik yang diselenggarakan oleh individu maupun badan usaha berbadan hukum atau bukan berbadan hukum [1]. Perusahaan berfungsi memproduksi barang atau jasa yang sesuai dengan kebutuhan pasar, sambil memastikan kelangsungan operasional yang menguntungkan.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan dengan tujuan mendukung masyarakat dalam memenuhi kebutuhan finansial. Sebagai bagian dari sektor jasa, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas layanan yang diberikan oleh karyawannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. SDM juga merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan perkembangan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan dan sebagai penggerak, pemikir, serta perencana untuk mencapai tujuan organisasi [2].

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan [3].[4], menekankan bahwa pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional, dengan memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini penting untuk menciptakan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada motivasi dan produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini, PT. XYZ menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti tingginya tingkat turnover dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi ini dapat mencerminkan ketidakpuasan kerja karyawan yang perlu segera diatasi melalui perbaikan lingkungan kerja fisik dan peningkatan motivasi kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang ada dalam lingkungan kerja [4]. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja juga mencakup sikap emosional yang positif, di mana karyawan merasa mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah berhubungan erat dengan tingkat turnover dan absensi karyawan, di mana karyawan yang tidak puas dengan kondisi kerja cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi dan lebih sering meninggalkan perusahaan [5]. Tingginya turnover dapat menjadi hambatan signifikan bagi perusahaan karena dapat mengganggu kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut diakibatkan oleh keputusan karyawan yang memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra-survei di PT. XYZ, diperoleh informasi mengenai kepuasan kerja yang dapat dilihat pada data perputaran karyawan tahun 2022–2023, di mana rekap data perputaran karyawan terbilang cukup tinggi. Menurut informasi dari kepala cabang PT. XYZ, yaitu Bapak Saeful, karyawan yang keluar meliputi karyawan yang mengajukan diri untuk pindah ke cabang lain yang masih berada dalam naungan perusahaan, serta beberapa karyawan yang memilih untuk menerima tawaran pekerjaan baru dibandingkan melanjutkan pekerjaan di perusahaan ini. Meskipun begitu, menurut narasumber sebelumnya, tidak pernah ada masalah yang signifikan selama karyawan bekerja di PT. XYZ. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data perputaran pegawai (labour turnover) PT. XYZ

No	Tahun	Awal tahun	Keluar	Masuk	Jumlah akhir tahun	Persentase
1	2022	9	2	2	9	22%
2	2023	9	3	-	6	33%

Jika dilihat dari tabel 1, hasil rekap karyawan yang keluar tidak diimbangi dengan masuknya karyawan, terutama pada tahun 2023 yang memiliki persentase 33%. Hal tersebut tentunya sangat merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut narasumber, tingkat standar turnover perusahaan yaitu sebesar 5% karena jumlah karyawan yang terbilang sedikit. Hal tersebut didukung oleh [5] [6]. yang menyatakan bahwa dampak yang disebabkan oleh turnover cukup luas, antara lain mencakup biaya proses penerimaan karyawan, biaya pesangon, gangguan pada lingkungan sosial, struktur komunikasi yang terpengaruh, hilangnya produktivitas organisasi, kehilangan karyawan berkinerja tinggi, penurunan kepuasan di kalangan karyawan yang masih bertahan, serta dampak negatif dari hubungan masyarakat akibat karyawan yang keluar.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sering kali terdapat kegagalan yang disebabkan oleh menurunnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memberikan perhatian lebih kepada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu faktor yang menentukan puas atau tidaknya seorang karyawan di antaranya adalah lingkungan kerja fisik [7].

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung [8]. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [9]. Kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja fisik akan membuat karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pra-survei dengan melakukan wawancara kepada Bapak Egi Ginanjars dan observasi secara langsung, terdapat beberapa ruang yang tata letaknya tidak sesuai (berantakan) dan toilet yang kurang terawat.



