



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK KANTOR CABANG TANJUNG KABUPATEN TABALONG**

Risna Wati ; Taufik Rahman
Risnawaticakep10@gmail.com ; opeixman@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Kompleks Stadion Olahraga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong.
Kalimantan Selatan, Indonesia
Telp Fax. 0526-2022-484 Kode pos 71571
info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :1) Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong; 2) Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan observasi dan kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan dan sampel yang diambil berjumlah 43 responden dengan teknik *totality sampling*. Alat bantu analisis menggunakan program *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai estimasi sebesar 0.889 dengan nilai CR 27.05 dan signifikan karena nilai CR > 1,96. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong sebesar 0.413 atau 41,3%. Sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : MSDM, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan

**EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION ON PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK TANJUNG
BRANCH OFFICE TABALONG REGENCY**

ABSTRACT

This research aims to find out the effect :1) physical work environment on employee job satisfaction in PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tanjung Tabalong Branch Office: 2) How Much Effect of Physical Work Environment On Employee Job Satisfaction at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tabalong, Tanjung Branch Office. This research approach

uses a quantitative approach. Research data is obtained by observation questionnaires. The study population was 43 employees and the sample was taken by 43 respondents with totality sampling techniques. Analysis tools use the Generalized Structured Component Analysis (GSCA) program. The results showed that there was an impact of the physical work environment on employee job satisfaction with an estimated value of 0.889 with a CR value of 27.05 and significant because of the $cr >$ value of 1.96. The amount of influence of the physical work environment on employee job satisfaction in PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tanjung Tabalong Regency Branch Office amounted to 0.413 or 41.3%. Meanwhile, the remaining 58.7% was influenced by other variables outside of this study.

Keywords : *MSDM, Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Di era milineal saat ini, persaingan yang terjadi membuat setiap perusahaan harus mampu untuk tetap mempertahankan eksistensi dan kegiatan usahanya agar dapat berjalan dengan baik dan berlangsung dalam jangka panjang. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam melaksanakan setiap kegiatan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu bagian yang sangat penting demi tercapainya tujuan perusahaan karena memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut Handoko (2014:193) dalam Atmaja dan Maryatni (2019) Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:202) dalam Afriliyan (2018) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan tersebut akan berusaha untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, dan pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk memberikan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kondisi lingkungan kerja yang baik termasuk lingkungan kerja fisik.

Menurut Parlinda (2011:138) dalam Sulistyowati, dkk (2017) Kondisi lingkungan kerja ialah keadaan dimana tempat kerja yang baik, meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka akan menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang

dapat memberikan kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja fisik baik maka akan menimbulkan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan dan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, serta memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2011:26) dalam Rusli Yasin (2016) ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) dalam Silvia, dkk (2016) lingkungan kerja fisik ialah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Maryati (dalam Hendri, 2012) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja, diantaranya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, dikarenakan akan adanya sentuhan langsung antara

lingkungan fisik kantor dengan fisik tubuh kita, dengan panca indra selanjutnya mengalir ke dalam hati.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong merupakan salah satu perusahaan milik BUMN yang bergerak pada bidang pelayanan dan jasa. Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan asset penting dalam menjalankan setiap kegiatan usahanya demi tercapainya visi dan misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Tanjung

Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Tanjung kabupaten Tabalong sudah menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik dengan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan keamanan kerja yang baik, sehingga karyawan merasa puas. Akan tetapi masih ada permasalahan mengenai ketidakpuasan karyawan dengan lingkungan kerja fisik tempat ia bekerja. Karyawan yang merasa tidak puas disebabkan karena suasana lingkungan kerja yang dirasakan masih kurang nyaman dan kondusif untuk

Tabalong. Berdasarkan permasalahan yang penulis temukan saat melakukan observasi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong adalah Lingkungan kerja fisik antara kantor cabang dan setiap unit yang ada pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk berbeda-beda sesuai dengan daerah masing-masing sehingga kepuasan kerja setiap karyawannya pun juga berbeda-beda sesuai dengan tempat karyawan bekerja.

perbankan karena lokasinya yang berada di dekat pasar dan menyebabkan lingkungan kerja cepat kotor serta adanya suara bising yang mengganggu.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) dalam Rusli Yasin (2016) ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146)

dalam Silvia, dkk (2016) lingkungan kerja fisik ialah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain-lain.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:26) dalam Rusli Yasin (2016) yaitu :

1) Penerangan.

