



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan

Fahrani Al Fareza Hizrah Lutvhia

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Fahmi Susanti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

fahranialfareza@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the influence of non-physical work environment and work engagement on employee job satisfaction at PT Tampah Boga Nusantara in South Tangerang City. This research method used quantitative research methods. The data collection method used was a questionnaire survey. The population used in this study consisted of 80 employees. The sampling technique used saturated sampling, and obtained a sample of 80 respondents. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The hypothesis testing partially on the variable of non-physical environment (X1) obtained a calculated t-value > table t-value (12,677 > 1,991), which is also reinforced by a significance value of 0.000 < 0.05. This means that non-physical environment (X1) has a significant effect on employee job satisfaction. Partial hypothesis testing of the work engagement variable (X2) obtained a calculated t-value > table t-value (12,625 > 1,991), which is also reinforced by a significance value of 0.000 < 0.05. This means that the work engagement (X2) has a significant effect on employee job satisfaction. Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated t-value > table t-value (160,713 > 3.120), which is also reinforced by a significance value of 0.000 < 0.05. Thus, it can be said that the non-physical work environment and work engagement simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. The coefficient of determination obtained an R Square value of 0.671, meaning the non-physical work environment and work engagement together contribute a 67.1% influence on employee job satisfaction.*

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Work Engagement, Employee Job Satisfaction..*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel berjumlah 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,677 > 1,991), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel *work engagement* (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,625 > 1,991), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya *work engagement* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (160,713 > 3,120), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,671 artinya lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,1 % terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Work Engagement, Kepuasan Kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

PT. Tampah Boga Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan khususnya jajan tradisional. Mengusung tema konsep modern dalam menyajikan jajanan tradisional membuat produknya banyak digemari oleh pecinta jajanan pasar yang merindukan jajanan tradisional di era banyaknya jajanan kekinian sehingga produk mereka tetap relevan di berbagai kalangan

Selain menerima pemesanan dimuka (*pre order*), konsumen juga dapat membeli secara langsung dengan datang ke toko yang berlokasi di Bintaro dan Gandaria. Akses pembelian yang fleksibel tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu memberikan pelayanan optimal, baik dalam memproses pesanan maupun melayani pelanggan yang datang langsung ke toko. Situasi ini membuat peran karyawan menjadi sangat penting karena kualitas pelayanan yang diberikan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur kualitas hubungan antara karyawan dengan organisasi

Tabel 1. 1
Data Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan
PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase Jawaban	
			Iya	Tidak
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya.	20	75%	25%
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	20	35%	65%
3.	Setiap karyawan mendapat kesempatan yang sama untuk dipromosikan.	20	80%	20%
4.	Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam bekerja.	20	80%	20%
5.	Rekan kerja saya selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan.	20	40%	60%

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT Tampah Boga Nusantara, diperoleh gambaran awal mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, hubungan dengan atasan juga terjalin dengan baik, yang dapat dilihat pada hasil pra survei di atas menunjukkan bahwa atasan memberikan arahan yang jelas dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan komunikasi antara bawahan dan atasan terjalin dengan cukup baik. Komunikasi merupakan kunci penting dalam sebuah organisasi agar pekerjaan dapat berjalan lancar, terutama karena pekerjaan dilakukan lintas divisi.

Namun demikian, pada pernyataan yang membahas rekan kerja, hampir setengah karyawan merasa bahwa rekan kerja tidak selalu membantu saat ada kesulitan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya komunikasi atau keterbukaan antar karyawan yang tidak tersampaikan dengan jelas, atau karena beban kerja individu yang cukup berat sehingga mengakibatkan kesulitan dalam membantu rekan kerja lainnya. Hal ini tercermin dari kurang optimalnya dukungan antar rekan kerja, komunikasi yang belum berjalan secara efektif, serta ketidakseimbangan pembagian beban kerja. Dalam pelaksanaannya, pembagian tugas yang kurang jelas menyebabkan sebagian karyawan menerima beban kerja yang lebih berat dibandingkan rekan kerja lainnya. Pada praktik di lapangan, sebelum proses produksi dimulai, staf produksi seharusnya terlebih dahulu melakukan proses pengemasan (*packing*) pesanan. Namun demikian, pelaksanaan tugas tersebut belum berjalan secara optimal karena tidak seluruh staf produksi terlibat dalam proses *packing*. Kondisi ini diperparah dengan kurang efektifnya

