

**ACTIVA: Jurnal Ekonomi Syariah**  
ISSN (Print): 2622-6936; ISSN (Online):2622-6902  
Volume 2 Nomor 2 Oktober 2019  
P. 44-60

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan  
Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pergerakan Ekonomi**

**Nailin Nikmatul Maulidiyah<sup>1</sup>, Rizqy Ridho Ilahi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam , Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan Genggong  
Kraksaan, Jawa Timur, Indonesia  
[nailinmaulidiyah@gmail.com](mailto:nailinmaulidiyah@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus Surabaya  
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

**Abstract:** *The purpose of this study is to determine the impact of physical work environment on job satisfaction, the impact of physical work environment on employee performance, the impact of job satisfaction on employee performance, the role of job satisfaction in mediating the impact of physical work environment on employee performance. The type of this research is a literature review which describes the effect between variables based on existing theories and empirical studies of relevant journals. The results of this study showed that physical work environment has a positive effect on job satisfaction, physical work environment has a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, physical work environment has a positive effect on employee performance through job satisfaction.*

**Keywords:** **Physical Work Environment ; Job Satisfaction ; Employee Performance**

## **1. Pendahuluan**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Demi mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan Sumberdaya Manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Kualitas sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tentu akan berakibat baik terhadap perkembangan organisasi, dan sebaliknya karyawan dengan kinerja yang buruk akan berakibat buruk terhadap organisasi, oleh karena itu karyawan membutuhkan perhatian khusus dari pimpinan agar kinerjanya dapat tetap terjaga dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tetap tercapai. Kinerja menurut Mangkunegara (2013:103)<sup>1</sup> adalah sebagai hasil kerja

---

<sup>1</sup>Mangkunegara,AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2013. Hal 103)

secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2010:193)<sup>2</sup> kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila pekerjaannya dihargai. Sebaliknya, ketidakpuasan juga akan terjadi ketika karyawan merasa kurang dihargai di dalam organisasi tempatnya berkerja. Ketidakpuasan ini akan ditunjukkan dengan sikap negatif karyawan terhadap organisasi seperti tingkat absensi tinggi dan tingkat perputaran karyawan juga tinggi sehingga menyebabkan terhambatnya pencapaian visi misi organisasi, yang akan menyebabkan pencapaian tujuan organisasi akan terhambat pula. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2010:26)<sup>3</sup> lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan itu pula dalam bekerja, sehingga dapat bekerja dengan baik lagi. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kepuasan kerja sehingga kinerja dapat meningkat pula.

---

<sup>2</sup>Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. (Yogyakarta :BPFE UGM. 2010. Hal 193)

<sup>3</sup>Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : CV Mandar Maju. 2013. Hal 26)

## **2. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka yang bersumber dari teori – teori yang sudah ada dan jurnal – jurnal penelitian terdahulu yang relevan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti.

## **3. Landasan Teori**

### **3.1 Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2013:26)<sup>4</sup> lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2013:27)<sup>5</sup> yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

#### **a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja**

Penerangan atau cahaya memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Cahaya harus diatur sebaik mungkin demi menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Cahaya tidak boleh terlalu redup karena dapat mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja, hasil kerja juga kurang maksimal karena karyawan berisiko untuk tidak teliti dalam menyelesaikan tugasnya karena cahaya yang tidak memadai. Cahaya juga tidak boleh terlalu terang karena akan menyebabkan karyawan merasa silau dan kurang merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, cahaya harus diatur sebaik mungkin dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

#### **b. Temperatur di tempat kerja**

Setiap manusia dalam keadaan normal memiliki temperatur tubuh yang berbeda antara satu dengan lainnya. Umumnya, setiap orang akan menyesuaikan temperatur tubuhnya dengan temperatur yang ada di luar

---

<sup>4</sup> Ibid., Hal. 3

<sup>5</sup> Ibid., Hal. 3

tubuhnya, akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Oleh karena itu, perusahaan harus menyesuaikan temperatur di ruang kerja demi kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Tata warna di tempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu untuk diperhatikan dan dipahami dengan sebaik-baiknya karena dapat memberi pengaruh yang cukup signifikan terhadap kondisi psikologis karyawan. Tata warna memiliki hubungan yang erat dan tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dipahami karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang kondisi psikologis manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.

d. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi memiliki hubungan yang erat dengan penataan warna. Sehingga dekorasi tidak hanya sekedar berkaitan dengan hiasan di tempat bekerja, namun juga harus mampu mengatur tata letak semenarik mungkin, tata warna yang sesuai dan menyediakan perlengkapan serta hal hal lain yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Keamanan harus diperhatikan dengan baik agar karyawan merasa aman dan dilindungi ketika menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya, karena apabila lingkungan pekerjaan sudah tidak aman maka akan dapat menimbulkan kekhawatiran di lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan terganggunya konsentrasi terhadap pekerjaan dan menyebabkan kinerja karyawan yg tidak

maksimal, oleh karena itu keamanan di tempat kerja sangat penting untuk diperhatikan.

f. Fasilitas di Tempat Kerja

Fasilitas kerja merupakan sebuah alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. dengan adanya fasilitas kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

### 3.2 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:49),<sup>6</sup> kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya sesuai dengan standar yang ada. Sedangkan menurut Hasibuan (2016 : 202)<sup>7</sup>, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menunjukkan rasa senang dan rasa cinta akan pekerjaanyang menjadi tanggung jawabnya.

