

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA  
TERADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

<sup>1)</sup>Dewi Pratiwi, <sup>2)</sup>Latifah Hayani, <sup>3)</sup>Yuti Prasetyo, <sup>4)</sup>Angga Josua Lumban Tobing

<sup>1,2,3,4)</sup> Universitas Prima Indonesia

Email :

<sup>1)</sup>dpratiwi983@gmail.com, <sup>2)</sup>latifahhayani1996@gmail.com, <sup>3)</sup>yutiprasetyo@gmail.com,  
<sup>4)</sup>anggajosua98@gmail.com

**ABSTRACT**

This research aims to find out the effect of the physical work environment and work discipline on employees' job satisfaction in PT Perkebunan Nusantara IV Medan. This research was conducted with the total population is 499 people and samples taken are as many as 83 people. The samples were taken by *simple random sampling* with slovin formula. Data collection techniques in this research is by way of questionnaires, interviews and documentation. Data were analyzed by using multiple linear regression analysis model. Simultaneously research results show physical work environment and work discipline have significant and positive effect on employee job satisfaction ( $18.919 > 2.37$ ) with a significant level ( $0.000 < 0,1$ ). Partially discipline positively and significantly affect the job satisfaction value of  $t > t$  table ( $2,917 > 1.292$ ) and a significant value ( $0.005 < 0.1$ ). Partially communication has positive and significant effect on employee performance value  $t > t$  table ( $4.974 > 1.292$ ) and the significant value  $0.000 < 0.1$ , respectively.

**Keywords:** *Physical Work Environment, Work Discipline, Employee's Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Latar Belakang

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam berjalannya suatu per-usahaan. Agar karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan juga telah berupaya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan banyak aspek seperti, kesempatan untuk mendapatkan promosi bagi karyawan, pemberian motivasi oleh atasan, dan

Bonus. Namun tetap tidak bisa dipungkiri bahwa terkadang masih saja ada masalah yang terjadi, seperti kurangnya ventilasi, lemari arsip yang kurang sehingga banyak berkas arsip yang berantakan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Masalah yang terdapat di perusahaan yaitu kepuasan kerja

banyakny akaryawan yang mengeluh pada perusahaan karena pihak manajemen masi kurang peduli terhadap karyawan seperti terlambat memberikan gaji, pihak direksi memberikan mutasi dengan semena-mena tidak relevan,dan sebagainya sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pihak perusahaan meski gaji dan bonus mereka besar tapi perusahaan suka telat memberikan atau tidak sesuai dengan tanggal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain keluhan karyawan terhadap perusahaan, karyawan juga kurang nyaman dengan lingkungan kerja pada perusahaan PT. PERKEBUNAN NUSANTARAIV lingkungan kerja menunjukkan masalah yang terjadi sehubungan dengan lingkungan kerja fisik perusahaan adalah keadaan kantor yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman. Seperti berkas yang berantakan di lantai karna kurangnya lemari untuk menaru berkas serta ada komputer yang suda tidak di gunakan lagi terletak di meja sehingga membuat ruangan tidak terlihat rapi dan ada beberapa sampah yang berserakkan sehingga membuat ruangan menjadi tidakbersih.

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang di lakukan oleh karyawan dalam bekerja yang menunjukkan bahwa dari data pelanggaran disiplin karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan meningkat pada bulan Maret Tahun 2018 sebesar 8 orang melakukan pelanggaran dan ada 3 divisi yang melakukan pelanggaran yaitu numum, sdm dan akuntansi. Banyak karyawan

yang tidur saat bekerja, pulang sebelum waktunya dan istirahat sebelum waktunya dll. Di setiap divisi selalu melakukan pelanggaran itu sehingga mengganggu aktivitas perusahaan. Jika ada karyawan yang ketahuan melanggar peraturan akan diberikan teguran dan surat peringatan. Disiplin termasuk hal yang sangat penting bagi perusahaan tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jika karyawan tidak disiplin.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Pengaruh**

- a. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kepuasan kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:80), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor fisik yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, penagturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

Menurut Hartatik (2014:223), kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap sebagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan

kerja disekitarnya, ia merasa tidak puas. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mengerti hakikatnya kepuasan kerja dan cara melakukan manajemennya.

Menurut Handoko (2012:194), berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. iklim organisasi ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi. dimana hal ini selanjutnya mempengaruhi kepuasankaryawan.

b. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

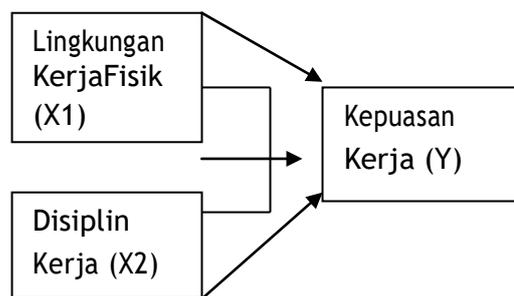
Menurut Hasibuan (2011:203), kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Menurut Siagian (2013:297), terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkirannya. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Menurut Hanggraeni (2011:15) Hasil penelitian mengungkapkan bahwa organisasi dengan karyawan yang merasa puas akan lebih efektif dibandingkan dengan organisasi dimana karyawannya memiliki kepuasan kerja yang rendah.” Begitu pula dengan tingkat absensi, pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki tingkat absensi yang tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

II.2 Kerangka Konseptual

kerangka konseptual di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di kantor PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 499 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sumpling* menggunakan rumus slovin. jumlah sampel yaitu 83 orang.