Gambar 1. Tata letak ruang kerja bagian operasional



Gambar 2. Kondisi toilet pada bagian operasional

Menurut [10], dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja, di mana lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk kelancaran karyawan dalam melakukan tugas sehingga berdampak pada kepuasan karyawan. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [11]. Dengan kata

lain, semakin baik lingkungan kerja fisik di area kerja maka semakin tinggi tingkat kenyamanan kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik..

Selain lingkungan kerja fisik, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Berdasarkan tabel 1.1, didapat informasi mengenai beberapa karyawan yang mengundurkan diri dan mutasi pada tahun 2022 dan 2023. Menurut informasi dari kepala cabang PT. XYZ, alasan karyawan keluar dari perusahaan karena adanya beberapa karyawan yang lebih memilih pekerjaan lain serta adanya karyawan yang dipindah tugaskan ke cabang lain dalam organisasi yang sama. Hal tersebut dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang dialami, yang disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah serta adanya faktor lain yang diharapkan oleh karyawan tersebut.

Tak hanya itu, para karyawan terkadang mangkir dan masih sering terlambat. Hal ini terlihat pada apel pagi yang selalu diadakan rutin setiap harinya. Terkadang karyawan hanya masuk untuk mengisi data kehadiran dan setelah itu karyawan mangkir atau pulang. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rekap data ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan pada PT. XYZ

Tahun	Bulan	Jumlah ketidakhadiran	Jumlah hari kerja	Persentase (%)
2024	Januari	4	25	16%
	Februari	2	25	8%
	Maret	1	25	4%
	April	2	25	8%
	Mei	3	25	12%
	Juni	5	25	20%
	Juli	2	25	8%
	Agustus	1	25	4%
	September	3	25	12%
	Oktober	3	25	12%
	November	4	25	16%
Total dan rata- rata persentase		30		10,91%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa adanya kenaikan ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan atau mangkir pada tahun 2024 sebanyak 30 total ketidakhadiran dengan persentase 10,91% yang terbilang cukup tinggi. Dapat diartikan beberapa karyawan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini timbul karena motivasi yang rendah dari karyawan, karena jika karyawan termotivasi tentunya akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja bahkan tidak akan mengajukan pengunduran diri.

Selaras dengan penelitian bahwa motivasi memiliki peranan penting terhadap kepuasan [11]. Semakin tinggi motivasi karyawan maka karyawan cenderung puas dengan pekerjaannya, begitu pun sebaliknya. Semakin rendah motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Bersumber pada uraian permasalahan yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Operasional PT. XYZ”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai analisis lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. XYZ. Penelitian dilakukan dalam situasi sosial alami, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Informan ditentukan secara purposive sampling, yaitu mereka yang dianggap memiliki informasi relevan dengan fokus penelitian, seperti kepala cabang, karyawan bagian operasional, marketing, dan surveyor. Peneliti tidak menggunakan populasi statistik sebagaimana penelitian kuantitatif, melainkan fokus pada interaksi antara tempat, pelaku, dan aktivitas yang terjadi di lingkungan kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara tidak terstruktur, observasi partisipatif, dokumentasi, serta studi kepustakaan untuk memperoleh data primer dan sekunder yang valid serta memperkuat triangulasi data.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang didukung oleh pedoman wawancara, catatan observasi, dan dokumen pelengkap. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yaitu melalui tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini mencakup lingkungan kerja fisik (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y), yang dijabarkan ke dalam indikator-indikator spesifik dan dianalisis secara kualitatif berdasarkan persepsi informan. Teknik ini diharapkan dapat

memberikan gambaran yang komprehensif dan kredibel mengenai hubungan antar variabel serta implikasinya dalam konteks manajerial dan operasional perusahaan.