Hasibuan (2016:203)<sup>8</sup> menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memiliki peranan dalam kepuasan kerja, antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak;
- b. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
- c. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
- d. Berat ringannya pekerjaan;
- e. Peralatan yang menunjang;
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

---

<sup>6</sup>Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2015. Hal 49)

<sup>7</sup>Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta : Salemba Empat. 2016. Hal 202 )

<sup>8</sup>Ibid., Hal. 5

Celluci dan David (1978)<sup>9</sup> menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
- b. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
- d. Kepuasan dengan atasan (*satisfaction with supervisor*)
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa kepuasan kerja memiliki aspek yang luas untuk dipahami. Pemahaman akan kepuasan kerja tersebut tidak hanya mencakup dari sisi fisik saja, tetapi juga harus dari sisi *non* fisik. Kepuasan kerja secara fisik berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kondisi lingkungan yang mendukung pekerjaannya, serta hubungan dengan rekannya sesama karyawan. Sedangkan dari aspek *non* fisik dapat dilihat dari ada atau tidaknya prospek bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Prospek tersebut berkaitan dengan ada atau tidaknya harapan untuk berkembang dalam perusahaan, biasanya melalui promosi jabatan. Apabila aspek aspek tersebut dipenuhi maka kepuasan kerja karyawan akan dapat tercapai dengan baik. Tinggi maupun rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, absensi, serta tingkat *turn over intention*. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering dimanifestasikan dalam tindakan-tindakan destruktif baik secara aktif maupun pasif, seperti suka melanggar peraturan, banyak keluhan dalam bekerja, membiarkan segala sesuatu yang buruk terjadi di dalam perusahaan, tidak menjaga asset perusahaan dengan baik, dan terus menerus membuat kekacauan di perusahaan. Oleh karena itulah, kepuasan kerja harus dipenuhi oleh

---

<sup>9</sup>Cellucci, Anthony J., David L. De. Vries. *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for The MJSQ, Tehnical Report II* (Center of Creative Leadership. 1978)

perusahaan agar karyawan semakin rajin dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### 3.3 Kinerja

Mangkunegara (2013 : 18)<sup>10</sup> menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan tersebut. Menurut Edison *et al.* (2016 : 190)<sup>11</sup> kinerja merupakan sebuah hasil dari proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2016 : 160)<sup>12</sup>, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tingkat kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dimilikinya. Menurut Mahsun (2006:25)<sup>13</sup>, kinerja adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu perusahaan.

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2013:67)<sup>14</sup> antara lain:

- a. Kualitas kerja

---

<sup>10</sup>Ibid., Hal. 2

<sup>11</sup>Edison, Dr Emron., Anwar, Dr Yohny., Komariyah, Dr Imas. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* (Bandung : Alfabeta. 2016. Hal. 190)

<sup>12</sup> Ibid., Hal. 5

<sup>13</sup>Mahsun, Mohammad. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPF. 2006. Hal. 25)

<sup>14</sup> Ibid., Hal. 2



Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

## **4. Pembahasan**

### **4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013:26)<sup>15</sup> lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

---

<sup>15</sup>Ibid., Hal. 3

mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja akan tercapai sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2010)<sup>16</sup>, Muhraweni *et al.* (2017)<sup>17</sup>, Kusuma *et al.* (2018)<sup>18</sup>, dan Sitinjak (2018)<sup>19</sup> yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin bagus lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin menurun. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja fisik karyawan agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

#### **4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

---

<sup>16</sup>Utami, Dwi. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi kasus: CV. Sinar Bintang Gemilang Kalasan – Sleman. (*Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. 2010)

<sup>17</sup>Muhraweni., Rasyid., Gunawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (The Influence Of Physical Work Environment, Work Environment Non Physical and Communication To Employee Job Satisfaction In General Regional Secretariat Soppeng Regency). (*Jurnal Mirai Management*. Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017)

<sup>18</sup>Kusuma, Arga Dwi., Sunuharjo , Bambang Swasto., Iqbal, Mohammad. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). (*Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 55 No. 2 Februari 2018)

<sup>19</sup>Sitinjak, Lulu Novena. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). (*Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 55 No. 2 Februari 2018)

Lingkungan kerja fisik memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik dan kinerjanya juga akan meningkat. Semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap perusahaan pasti akan memberikan fasilitas-fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepuasan kerja memiliki kaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agastia (2014)<sup>20</sup>, Kusuma *et al.* (2018)<sup>21</sup>, Virgiyanti dan Sunuharyo (2018)<sup>22</sup> menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat.

