

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUBIE CAR**

WASH TASIKMALAYA



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Carrisa Maudiva Anzalia

6031901008

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND NON
PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF RUBIE
CAR WASH TASIKMALAYA EMPLOYEES

Handwritten signature



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements For Bachelor's Degree in
Management

By :

Carrisa Maudiva Anzalia

6031901008

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FAKULTAS OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUBIE CAR WASH TASIKMALAYA

Oleh:

Carrisa Maudiva Anzalia

6031901008

Bandung, Januari 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA, CPM.

Pembimbing Skripsi,

A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda - tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Carrisa Maudiva Anzalia
Tempat, tanggal lahir : Tasikmalaya, 26 Juli 2001
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 6031901008
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN RUBIE CAR WASH TASIKMALAYA

dengan,

Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

MENYATAKAN

Adalah benar - benar karya tulis saya sendiri.

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 31 Januari 2023

Pembuat Pernyataan :



Pasal 25 Ayat (2) UU. No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya
Pasal 70 : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam
Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

(Carrisa Maudiva Anzalia)

ABSTRAK

Jasa pencucian kendaraan merupakan jasa yang diminati pada saat ini, dilihat dari total jumlah kepemilikan mobil pribadi di Indonesia yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Namun, dengan mobilitas yang tinggi dan tidak cukupnya waktu untuk merawat kendaraan sendiri, adanya jasa *Car Wash* akan sangat membantu. Rubie *Car Wash* merupakan salah satu *car wash* di Tasikmalaya yang menawarkan jasa pencucian kendaraan. Setelah dilakukan *preliminary research* kepada karyawan Rubie *Car Wash*, ditemukan adanya masalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *applied research* dengan metode penelitian deskriptif dan *causal research*. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan seluruh karyawan Rubie *Car Wash* yaitu sebanyak 31 responden. Data yang diperoleh diolah serta dianalisis menggunakan Teknik analisis deskriptif dan uji regresi linear berganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Microsoft Excel dan SPSSfor Macbook 26.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya termasuk baik dan tinggi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya, sehingga apabila semakin baiknya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Vehicle washing services are a service that is in demand at this time, judging from the total number of private cars in Indonesia, which is increasing from year to year. However, with high mobility and not enough time to maintain a personal vehicle, the existence of a car wash service will be very helpful. Rubie Car Wash is one of the car washes in Tasikmalaya that offers vehicle washing services. After preliminary research was carried out on Rubie Car Wash employees, found a problem of physical work environment, non-physical work environment and job satisfaction.

This study aims to determine the influence of physical and non-physical work environments on employee job satisfaction at Rubie Car Wash Tasikmalaya. The type of research used is applied research with descriptive research methods and causal research. The data obtained were processed and analyzed using descriptive analysis techniques and multiple linear regression tests. Data analysis in this study used Microsoft Excel and SPSS *for Macbook 26*.

Based on a descriptive analysis of the physical and non-physical work environments, job satisfaction at Rubie Car Wash Tasikmalaya was good and high. The results of this study showed that the physical work environment and non-physical work environment had a positive and significant effect on job satisfaction at Rubie Car Wash Tasikmalaya, so if the physical work environment and non-physical work environment are better felt by employees, then job satisfaction will increase.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Hirobbil Alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Berkat rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rubie *Car Wash* Tasikmalaya”**.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, arahan, motivasi serta kritikan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Papah Rudi Sutisna dan Mamah Shinta Mariska terimakasih untuk selalu mendoakan dan memberikan kasih sayang, dukungan serta motivasi selama ini hingga akhir nanti.
2. Adik penulis, Razka Aqila yang selalu menghibur dan memberikan semangat.
3. Ibu Dr. Istiharini, CMA, CPM. , selaku Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. , selaku dosen wali yang sudah memberikan arahan dan bantuan untuk penulis semenjak menempuh ilmu di Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M. , selaku dosen pembimbing Skripsi Manajemen Insani atas kesediaannya untuk membimbing, memberikan motivasi, perhatian selama menyusun penelitian ini serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
6. Sahabat penulis, Rifky Rifaldy Priatna, Shafiya Azzahra, Haliza Lutfiana dan teman - teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu senantiasa selalu menemani penulis selama menyusun penelitian, saling memberi saran, saling menguatkan, saling membantu, bertukar pikiran serta menghibur penulis ketika sedang mengalami kesulitan.