komunikasi antar staf dan mengakibatkan koordinasi kerja menjadi terhambat. Akibatnya, kerja sama tim menjadi kurang optimal dan menimbulkan persepsi ketidakjelasan pembagian tugas dan tanggung jawab kerja di kalangan karyawan hal tersebut diperparah dengan kurangnya keterbukaan dan koordinasi antar karyawan sehingga memengaruhi kualitas kerja sama tim. Dalam beberapa kondisi, permasalahan yang terjadi tidak dikomunikasikan secara langsung kepada rekan kerja lainnya melainkan disampaikan secara tidak langsung melalui media seperti menyindir melalui sosial media. Pola komunikasi seperti ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, memperlemah hubungan interpersonal, dan menghambat terciptanya suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Karyawan pun dapat merasa terbebani secara psikologis, kemudian berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan

Tabel 1. 2
Key Performance Indicator Individual

No	Key Performance Indicator Individual (KPI) Individual	Bobot
1.	A (Istimewa)	85-100
2.	B (Sangat Baik)	75-84
3.	C (Baik)	60-74
4.	D (Cukup)	50-59
5.	E (Kurang)	1-49

Sumber : PT Tampah Boga Nusantara (2025)

Penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) individual digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja setiap karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kategori penilaian KPI pada PT Tampah Boga Nusantara terdiri dari lima tingkat, mulai dari A (istimewa) hingga E (kurang) di mana masing-masing memiliki rentang bobot nilai tertentu. **Penilaian ini dilakukan secara berkala untuk memastikan kinerja karyawan tetap selaras dengan tujuan dan target perusahaan. Selain itu, KPI menjadi dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi kinerja, pengembangan karyawan, serta pemberian penghargaan. Dengan adanya KPI yang terstruktur, perusahaan dapat memantau peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan secara sistematis.** Sistem ini membantu perusahaan menilai kontribusi, efektivitas, serta kualitas kerja karyawan secara objektif. Hal ini dapat menunjukkan keterlibatan karyawan terhadap tugas yang diberikan, hubungan interpersonal, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Ketidakjelasan dalam penerapan KPI dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan

Tabel 1. 3
Penilaian Key Performance Indicator Lingkungan Kerja Non Fisik PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan

No	Pencapaian yang dinilai	Bobot			Keterangan
		2022	2023	2024	
1.	Frekuensi konflik antar rekan kerja (<i>peer support index</i>).	60	57	55	Cukup
2.	Kecepatan respon atasan terhadap baawahan.	65	70	74	Baik
3.	Koordinasi antar karyawan dalam menyelesaikan pesanan.	70	80	88	Istimewa

Sumber : PT Tampah Boga Nusantara (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, penilaian *key performance indicator* (KPI) lingkungan kerja non fisik pada PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan kinerja dalam tiga tahun terakhir. Pada indikator konflik antar rekan kerja (*peer support index*), terlihat penurunan skor dari tahun 2022 sebesar 60 menjadi 55 pada

tahun 2024 dan masuk kategori “cukup”. Penurunan ini mengindikasikan bahwa tingkat konflik internal masih cukup tinggi

Tabel 1. 4
Penilaian Key Performance Indicator Work engagement
PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan

No	Pencapaian yang dinilai	Bobot			Keterangan
		2022	2023	2024	
1.	Ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja.	65	69	73	Baik
2.	Komitmen terhadap tugas dan perusahaan.	57	55	53	Cukup
3.	Tingkat fokus dalam menyelesaikan pesanan.	80	82	84	Sangat Baik