**Difinisi Operasional(Indikator)**

- **Indikator Lingkungan Kerja fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:28-35), ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/cahaya
2. Temperatur di tempatkerja
3. Kelembaban di tempatkerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan ditempatkerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempatkerja
8. Tata warna di tempatkerja..
9. Dekorasi di tempatkerja
10. Musik di tempatkerja
11. Keamanan di tempatkerja

• **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:194), ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dankemampuan
2. Teladanpimpinan
3. Balasjasa
4. Keadailan
5. Sanksihukuman.
6. Ketegasan.

• **Indikator Kepuasan kerja Karyawan**

Menurut Badeni (2017:44), mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Pekerjaan itusendiri
2. Gaji
3. Rekansekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungankerja

**Uji Valid and Reabilitaas**

Uji *validitas* digunakan untuk mengukur sahnya atau validtidaknya

suatu kuisoner. Dan *Reliabilitas* sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sifat penelitiannya yaitu *descriptive Explantory*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Metode yang digunakan untuk menganalisis data yaitu analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan kepuasan dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas lingkungan kerja disiplin kerja . rumus umum dari regrsi berganda yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + \dots + \dots e$$

**Tabel 1. Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.360	3.904		.861	.392
lingkungan kerja	.158	.054	.271	2.917	.005
Disiplin kerja A	.697	.140	.462	4,974	.000

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Dari hasil pengolahan data, maka dapat dibuat persamaan regresinya. Persamaan regresi tersebut adalah:

$$Y = 3.360 + 0,158X_1 + 0,697X_2$$

1. Konstanta sebesar 3.360 dapat diartikan bahwa Y akan bernilai sebesar 3.360 pada saat X1 dan X2 bernilai nol (tidak ada).
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,158 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan X1 akan meningkatkan Y sebesar 0.158.
3. koefisien regresi X2 sebesar 0,697 menyatakan bahwa kenaikan satu satuan X2 akan meningkatkan Y sebesar 0.697.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis secara Simultan menggunakan Uji-f

Uji hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau tidak, Uji hipotesis menggunakan angka f, yang diperoleh dari tabel Anova berikut ini :

**Tabel 2 uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	454,769	2	227,384	18.919	.000 <sup>b</sup>
Residual	961.520	80	12.019		
Total	1416,289	82			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka f penelitian dengan  $f_{tabel}$ , dengan kriteria sebagai berikut : jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak. Berdasarkan tabel di atas angka f penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah

sebesar 18.919. sedangkan angka  $f_{tabel}$  2.37. Dari ketentuan tersebut diperoleh  $f_{hitung}$  18.919 dan  $f_{tabel}$  2.37 karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yang berarti bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat **pengaruh yang signifikan secara simultan antara Variabel X1 dan variabel X2 terhadap Variabel Y.**

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial menggunakan Uji-t

Uji hipotesis secara parsial diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

**Tabel 3. Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.360	3.904		.861	.392
lingkungan kerja	.158	.054	.271	2.917	.005
Disiplin kerja	.697	.140	.462	4,974	.000

#### 1. Pengujian Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial.

Secara parsial, uji statistik yang digunakan adalah uji t. Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 2.917 dan  $t_{tabel}$  1.292. maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (2.917 > 1.292) maka hipotesis diterima artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.**

## 2. Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan secara parsial.

Secara parsial, uji statistik yang digunakan adalah uji t. Hasil penelitian SPSS diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 4.974 dan  $t_{tabel}$  1.292. maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (4.974 > 1.292) maka hipotesis diterima artinya, **terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.**

### Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 <sup>a</sup>	,321	,304	3,467

a. Predictors: (Constant), disiplin, lingkungan

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian 2019

Memperoleh nilai *Adjusted R* sebesar 0,304 yang menunjukkan bahwa 30.4% lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 69.6% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan dan pengawasan.

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas ( lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dikarenakan  $F_{hitung}$  ,  $F_{tabel}$  dan dari tingkat signifikan yang lebih kecil yaitu  $0.000 < 0.1$  sehingga dari data ini dapat

dilihat bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja

#### Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0.1 yaitu 0.005 Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi besarnya tingkat kepuasan kerja pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0.1 yaitu 0.000. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasna kerja pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badeni, 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Cetakan 3. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: Pustaka setia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, M.B.A. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Haggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartatik, Indah Puji. 2012. *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Penerbit Laksana.
- Ma'arif dan Kartika, M.syamsul dan Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT.Penerbit IPB Press Bogor.
- Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuraida, Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Cetakan 1. Depok: PT. Kanisius Anggota IKAPI.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 23. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sowewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*. Cetakan ke 20. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sinambel, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke III. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

- Nuraida, Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Cetakan 1. Depok: PT. Kanisius Anggota IKAPI.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 23. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sowewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*. Cetakan ke 20. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sinambel, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke III. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.