7. Sahabat “STEREO”, Salsabellanisa, Annisa Citra, Crystaliza Cantika atas dukungan serta doa.
8. Sahabat “CAKRA”, Athaya Salsabila, Syakira Rahma, Yovika Salsabila, Fauzia Azzahra atas semangat dan dukungannya.

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa akan keterbatasan serta akan jauhnya dari kata sempurna. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 4 Januari 2022

Carrisa Maudiva Anzalia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Kerangka Pemikiran	10
BAB 2.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Insani.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani	13
2.1.2 Tujuan Sumber Daya Insani.....	14
2.1.3 Fungsi Manajemen Insani	14
2.2 Lingkungan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16

2.3 Lingkungan Kerja Fisik	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	17
2.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	18
2.3.3 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik.....	19
2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik	20
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	20
2.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	21
2.4.3 Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	21
2.5 Kepuasan Kerja.....	22
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.5.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
2.5.3 Dimensi Kepuasan Kerja	24
2.5.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja	25
2.6 Penelitian Terdahulu	26
BAB 3.....	32
METODE PENELITIAN	32
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	32
3.2 Teknik Pengumpulan Data	33
3.3 Populasi Penelitian	34
3.4 Operasionalisasi Variabel	34
3.5 Pengukuran Variabel	40
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	41
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	44
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.7.1 Teknik Statistik Deskriptif	45

3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7.3 Analisis Linear Berganda.....	48
3.7.4 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	49
3.7.5 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T).....	50
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi	51
3.8 Objek Penelitian.....	51
3.8.1 Profil Perusahaan	51
3.8.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
3.8.3 Struktur Organisasi	53
3.8.4 Job Description	54
3.8.5 Profil Responden.....	55
BAB 4.....	58
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Analisis Deskriptif Variabel	58
4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik	58
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	67
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	71
4.2 Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	80
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
4.2.3 Koefisien Determinasi.....	85
4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	85
4.4 Pembahasan	86
4.4.1 Ringkasan Latar Belakang dan Hasil Penelitian	87
BAB 5.....	89
KESIMPULAN DAN SARAN.....	89

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	ix

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel X1	35
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel X2	37
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Y	38
Tabel 3.4 Skala Likert	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik	42
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	59
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dalam Pernyataan Sirkulasi Ruang Kerja	60
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dalam Pernyataan Tata Letak Ruang	61
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dalam Pernyataan Dekorasi	62
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dalam Pernyataan Fasilitas.....	65
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	66
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Dalam Pernyataan Hubungan Kerja Antara Bawahan dengan Atasan	67
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Dalam Pernyataan Hubungan Kerja Karyawan dengan Rekan Kerja	69
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).....	70
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y) Dalam Pernyataan pekerjaan yang secara mental menantang.....	71
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y) Dalam Pernyataan Kondisi kerja yang mendukung	73
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y) Dalam Pernyataan Gaji	74
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y) Dalam Pernyataan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.....	75
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y) Dalam Pernyataan Rekan Kerja	77