Sumber : PT Tampah Boga Nusantara (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja mengalami peningkatan yang berarti bahwa karyawan semakin mampu beradaptasi dengan tekanan kerja dan menjaga produktivitasnya dari tahun ke tahun walaupun masih harus diperbaiki agar tidak mengalami penurunan di tahun mendatang. Pada tingkat fokus dalam menyelesaikan pesanan juga mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2022 dari skor 80 menjadi skor 84 pada tahun 2025. Kenaikan ini berarti adanya peningkatan disiplin operasional dalam memenuhi target pesanan dan waktu penyelesaian. Namun, komitmen terhadap tugas dan perusahaan mengalami penurunan yang berarti karyawan tidak terikat secara emosional dan hanya menyelesaikan kewajiban.

Karyawan menyelesaikan proses pembuatan atau pengemasan produk sebatas untuk memenuhi target jumlah produksi harian tanpa memperhatikan aspek kerapian, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja secara optimal. Dalam praktiknya, masih sering ditemukan kelalaian pada tahap pengemasan, seperti produk yang seharusnya dikemas per satuan, kelengkapan kartu ucapan, maupun pita yang terlewat, sehingga menimbulkan keluhan dari konsumen. Selain itu, ketika terjadi keterlambatan produksi atau kekurangan tenaga kerja, sebagian karyawan belum menunjukkan inisiatif untuk membantu mempercepat proses kerja dan cenderung segera meninggalkan area kerja setelah jam kerja berakhir. Kondisi tersebut mencerminkan rendahnya tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:73) “Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal”. Kepuasan kerja menurut Elbadiansyah (2019:78) merupakan “suatu pedoman yang berasal dari pemikiran seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang (Romdoni & Veritia, 2025).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2021:66) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.”

Work engagement

Menurut Canibano dalam Mahin (2019) “*work engagement* merupakan keadaan dimana karyawan terlibat dan antusias dalam pekerjaan”. Menurut Lockwood dalam Sukoco, dkk (2020) menjelaskan *work engagement* sebagai suatu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun intelektual. Menurut Wijayati & Rahman (2022) “*Work engagement* merupakan hubungan positif yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi yang akan mengarah pada partisipasi yang lebih dinamis terkait dengan kinerja karyawan dalam beban tugas yang ditugaskan di tempat kerja”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti dan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi

Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengadakan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan lain sebagainya. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No	Pernyataan (X1)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,836	0,2199	Valid
2	Pernyataan 2	0,796	0,2199	Valid
3	Pernyataan 3	0,845	0,2199	Valid
4	Pernyataan 4	0,767	0,2199	Valid
5	Pernyataan 5	0,765	0,2199	Valid
6	Pernyataan 6	0,788	0,2199	Valid
7	Pernyataan 7	0,717	0,2199	Valid
8	Pernyataan 8	0,857	0,2199	Valid
9	Pernyataan 9	0,825	0,2199	Valid
10	Pernyataan 10	0,796	0,2199	Valid

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) seluruh pernyataan terbukti valid. Hasil dari r_{hitung} setiap pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) lebih besar dari 0,2199. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja non fisik adalah valid, karena r_{hitung} terendah adalah 0,717 lebih besar dari r_{tabel} 0,2199

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas *Work engagement* (X2)

No	Pernyataan (X1)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,635	0,2199	Valid
2	Pernyataan 2	0,779	0,2199	Valid
3	Pernyataan 3	0,818	0,2199	Valid
4	Pernyataan 4	0,812	0,2199	Valid
5	Pernyataan 5	0,753	0,2199	Valid
6	Pernyataan 6	0,749	0,2199	Valid
7	Pernyataan 7	0,702	0,2199	Valid
8	Pernyataan 8	0,683	0,2199	Valid
9	Pernyataan 9	0,680	0,2199	Valid
10	Pernyataan 10	0,825	0,2199	Valid