#### **4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2015:49)<sup>23</sup>, kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Tingkat kepuasan sangat beragam

---

<sup>20</sup>Agastia, Ngakan Putuagung. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Merta Sedana Badung. *E-Jurnal Manajemen*. [S.L.], V. 3, N. 1, Jan. 2014. Issn 2302-8912. 2014

<sup>21</sup>Ibid., Hal. 9

<sup>22</sup> Virgiyanti., Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61 No. 2 Agustus 2018

<sup>23</sup> Ibid., Hal. 5

tergantung pada aspek apa dari kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja karena merasa diperhatikan dan dihargai dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang kurang baik sehingga kinerja dari karyawan itu sendiri akan menurun. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan. Hasil penelitian yang Indrawati (2013)<sup>24</sup>, Damayanti *et al.*(2018)<sup>25</sup>, Kusuma *et al.* (2018)<sup>26</sup>, Purba *et al.* (2019)<sup>27</sup> yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

---

<sup>24</sup> Indrawati, Ayudesi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, [S.L.]*, Oct. 2013. ISSN 2302-8890

<sup>25</sup>Damayanti, Riski., Hanafi, Agustina., Cahyadi, Afriyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. No 2 Oktober 2018

<sup>26</sup> Ibid., Hal. 9

<sup>27</sup>Purba, Deni Candra., Lengkong, Victor P.K., Loindong, Sjendry. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara. 2019

#### **4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang sangat penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Perusahaan tentunya memiliki standar tersendiri yang harus dipenuhi untuk menjamin kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak layak akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan akhirnya tidak merasa puas dalam bekerja. Ketidakpuasan ini akan menimbulkan rasa kurang semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penurunan kinerja karyawan yang tidak segera diatasi akan berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang dibangun oleh perusahaan sangat nyaman untuk karyawan maka kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dengan baik, sehingga kinerjanya juga akan semakin baik sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Untung dan Nugraheni (2017)<sup>28</sup> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, artinya semakin bagus fasilitas lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat sehingga kinerja juga akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin buruk fasilitas lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun sehingga kinerja juga akan semakin menurun dan pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat.

---

<sup>28</sup> Untung, Dasio., Nugraheni, Rini. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017

## 5. Kesimpulan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## 6. Daftar Pustaka

- Agastia, Ngakan Putuagung. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Merta Sedana Badung. *E-Jurnal Manajemen*. [S.L.], V. 3, N. 1, Jan. 2014. Issn 2302-8912
- Cellucci, Anthony J., David L. De. Vries. 1978. *Measuring Managerial Satisfaction : A Manual for The MJSQ, Tehnical Report II* (Center of Creative Leadership)
- Damayanti, Riski., Hanafi, Agustina., Cahyadi, Afriyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. No 2 Oktober 2018
- Edison, Dr Emron., Anwar, Dr Yohny., Komariyah, Dr Imas. 2016 *Manajemen Sumberdaya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta

- Fadlallah, Abdul Wahid A. 2015. Impact Of Job Satisfaction On Employees Performance. An Application On Faculty Of Science And Humanity. Studies University Of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal Of Innovation And Research In Educational Sciences*. Volume 2, Issue 1, ISSN (Online): 2349–5219
- Handoko, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisikedua. Yogyakarta :BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Salemba Empat
- Indrawati, Ayudesi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, [S.L.]*, Oct. 2013. ISSN 2302-8890
- Kusuma, Arga Dwi., Sunuharjo , Bambang Swasto., Iqbal, Mohammad. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 55 No. 2 Februari 2018
- Laosebikan, J. O., Odepidan, M. A., Adetunji, A. V. & Aderinto, C. O. 2018. Impact of Job Satisfaction on Employees Performance in Selected Microfinance Banks in Osogbo Metropolis, Osun State, Nigeria. *International Journal Of Social Sciences And Management Research*. Vol. 4 No. 8 2018 ISSN: 2545-5303
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Muhraweni., Rasyid., Gunawan. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (The Influence Of Physical Work Environment, Work Environment Non Physical and Communication To Employee Job Satisfaction In General Regional Secretariat Soppeng Regency). *Jurnal Mirai Management*. Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017.
- Purba, Deni Candra., Lengkong, Victor P.K., Loindong, Sjendry. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara

Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Emba*. Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 841 – 850

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju

Sitinjak, Lulu Novena. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 55 No. 2 Februari 2018

Untung, Dasio., Nugraheni, Rini. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017

Utami, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studikusus: CV. Sinar Bintang Gemilang Kalasan – Sleman. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Virgiyanti., Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61 No. 2 Agustus 2018

Widya, Betania , Rustiana, Ade. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. *Economic Education Analisis Journal*. Vol. 3, No. 2, 2014