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)	78
Tabel 4.17 Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian.....	86
Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskriptif	86
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi linear Berganda.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tata Letak Rubie Car Wash	5
Gambar 1.2 Jarak antara Kantor atau Kasir dengan Area Cuci Mobil.....	6
Gambar 1.3 Tidak Adanya Fasilitas Tempat Istirahat Khusus Karyawan	7
Gambar 1.4 Kerangka Konseptual	12
Gambar 3.1 Logo Rubie Car Wash	51
Gambar 3.2 Bagan Organisasi Rubie Car Wash	53
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	80
Gambar 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Gambar 4.4 Hasil Uji F	82
Gambar 4.5 Hasil Uji T	83
Gambar 4.6 Hasil Regresi	84
Gambar 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	xiii
Lampiran 2. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik	xviii
Lampiran 3. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	xix
Lampiran 4. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	xx
Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	xxi
Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	xxi
Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	xxii
Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	xxii
Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	xxiii
Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	xxiii

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan lapangan kerja menjadi suatu fenomena yang umum terjadi di Indonesia seiring dengan membaiknya perekonomian dari tahun ke tahun, dan semakin banyaknya perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan maka perlombaan untuk tetap bertahan dalam perusahaan pun tidak lagi menjadi sebuah trend. Meningkatnya jumlah karyawan yang berpindah kerja pasca lebaran tahun 2022, diakibatkan oleh kepuasan pekerja yang tidak terpenuhi baik itu dari segi gaji, insentif, dan keuntungan lainnya (idxchannel.com, 2022). Kualitas hidup pekerja telah menurun selama masa pandemi, hal ini terlihat dari 33% pekerja yang tidak puas dengan situasi pekerjaan meskipun mereka masih memiliki pekerjaan di saat pandemi (jabar.antaranews.com, 2021). Sumber ketidakpuasan yang paling umum dengan pekerjaan adalah perlakuan tidak adil di tempat kerja, kurangnya budaya yang menghargai rasa hormat, komunitas, dan penghargaan atas pencapaian serta perlakuan tidak adil mencakup berbagai masalah tempat kerja, mulai dari perlakuan buruk oleh rekan kerja, kompensasi yang tidak konsisten, dan kebijakan perusahaan, hingga bias dan pilih kasih (www.cnbc.com, 2022).

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci untuk keberhasilan suatu perusahaan. Dalam mengelola karyawan diperlukannya melakukan bagaimana upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anasi (2020) ditemukan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terkuat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan rasa puas akan pekerjaan, karena ketidakpuasan pekerja terhadap lingkungan pekerjaan akan

berakibat negatif bagi individu maupun lingkungan pekerjaan. Faktor yang dapat memberikan dampak pada sumber daya manusia, salah satunya adalah lingkungan kerja, sehingga diharapkan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan.

Lingkungan kerja menurut Nazaya & Suwarsi (2018) mencakup semua sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, antara lain fasilitas, ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, dan interaksi rekan kerja. Sumber daya manusia, kesejahteraan, dan kenyamanan adalah semua hal yang memerlukan pertimbangan. Ketika karyawan mampu melakukan pekerjaan terbaiknya dalam lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, lingkungan tersebut dianggap dapat diterima atau sesuai (Sitepu et al., 2020). Oleh karena itu, instansi perlu menyediakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan untuk karyawannya. Tempat kerja berisiko membuat karyawan rentan terhadap stres dan depresi. Akibatnya, pilihlah lingkungan kerja yang sehat dan hindari lingkungan yang kurang kondusif. Sedangkan keadaan kerja yang mengganggu berupa lingkungan fisik yang kurang kondusif atau kurang nyaman. Misalnya, ruangan yang terlalu sempit, menimbulkan kebisingan, karena suara mesin dapat menimbulkan masalah bagi sebagian karyawan (tempo.co, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik atau psikis. Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan (Afandi, 2018). Organisasi mampu menentukan tindakan yang dapat diambil dengan menyesuaikan kondisi karakteristik karyawan yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk konsep lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sesuai. Sehingga, penelitian tentang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berfokus pada bagaimana karyawan merasa aman, nyaman, tentram, puas saat melakukan pekerjaan di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menggambarkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan, baik secara positif maupun negatif (Kurniati & Jaenab, 2020). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang diharapkan semua karyawan di tempat kerja. Namun, kepuasan kerja merupakan hal individu, setiap individu memiliki jumlah kepuasan yang bervariasi tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaan sepenuhnya ditentukan oleh persepsinya tentang tempat kerja, karyawan yang merasa dan bercermin positif terhadap pekerjaan dianggap puas, begitu pula sebaliknya (Abdulhamid & Zenab, 2020).