Cahaya atau penerangan memiliki manfaat yang sangat besar bagi pegawai untuk mendapat keselamatan kerja, oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

2) Suhu udara di ruang kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjaditerus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

3) Dekorasi ditempat kerja.

Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4) Keamanan.

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamana kerja bisa

meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja , dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

5) Fasilitas.

Fasilitas ialah sarana yang digunakan untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja karyawan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya yaitu alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain

sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

6) Kebisingan.

Kebisingan ialah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya. Kebisingan ialah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan dilingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Dalam penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas

kerja karyawan pada perusahaan menjadi meningkat.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008) dalam Afriliyan (2018) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Handoko (2014:193) dalam Atmaja dan Maryatni (2019) kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008) dalam Afriliyan (2018) diantaranya, yaitu :

1) Menyenangi pekerjaannya

Karyawan yang senang dengan pekerjaannya sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan keinginannya.

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu keharusan yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan kerja karyawan menunjukkan adanya kemampuan karyawan dalam menaati segala ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Moral kerja

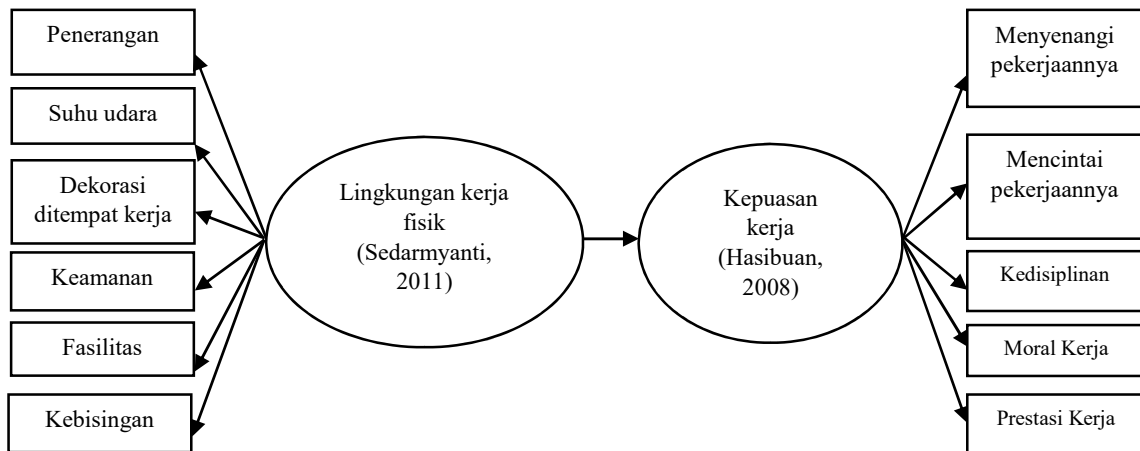
Moral kerja ialah suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki moral kerja rendah cenderung memiliki hasil pekerjaan yang kurang maksimal, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki moral kerja tinggi akan memiliki hasil pekerjaan yang lebih maksimal.

5) Prestasi kerja

Peningkatan prestasi kerja karyawan dari waktu ke waktu menunjukkan kepuasannya dalam bekerja. Artinya karyawan berusaha untuk bekerja secara

optimal, penuh tanggung jawab dan menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya.

Kerangka Berfikir



Gambar 1 : Kerangka Konseptual penelitian

Hipotesis

H_a :Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H_0 :Tidak Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bersifat

assosiatif. Menurut Sugiyono (2018:37) menjelaskan *assosiatif* yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu berupa *Software* komputer berupa program *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*.