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel *work engagement* (X2) seluruh pernyataan terbukti valid. Hasil dari r_{hitung} setiap pernyataan untuk variabel *work engagement* (X2) lebih besar dari 0,2199. Maka dapat disimpulkan variabel *work engagement* adalah valid, karena r_{hitung} terendah adalah 0,635 lebih besar dari r_{tabel} 0,2199

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas *Work engagement* (X2)

No	Pernyataan (X1)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,706	0,2199	Valid
2	Pernyataan 2	0,615	0,2199	Valid
3	Pernyataan 3	0,814	0,2199	Valid
4	Pernyataan 4	0,608	0,2199	Valid
5	Pernyataan 5	0,686	0,2199	Valid
6	Pernyataan 6	0,702	0,2199	Valid
7	Pernyataan 7	0,789	0,2199	Valid
8	Pernyataan 8	0,864	0,2199	Valid
9	Pernyataan 9	0,760	0,2199	Valid
10	Pernyataan 10	0,729	0,2199	Valid

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) seluruh pernyataan terbukti valid. Hasil dari r_{hitung} setiap pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,2199. Maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja karyawan adalah valid, karena r_{hitung} terendah adalah 0,608 lebih besar dari r_{tabel} 0,2199

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1).	0,936	0,60	Reliable
2	<i>Work engagement</i> (X2).	0,910	0,60	Reliable
3	Kepuasan Kerja Karyawan (Y).	0,897	0,60	Reliable

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 dapat dilihat variabel lingkungan kerja non fisik (X1), *work engagement* (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y) mendapatkan hasil *cronbach alpha* > dari standar *cronbach alpha* yaitu 0,60. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja non fisik (X1), *work engagement* (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y) dinyatakan *reliable*. Uji tersebut dinyatakan valid karena lebih banyak responden yang memilik setuju dan sangat setuju, maka mengakibatkan *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan oleh Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual atas dasar penelitian telah berdistribusi secara normal atau memenuhi syarat uji normalitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,2375000
	<i>Std. Deviation</i>	3,10409505
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,086
	<i>Positive</i>	0,058
	<i>Negative</i>	-0,086
<i>Test Statistic</i>		0,086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>		<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
				<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	2,093	2,972		0,705	0,483		
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	0,469	0,133	0,442	3,529	0,001	0,234	4,267
	WORK ENGAGEMENT	0,450	0,130	0,433	3,458	0,001	0,234	4,267

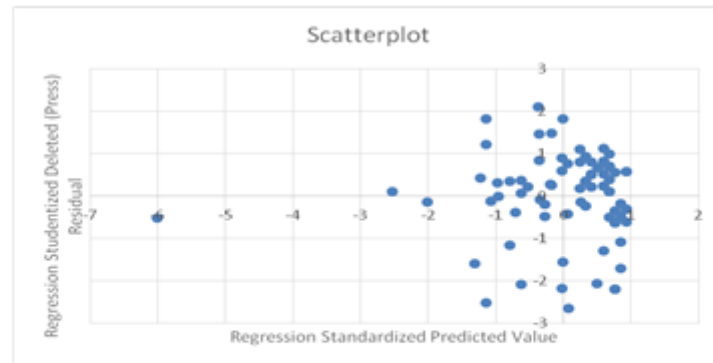
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dari hasil uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,234 dan nilai VIF sebesar 4,267. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel independen dikarenakan nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga layak digunakan dalam model regresi untuk menguji pengaruhnya terhadap variabel dependen

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.7 dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik-titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini



Gambar 2. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data diolah penulis (2025)

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Berganda pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work engagement (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	2,093	2,972		0,705	0,483
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	0,469	0,133	0,442	3,529	0,001
	WORK ENGAGEMENT	0,450	0,130	0,433	3,458	0,001

a. Dependent Variable : KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah penulis (2025)

1. Nilai konstanta a sebesar 2,093 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan work engagement (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,093
2. Nilai koefisien lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,469 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin pada variabel lingkungan kerja non fisik, maka hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,469
3. Nilai koefisien work engagement (X2) sebesar 0,450 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin pada variabel work engagement, maka hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,450