Pada saat ini, jasa pencucian kendaraan merupakan jasa yang diminati, dilihat dari total jumlah kepemilikan mobil pribadi di Indonesia yaitu 19.982.093 unit (korlantas.polri.go.id, 2022). Berdasarkan tingginya angka kepemilikan kendaraan, mobil merupakan salah satu jenis kendaraan pribadi yang banyak dipilih oleh masyarakat Indonesia, bahkan jumlahnya kian meningkat setiap harinya. Mobilitas yang tinggi dan tidak cukupnya waktu untuk merawat kendaraan sendiri, dengan adanya jasa *Car Wash* akan sangat membantu untuk mereka yang memiliki mobilitas tinggi. Rubie *Car Wash* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang bertempat di Jl. Situ Gede Selaawi, Kota Tasikmalaya dan berdiri sejak tahun 2018. Rubie *Car Wash* menawarkan jasa pencucian kendaraan. Karyawan Rubie *Car Wash* dapat memberikan jaminan kebersihan bagi kendaraan konsumennya agar konsumen tersebut menjadi konsumen yang loyal bagi Rubie *Car Wash*. Oleh karena itu, Rubie *Car Wash* harus dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan agar dapat memberikan jasanya secara optimal.

Penulis melakukan *preliminary research* kepada karyawan Rubie *Car Wash*, ditemukan masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan seperti adanya ketidakseimbangan pemerataan pekerjaan. Tidak meratanya pembagian tugas aktivitas mencuci kendaraan ini diakibatkan karena tidak adanya jadwal pembagian tugas pengeringan kendaraan secara tertulis, pembagian pencucian kendaraan ini

terdiri dari 2 bagian yaitu bagian basah dan bagian kering. Karyawan yang bertugas di bagian basah tidak mengalami masalah karena sudah memiliki jadwal secara khusus sedangkan di bagian pengeringan terbagi menjadi 3 bagian. Ketidakseimbangan pemerataan tugas pengeringan ini yang terkadang menimbulkan masalah karena pengeringan dilakukan hanya berdasarkan kendaraan yang masuk dalam salah satu bagian saja sehingga ada sebagian karyawan yang merasa terlalu dibebani oleh tugasnya sementara yang lain tidak merasakan beban tugas yang sama, hal tersebut menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dan apabila tidak dicari solusi dapat menimbulkan masalah yang berakibat pada keharmonisan antar para pekerja *Rubie Car Wash*. Kemudian, ada rasa ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan gaji yang berbeda didasarkan masa kerja yang berbeda, sementara karyawan yang belum terlalu lama masa kerja, merasa melakukan pekerjaan lebih berat dibandingkan yang lain. Selain itu, Penulis melakukan observasi di *Rubie Car Wash*, adapun terdapat ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik.

Berikut pada Gambar 1.1 merupakan tata letak kendaraan konsumen Rubie *Car Wash* yang sedang dan akan dicuci. Pada bagian kanan, terdapat area untuk mencuci mobil dengan mesin cuci hidrolik yang berjumlah 3 dan area cuci mobil ini untuk area cuci basah. Pada bagian ini, sering terjadi penumpukan antrian kendaraan yang akan dicuci. Pada bagian kiri area cuci dengan kapasitas 7 mobil untuk mengeringkan bagian luar mobil dan membersihkan bagian dalam mobil. Para karyawan seringkali mengalami kesulitan untuk memisahkan kendaraan yang telah bersih dengan kendaraan yang akan dicuci karena terbatasnya ruang.