Populasi Dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong yang berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini digunakan sampel yakni semua populasi yaitu sebanyak 43 orang, metode pengambilan sampel dengan menggunakan *totality sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2018 :145).

2. Kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudia ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independen*) yaitu lingkungan kerja fisik (X), dan variabel terikat (*dependen*) yaitu kepuasan kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif

Tabel 1 : Distribusi jawaban responden

Item	Distribusi Frekuensi jawababn Responden										Jumlah
	1		2		3		4		5		
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	8	8%	30	30%	4	4%	0	0%	1	1%	43
	10	10%	29	29%	4	4%	0	0%	0	0%	43
X.2	7	7%	30	30%	6	6%	0	0%	0	0%	43
	6	6%	29	29%	4	4%	4	4%	0	0%	43
X.3	9	9%	28	28%	4	4%	0	0%	2	2%	43
	1	1%	36	36%	4	4%	2	2%	0	0%	43
X.4	10	10%	30	30%	1	1%	2	2%	0	0%	43

	7	7%	29	29%	2	2%	1	1%	0	0%	43
X.5	7	7%	31	31%	4	4%	1	1%	0	0%	43
	7	7%	31	31%	3	3%	1	1%	1	1%	43
X.6	13	13%	27	27%	3	3%	0	0%	0	0%	43
	6	6%	32	32%	4	4%	1	1%	0	0%	43
Total	91	91%	362	362%	43	43%	12	12%	4	4%	516
Rata-rata	7.58	7%	30.2	30%	3.583	3%	1	1%	0.333	0%	43

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel 1 di atas pada variabel lingkungan kerja fisik X.1 yang memilih jawaban sangat setuju 18%, setuju 59%, ragu-ragu 8%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 1%. X.2 yang memilih jawaban sangat setuju 13%, setuju 59%, ragu-ragu 10%, tidak setuju 4%, dan sangat tidak setuju 0%. X.3 yang memilih jawaban sangat setuju 10%, setuju 64%, ragu-

ragu 8%, tidak setuju 2%, dan sangat tidak setuju 0%. X.4 yang memilih jawaban sangat setuju 17%, setuju 59%, ragu-ragu 3%, tidak setuju 3%, dan sangat tidak setuju 0%. X.5 yang memilih jawaban sangat setuju 14%, setuju 61%, ragu-ragu 7%, tidak setuju 2%, dan sangat tidak setuju 1%. X.6 yang memilih jawaban sangat setuju 19%, setuju 59%, ragu-ragu 7%, tidak setuju 1%, dan sangat tidak setuju 0%

Tabel 2 : Distribusi jawaban responden

Item	Distribusi Frekuensi jawababn Responden										Jumlah
	1		2		3		4		5		
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	4	4%	35	35%	2	2%	2	2%	0	0%	43
	8	8%	27	27%	6	6%	1	1%	1	1%	43
Y.2	7	7%	31	31%	4	4%	1	1%	0	0%	43
	8	8%	31	31%	4	4%	0	0%	0	0%	43
Y.3	8	8%	32	32%	2	2%	1	1%	0	0%	43
	12	12%	26	26%	5	5%	0	0%	0	0%	43
Y.4	5	5%	37	37%	1	1%	0	0%	0	0%	43
	7	7%	31	31%	3	3%	1	1%	1	1%	43

Y.5	4	4%	32	32%	6	6%	0	0%	1	1%	43
	6	6%	29	29%	6	6%	2	2%	0	0%	43
Jumlah	69	69%	311	311%	39	39%	8	8%	3	3%	430
Rata-rata	6.9	6%	31.1	31%	3.9	3%	0	0%	0	0%	43

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel 2 di atas pada variabel kepuasan kerja Y.1 yang memilih jawaban sangat setuju 12%, setuju 62%, ragu-ragu 9%, tidak setuju 3%, dan sangat tidak setuju 1%. Y.2 yang memilih jawaban sangat setuju 15%, setuju 62%, ragu-ragu 8%, tidak setuju 1%, dan sangat tidak setuju 0%. Y.3 yang memilih jawaban sangat

setuju 20%, setuju 58%, ragu-ragu 7%, tidak setuju 1%, dan sangat tidak setuju 0%. Y.4 yang memilih jawaban sangat setuju 13%, setuju 68%, ragu-ragu 4%, tidak setuju 1%, dan sangat tidak setuju 1%. Y.5 yang memilih jawaban sangat setuju 10%, setuju 61%, ragu-ragu 12%, tidak setuju 2%, dan sangat tidak setuju 1%.