Hasil Dan Pembahasan

Lingkungan Kerja Fisik Karyawan Bagian Operasional PT. XYZ

Lingkungan kerja fisik memiliki peran krusial dalam menunjang produktivitas dan kenyamanan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di PT. XYZ, ditemukan bahwa pencahayaan di tempat kerja dinilai cukup memadai oleh sebagian besar karyawan. Sebanyak 78% responden menyatakan bahwa pencahayaan sudah menunjang aktivitas kerja. Namun, terdapat keluhan dari sebagian kecil karyawan terhadap pencahayaan yang kurang optimal di area tertentu seperti rak dokumen dan toilet. Temuan ini diperkuat oleh pengamatan lapangan, yang menunjukkan perlunya perbaikan pencahayaan di area-area tersebut untuk menunjang keselamatan dan kenyamanan kerja [12].

Kualitas udara di ruang kerja juga mendapatkan penilaian yang baik dari mayoritas karyawan. Sirkulasi udara yang lancar dan keberadaan AC yang dirawat secara berkala membuat lingkungan kerja terasa segar. Sebanyak 89% karyawan menyatakan bahwa udara di lingkungan kerja terasa sejuk dan tidak pengap. Pengelolaan ventilasi dan pendingin ruangan menunjukkan komitmen manajemen dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif [13]. Hal ini juga diamini oleh pihak manajemen dan seluruh informan non-operasional, seperti bagian marketing dan surveyor. Meskipun kualitas udara tergolong baik, lingkungan kerja sempat menghadapi tantangan dari segi bau-bauan. Seluruh karyawan mengaku pernah terganggu oleh aroma tidak sedap, terutama yang berasal dari area toilet dan makanan karyawan lain. Meski tidak selalu mengganggu pekerjaan secara langsung, keberadaan bau tersebut menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan kualitas lingkungan kerja. Manajemen telah menindaklanjuti keluhan ini dengan melakukan koordinasi bersama tim kebersihan [7]. Penanganan yang cepat dan responsif diharapkan dapat mencegah akumulasi ketidaknyamanan lebih lanjut.

Dari aspek visual, tata warna di ruang kerja mendapatkan respons sangat positif. Seluruh responden menilai bahwa penggunaan warna netral seperti putih memberikan kesan tenang dan profesional. Warna ini tidak hanya menciptakan kesan rapi, namun juga membantu meningkatkan konsentrasi kerja. Tata warna yang tepat terbukti mendukung psikologis karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih fokus [9]. Keselarasan antara fungsi dan estetika menjadikan tata warna sebagai elemen pendukung utama kenyamanan kerja. Selain warna, dekorasi ruang kerja juga dinilai fungsional dan tidak mengganggu. Penataan yang sederhana namun representatif mencerminkan identitas perusahaan tanpa menciptakan distraksi visual. Seluruh informan menyatakan bahwa dekorasi mendukung kenyamanan kerja. Observasi pun menunjukkan bahwa elemen dekoratif ditempatkan sesuai dengan kebutuhan dan alur kerja, sehingga tidak menghambat aktivitas operasional [14]. Dekorasi seperti ini menunjukkan bahwa estetika ruang kerja dapat mendukung semangat dan profesionalitas kerja karyawan.

Keamanan menjadi salah satu indikator dengan penilaian terbaik. Seluruh informan merasa aman dengan keberadaan CCTV di titik strategis dan penjagaan aktif oleh petugas keamanan. Sistem ini tidak hanya mencegah potensi risiko, tetapi juga memberikan rasa tenang selama aktivitas kerja berlangsung. Dengan lingkungan kerja yang aman, fokus dan semangat kerja karyawan pun meningkat (Melinda & Muslimin, 2024). Ketersediaan sistem keamanan yang lengkap juga mendukung perlindungan aset dan privasi internal perusahaan. Namun demikian, tidak semua aspek lingkungan kerja memperoleh nilai positif. Ruang gerak menjadi salah satu isu utama yang dirasakan oleh mayoritas karyawan. Sebanyak 67% menyatakan bahwa ruang kerja terasa sempit, terutama di area kerja bersama yang memiliki jarak antar meja cukup rapat. Penataan ruang yang kurang efisien juga berdampak pada keterbatasan penyimpanan dokumen, yang menyebabkan barang menumpuk dan menciptakan kesan berantakan [15]. Hal ini menjadi perhatian penting agar mobilitas dan kenyamanan kerja dapat ditingkatkan.