Gambar 1.1
Tata Letak Rubie Car Wash



Sumber: Observasi Penulis

Selain itu, jika dilihat dari Gambar 1.2 segi tata letak kantor atau kasir, yang terlalu dekat dengan area cuci mobil. Sehingga, aktivitas pencucian mobil dilakukan berdekatan dengan lingkungan perkantoran atau kasir. Dimana aktivitas cuci mobil pastinya mengeluarkan suara bising ketika sedang mencuci kendaraan. Hal ini, mengakibatkan lingkungan kantor sangat rentan untuk menerima suara bising dari tempat pencucian mobil. Oleh karena itu, hal tersebut berkemungkinan untuk menimbulkan rasa tidak nyaman dan mengganggu fokus dari karyawan.

Gambar 1.2

Jarak antara Kantor atau Kasir dengan Area Cuci Mobil



Sumber: Observasi Penulis

Berikut pada Gambar 1.3 ruang istirahat karyawan pada suatu perusahaan harus lebih diperhatikan agar semua karyawan dapat merasa nyaman ketika sedang bekerja. Begitu pula dengan karyawan Rubie *Car Wash* yang membutuhkan ruang pribadi untuk mereka beristirahat dan berinteraksi dengan karyawan lain. Namun, tidak terdapat fasilitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut seperti tidak adanya toilet khusus karyawan dan tempat beristirahat. Sehingga, menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan untuk membersihkan diri. Fasilitas khusus bagi karyawan dirasa sangat perlu untuk mengembalikan stamina setelah seharian bekerja. Sementara, Rubie *Car Wash* tidak menyediakan secara khusus ruang beristirahat untuk karyawan tersebut. Sehingga, karyawan beristirahat di berbagai tempat, hal tersebut menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan. Berikut foto yang menunjukkan kondisi karyawan tanpa adanya fasilitas khusus karyawan untuk beristirahat.

Gambar 1.3

Tidak Adanya Fasilitas Tempat Istirahat Khusus Karyawan



Sumber: Observasi Penulis

Berdasarkan hasil observasi dan *preliminary research* dengan mewawancarai karyawan pada Rubie *Car Wash*, hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja yang bersifat fisik dan lingkungan kerja non fisik salah satunya adalah kurangnya tata letak ruang. Karyawan merasa kesulitan dalam penggunaan tata letak ruang untuk memisahkan kendaraan yang akan dicuci dan yang

sudah dicuci. Hal tersebut sering kali membuat rasa tidak nyaman bagi karyawan Rubie *Car Wash* karena karyawan merasa khawatir kendaraan yang sudah bersih akan kotor kembali sehingga mendatangkan keluhan dari konsumen, dan tidak adanya ruangan khusus bagi karyawan untuk beristirahat melepaskan rasa lelah setelah bekerja. Selain itu, terdapat pula masalah secara non fisik salah satunya adalah adanya rasa iri dan tidak puas akan ketidakseimbangan pemerataan kerja antar karyawan yang memicu ketidakharmonisan karyawan serta penerimaan gaji yang tidak merata. Oleh karena itu, hal tersebut menjadi indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan dari lingkungan pekerjaan tersebut tidak terpenuhi, sehingga para karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan fenomena dan masalah tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat topik yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rubie *Car Wash* Tasikmalaya**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik di Rubie *Car Wash*?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik di Rubie *Car Wash*?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di Rubie *Car Wash*?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rubie *Car Wash*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik di Rubie *Car Wash*.
2. Mengetahui Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik di Rubie *Car Wash*.
3. Mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan di Rubie *Car Wash*.

4. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rubie *Car Wash*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, oleh karena itu adapun manfaat penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan inspirasi yang positif serta pengetahuan dan pengalaman bagi penulis untuk mengetahui solusi yang tepat bagi penanganan masalah dalam suatu perusahaan.