Lingkungan Kerja Fisik -< Kepuasan Kerja	0.889	27.05 *	Signifikan
--	-------	---------	------------

Sumber : Data diolah, 2020

Pengujian Hipotesis

Ha : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 3 : Hasil pengujian hipotesis struktural model

Pengaruh	Estimasi	Critical Rasio (CR)	Kepuasan

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai estimasi sebesar 0.889 dengan nilai CR 27.05* dan signifikan karena nilai CR > 1,96. Maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa : Ha Diterima dan H0 Ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat menjadi

salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik dan juga memadai hal ini akan berdampak terhadap semangat dan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja fisik belum memadai dan belum cukup baik maka akan menurunkan semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja. Akan tetapi setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga lingkungan kerja fisik pada perusahaan perlu dikelola dengan baik serta pimpinan harus bisa menyediakan apa saja yang diinginkan dan dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang semua aktivitas kerja sehingga akan menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong.

Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong ditunjukkan dari Hasil Pengujian *Goodness Of Fit Overall Model* dimana AFIT menunjukkan nilai sebesar 0.413 yang artinya besarnya pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. dengan nilai estimasi sebesar 0.889 dan nilai CR 27.05* >1,96 dan signifikan karena CR > 1,96.
2. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten

Tabalong sebesar 41,3% dan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel yang digunakan pada penelitian ini.

SARAN

1. Disarankan bagi pimpinan agar dapat menyediakan fasilitas kerja yang lebih lengkap dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, fasilitas kerja yang sudah rusak atau lama maka sebaiknya segera diganti dengan yang baru agar dapat memudahkan dan memperlancar pekerjaan yang dilakukan karyawan.
2. Disarankan bagi pimpinan agar dapat terus menjaga dan memelihara hubungan yang baik dengan karyawan, serta selalu berusaha untuk lebih memotivasi karyawan yang ada pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung agar karyawan memiliki moral kerja dan semangat

kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bank Rakyat Indonesia. n.d. “Tentang BRI” *www.Bri.co.id*. Retrieved Maret 20, 2020. (<https://bri.co.id/tentang-kami>)
- Darman. (2015, Desember 3). *Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi*. Retrieved 2020 <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengertian.html>
- Eka, Dwi Silvia, Bambang Swasto Sunuharyo, & Hamidah Nayati Utami. 2016. “Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 40(1):76–85.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 3(3): 1-16.
- I KD Sukaidep Atmaja; Ni Putu Sri Maryatni. 2019. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Karya Prima Unggulan (

- Whsmith) Di Kuta , Badung.”
Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)
18:17–25.
- Iroth, Anugerah, Victor P. K. Lengkong, & Lucky O. H. DotuLong. 2018. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4):2098–2107.
- Iradoni, Afriliyan. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Di PDAM Kabupaten Ponorogo. *Skripsi : Ponorogo*.
- Mahanka, Ridwan. 2016. “Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Tranformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ecodemica* 4(3):286–307.
- Maxmanroe. *Kepuasan Kerja: Pengertian, Indikator, Fungsi, dan Aspek-Aspeknya*. Retrieved 2020 <https://www.maxmanroe.com/vid/>
- Nofi Sulistyowati, Akhmadi, & Lutfi. 2017. “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 1:137–48.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartono, & Pudjo Sugito. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Yasin, Rusli. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada Direktorat Sumber Daya manusia PT Bio Farma (Persero) Di Bandung. *Skripsi : Fakultas Ekonomi Unpas*.