Kebersihan, khususnya di area toilet, juga menjadi sorotan. Sebanyak 89% karyawan menyatakan bahwa area toilet sering menjadi sumber ketidaknyamanan akibat kurangnya perawatan rutin. Meskipun area kerja utama tergolong bersih, ketimpangan kebersihan antar area ini menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan dan frekuensi pembersihan secara menyeluruh [16]. Kebersihan yang terjaga secara konsisten akan memberikan dampak positif terhadap kesehatan dan kepuasan kerja karyawan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT. XYZ berada pada kategori “cukup”. Terdapat sejumlah aspek yang telah memenuhi standar kenyamanan dan keamanan kerja, seperti pencahayaan, kualitas udara, keamanan, dan dekorasi. Namun, masih ada aspek-aspek lain yang membutuhkan perhatian lebih, seperti ruang gerak, bau-bauan, dan kebersihan toilet. Upaya perbaikan berkelanjutan pada aspek-aspek ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, produktif, dan menyenangkan bagi seluruh karyawan

Motivasi Kerja pada karyawan bagian operasional PT XYZ

Motivasi kerja karyawan bagian operasional di PT. XYZ menunjukkan tingkat yang sangat tinggi, yang tercermin dari empat aspek utama: pengembangan potensi individu, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, seluruh informan menunjukkan keinginan kuat untuk memperoleh promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka. Promosi dipandang bukan hanya sebagai kenaikan status, tetapi juga sebagai peluang untuk berkembang, belajar hal baru, dan berkontribusi lebih luas bagi perusahaan. Kepala cabang pun mengonfirmasi bahwa sebagian besar karyawan memang memiliki dorongan besar untuk terus meningkatkan kompetensi demi mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan pendapat [17], yang menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Selain dorongan intrinsik, apresiasi dari atasan dan dukungan dari rekan kerja turut memperkuat semangat kerja para karyawan. Mayoritas karyawan menyatakan menerima pengakuan atas keberhasilan kerja mereka, baik melalui pujian langsung, feedback dalam rapat, maupun rekomendasi untuk mengikuti pelatihan. Bahkan, budaya kerja yang saling mendukung antar rekan juga terbukti efektif dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Apresiasi dan rasa saling menghargai ini mencerminkan motivasi non-finansial yang penting, sebagaimana diungkapkan oleh [18], bahwa pengakuan dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi secara signifikan.

Aspek tanggung jawab juga menjadi fondasi kuat dalam motivasi kerja karyawan. Seluruh informan menyatakan bahwa mereka terdorong menyelesaikan tugas tepat waktu karena memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan, serta memahami dampak keterlambatan terhadap tim dan perusahaan. Disiplin kerja dibangun melalui briefing harian, pendampingan teknis, serta evaluasi berkala. Pendekatan ini membantu membentuk budaya kerja yang profesional dan efisien, sejalan dengan temuan [19], yang menyebutkan bahwa kepatuhan terhadap SOP dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Terakhir, dimensi pencapaian/prestasi menunjukkan bahwa seluruh karyawan memiliki target pribadi yang jelas dalam pekerjaan. Keinginan untuk berkembang, naik jabatan, dan meningkatkan kualitas kerja menjadi pendorong utama bagi mereka untuk terus belajar dan beradaptasi, meskipun menghadapi tantangan seperti atmosfer kerja yang kaku. Dengan demikian, motivasi kerja pada karyawan bagian operasional di PT. XYZ berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara yang konsisten menunjukkan dorongan kuat dari dalam diri karyawan serta sistem kerja yang mendukung pengembangan dan kinerja optimal.

Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. XYZ

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan operasional PT. XYZ menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja berada pada kategori cukup puas. Hal ini dapat dilihat dari beberapa sub variabel yang diteliti, yaitu turnover, tingkat ketidakhadiran kerja, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Pada sub variabel turnover, sebagian besar karyawan (67%) menyatakan memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan apabila mendapatkan peluang kerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan adanya potensi mobilitas kerja yang cukup tinggi, yang juga menjadi sinyal bahwa tingkat kepuasan kerja belum optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh [20], yang menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

Sementara itu, tingkat ketidakhadiran kerja juga tergolong tinggi. Sebanyak 67% karyawan menyatakan pernah memiliki pemikiran untuk tidak masuk kerja, sebagian besar karena merasa jenuh dan lelah dengan beban kerja. Kondisi ini menguatkan bahwa kejenuhan dan kelelahan dalam pekerjaan dapat menjadi indikator rendahnya kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan teori [21], yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran kerja yang tinggi seringkali terkait dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Meski absensi juga disebabkan oleh faktor lain seperti sakit atau izin, dorongan internal berupa kejenuhan tetap menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian manajerial.

Di sisi lain, sub variabel tingkat pekerjaan menunjukkan hasil yang relatif lebih positif. Seluruh karyawan menyatakan bahwa tugas yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan kerja mereka, dan mayoritas (83%) menilai kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja. Meskipun masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi, secara umum aspek ini menunjukkan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Selanjutnya, pada sub variabel ukuran organisasi, seluruh karyawan menyatakan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan serta diberikan ruang untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan perusahaan. Hal ini mencerminkan adanya lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan interaksi, yang menjadi indikator penting dalam membangun kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, meskipun masih terdapat aspek-aspek yang perlu diperbaiki terutama pada turnover dan ketidakhadiran kerja, PT. XYZ telah menunjukkan upaya yang cukup baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penekanan lebih lanjut perlu diberikan pada strategi retensi karyawan dan pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Dengan memperkuat area yang lemah dan mempertahankan praktik positif yang telah ada, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan produktif..

Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. XYZ

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada bagian operasional PT. XYZ secara umum berada dalam kategori cukup. Beberapa elemen seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dekorasi, dan keamanan telah memenuhi standar kenyamanan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Namun, masih terdapat aspek yang menjadi sumber ketidaknyamanan, seperti bau-bauan yang sangat mengganggu, ruang gerak yang terbatas, serta kebersihan yang kurang baik. Kondisi-kondisi ini mencerminkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik yang belum optimal dapat berdampak pada turunnya tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian [22], yang menegaskan bahwa lingkungan fisik kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Di sisi lain, tingkat motivasi kerja karyawan pada bagian operasional berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini terlihat dari beberapa indikator seperti keinginan untuk mengembangkan potensi diri, adanya pengakuan dan dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta rasa tanggung jawab dan pencapaian pribadi yang kuat. Karyawan merasa dihargai, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi ini terbukti memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian [10], yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih menyenangi pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Lingkungan fisik yang nyaman memberikan dasar bagi kesejahteraan di tempat kerja, sementara motivasi yang tinggi menjadi pemicu utama peningkatan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Keduanya saling melengkapi dan memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis. Dengan demikian, perusahaan perlu memberi perhatian serius terhadap perbaikan aspek-aspek lingkungan kerja fisik yang masih kurang, serta secara konsisten menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pendekatan yang holistik terhadap kedua faktor ini akan berkontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan, kinerja, dan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT. XYZ secara umum tergolong cukup, namun masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki, terutama terkait bau-bauan, ruang gerak, dan kebersihan. Beberapa area seperti tata warna, dekorasi, dan keamanan dinilai sangat mendukung kenyamanan kerja, sementara ruang toilet, rak dokumen, serta tata letak ruangan perlu penataan ulang agar lebih efisien dan higienis. Motivasi kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Karyawan menunjukkan keinginan kuat untuk berkembang, merasa dihargai, bertanggung jawab, dan memiliki semangat pencapaian yang tinggi. Hal ini mencerminkan budaya kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja. Sementara itu, tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori cukup puas. Meskipun beberapa indikator seperti komunikasi dan partisipasi dalam organisasi dinilai baik, masih ditemukan kecenderungan karyawan mempertimbangkan untuk resign dan tingkat ketidakhadiran kerja yang cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan perlunya strategi retensi dan perbaikan kesejahteraan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi kerja yang optimal, meningkatkan loyalitas, serta mendukung produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja..