2. Rubie *Car Wash*

Melalui penelitian ini diharapkan Rubie *Car Wash* dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat mengambil keputusan yang tepat mengenai solusi yang harus diambil pihak perusahaan sehingga di masa yang akan datang tidak menjadi suatu kendala bagi kelangsungan Rubie *Car Wash* tersebut.

3. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi pihak lain berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian ini pun diharapkan dapat menjadi acuan bagi penulis selanjutnya tentang hal yang sama dengan objek penelitian yang berbeda. Sehingga, dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan dalam kajian ilmu bidang Manajemen Insani.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang berada, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai individu dan kelompok terdiri dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik membutuhkan lebih banyak tenaga dan waktu, sehingga sulit untuk mencapai sistem kerja yang efisien. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma, 2018; Sitinjak, 2018; Gunawan, 2017) karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan jika bekerja dalam lingkungan fisik yang menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan fisik dalam tempat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus pada lingkungan kerja fisik karyawan untuk memastikan kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dengan baik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang mungkin secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan (Sedarmayanti, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi ruang kerja
3. Tata letak ruang
4. Dekorasi
5. Kebisingan
6. Fasilitas

Kenyamanan dapat menimbulkan kesenangan karyawan dalam bekerja, yang dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang semakin meningkat berfokus pada bagaimana merasa aman, nyaman, dan berhasil dalam menyelesaikan tugas (Sitepu et al., 2020). Lingkungan kerja non fisik meliputi semua situasi yang timbul sebagai akibat dari hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja atau bawahan (Sedarmayanti, 2017).

Adapun dimensi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut :

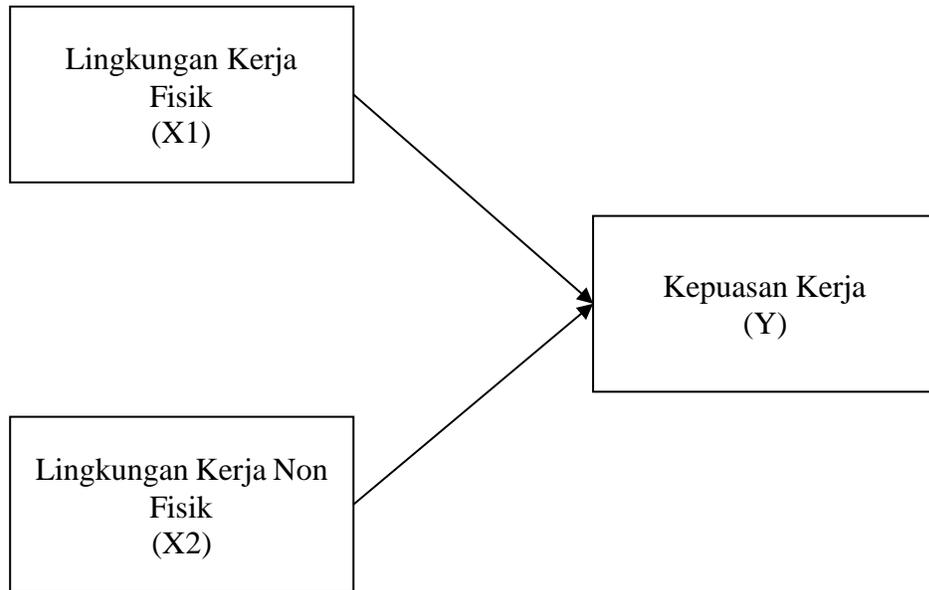
1. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
2. Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja

Menurut Robbins & Judge (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Ketidakpuasan karyawan pada pekerjaan akan mengakibatkan situasi yang negatif baik bagi dirinya maupun perusahaan tempat mereka bekerja, karyawan akan cenderung agresif dan melakukan sesuatu negatif yang berakibat pada performa perusahaan maupun pada karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (dalam Feronika, 2019) dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan kerja

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, secara umum penulis menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1.4
Kerangka Konseptual



Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya

H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Rubie *Car Wash* Tasikmalaya