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan pada tabel 4.20 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,847 jika dilihat pada tabel ter sebut nilai interval koefisien korelasinya berada pada interval 0,800-1,000 artinya lingkungan kerja non fisik (X1) dan work engagement (X2) memiliki pengaruh yang Sangat Kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. 20

Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Work engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,847 ^a	0,717	0,710	3,373	0,717	97,627	2	77	0,000

a. Predictors: (Constant), WORK ENGAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 23

Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Work engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	0,717	0,710	3,373

a. Predictors: (Constant), WORK ENGAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,717 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan *work engagement* (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 71,7%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 71,7\%) = 28,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 24

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	3.683	3.135		1.175	0.244
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	0.871	0.069	0.821	12.677	0.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.24, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $12,677 > 1,991$, yang mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki juga akan semakin meningkat. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 4. 25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Work engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	5.648	2.994		1.887	0.001
	WORK ENGAGEMENT	0.852	0.067	0.819	12.625	0.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.25, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $12,625 > 1,991$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Work engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2085.182	1	2085.182	160.713	,000 ^b
	Residual	1012.018	78	12.975		
	Total	3097.200	79			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, WORK ENGAGEMENT

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau $160,713 > 3,12$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara silmutan antara lingkungan kerja non fisik (X1) dan *work engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. *Work engagement* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 5,648 + 0,852X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,819, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,671 atau sebesar 67,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $12,625 > 1,991$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *work engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 3,683 + 0,871X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,821, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,673 atau sebesar 67,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $12,677 > 1,991$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan

H₁ diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja non fisik (X₁) terhadap kepuasan kerja karyawan (y).

3. Lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* secara silmutan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 2,093 + 0,469X_1 + 0,450X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,847, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,717 atau sebesar 71,7%. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{table}$ atau $160,713 > 3,120$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zafana Publishing.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elbadiansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2020). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Ichsan, R.N., Nasution L., & Sinaga S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sodang P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silitonga, E. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sudjana. (2018). *Metoda Statiska*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (Edisi 5)*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Sumber Jurnal

- Azharuddin, R. A., Mukzam, M. D., & Prakasa, Y. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 9–21.
- Erfeni, Y., Isyandi & Garnasih, L. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, dan Pelatihan Karyawan terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru*. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*. 5(01). 1-22.
- Heriyanti, S.S & Putri, R. (2021)). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT NT Cikarang*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1).
- Humaini, Ape, R., dan Thaha, A. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Work engagement terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta)*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 2 (2).
- Mahin, Q. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan work engagemnt terhadap perilaku kerja inovatif*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 5(1), 145-154.
- Maulana, O., & Oktavianti, N. (2025). *Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Tbk Kcp Bogor Karadenan*. *Jurnal intelek dan cendikiawan nusantara*. 2(4).
- Pratama, M., A., & Badara, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima*. *JMCBUS : Journal of Management and Creative Business*. 1(4), 398-412.
- Prianti, L., & Wiguna, M. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erafone di area Ciputat Tangerang Selatan*. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
- Purnomo, S., & Putranto, A., T. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pT Panca Puta Madani*. *Jurnal MADANI Universitas Pamulang*. 3(2), 259-266.
- Riyati, R., & Saroyo, (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pradata Of School Computer (JIKAMAKA) Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong*. *JAPB*. 5(2).
- Romdoni, S & Veritia. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Finishing pada PT Dream Wear Jawa Barat*. *Jiic : Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
- Sukoco, I., Nurfu'adah, D., & Muttaqin, Z. (2020). *Work Engagement of Millenial Generation Employees At PT. X Bandung*. *Jurnal AdBispreneur*. 5(3), 263-281.
- Tzkiyah, F. A., Farida, U., & Pristi, D. E. (2025). *Pengaruh Work Engagement, Knowledge Sharing Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PUDAM Ponorogo*. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*. 4 (3).
- Yusuf, M., F., & Supriyadi, T. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X*. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*. 2(7), 743-748.