Daftar Pustaka

- [1] Runtunuwu, *Pengertian Perusahaan, Pengusaha dan Proses Pendirian Perusahaan*. CV. Gita Lentera, 2023.
- [2] L. M. Ranayudha, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT Dinamika Buah Nusantara," 2021.
- [3] H. Apriyansyah, Choiriyah, and M. Idris, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan," 2023.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2019.
- [5] E. P. Wulandari, R. Lubis, and S. Hardjo, "Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja," *Jurnal Diversita*, vol. 9, no. 2, pp. 281–289, Dec. 2023, doi: 10.31289/diversita.v9i2.10283.
- [6] Karomah, "The Effect of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention in Sekolah X Contract Staffs," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 17, 2020.

- [7] R. A. Nurhidayanti and J. Prabowo, “The Influence of Physical Work Environment and Work Motivation on Job Satisfaction of Production Section Employees PT XYZ di Kota Bandung,” 2024.
- [8] M. Sholeha and K. Aprianti, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima,” *Jurnal Kajian Ilmiah Interdisiplinier*, vol. 8, no. 7, 2024.
- [9] S. Dwi Handoko, N. W. Mardi, C. Sri Hartati, and U. Wijaya Putra Surabaya, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja,” vol. 6, 2021.
- [10] T. Yuliantini and R. Santoso, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat,” *Jurnal Manajemen Oikonomia*, vol. 29, no. 2, 2020.
- [11] P. Wijiasih, T. W. Harsini, D. Astrini Amir, and T. Harsini Wahyuningsih, *Cakrawangsa Bisnis*. YKPN, 2020.
- [12] S. Rahayu and J. Prabowo, “The Influence of Work Motivation and Physical Work Environment on Teacher Job Satisfaction in Baiturrahman Karawang Integrated Islamic High School,” 2024.
- [13] F. Oktarendah and M. A. Putri, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang,” *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 63–77, 2023, doi: 10.35912/rambis.v3i1.2357.
- [14] G. R. Sapu, J. E. H. J. Foeh, and H. A. Manafe, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening,” 2023, doi: 10.38035/jhesm.v1i3.
- [15] R. M. Haris and M. Lestariningsih, “Analisis Tata Ruang, Lingkungan Kerja Fisik, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, vol. 3, no. 2, pp. 154–173, 2024, doi: 10.24034/jimbis.v3i2.6682.
- [16] L. Yasmin, I. Nur Faisal, and E. Willianti Dewi, “Analisis Penerapan Hygiene, Sanitasi, dan Keselamatan Kerja di Perusahaan Tour and Travel Kota Cirebon,” vol. 1, no. 2, 2023.
- [17] S. S. M. Hermawan, C. M. R. K. S. Maulana, K. M. S. A. Adinda, T. R. S. P. Maulana, and R. Fauzan, *Buku Ajar Perlukah Rotasi dan Promosi Jabatan?* 2021.
- [18] Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. 2008.
- [19] D. P. Sari and I. N. Putra, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ di Bandung,” *Manajemen dan Bisnis*, 2020.
- [20] L. K. Fitriani and N. Yusiana, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan Kuningan,” *Journal of Strategic Management*, 2020.
- [21] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, 2017.
- [22] Andreas and Farrel, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mass,” 2023.