
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN COFFEE SHOP DI BANJARMASIN**

Veronica Yaennita Setiawan

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat
E-mail : 1910312120039@mhs.ulm.ac.id

Akhid Yulianto

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Physical Work Environment and Individual Characteristics on Job Satisfaction of Coffe Shop Employees in Banjarmasin. The population in this study is employees who work in ten coffee shops totaling 80 employees in the city of Banjarmasin. Sampling uses a non-probability sampling technique, namely purposive sampling. Based on the specified criteria, a sample of 80 employee samples was obtained. The data collection technique in this study is an interview, the aim is to find out the information that must be examined during observation with the research method of distributing questionnaires or questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression.

The results showed that the Physical Work Environment and Individual Characteristics had an effect (simultaneously or together) on the Job Satisfaction of Coffe Shop Employees in Banjarmasin. Physical Work Environment has an effect (Positive) on the job satisfaction of Coffe Shop Employees in Banjarmasin. Individual Characteristics affect (Positive) on Coffe Shop Employee Job Satisfaction in Banjarmasin. This means that the physical work environment and individual characteristics must be improved so that enthusiasm at work and attention to employees can increase job satisfaction at coffee shops in Banjarmasin.

Keywords: *Physical Work Environment, Individual Characteristics, Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffe Shop di Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sepuluh coffe shop berjumlah 80 karyawan yang ada di kota Banjarmasin. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling purposive. Berdasarkan kriteria yang ditentukan diperoleh sampel sebanyak 80 sampel karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara, tujuannya untuk mengetahui keterangan yang harus diteliti saat observasi dengan metode penelitian penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu berpengaruh (secara simultan atau secara bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffe Shop di Banjarmasin. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh (Positif) terhadap Kepuasan kerja Karyawan Coffe Shop di Banjarmasin. Karakteristik Individu berpengaruh (Positif) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffe Shop di Banjarmasin. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu harus ditingkatkan agar semangat dalam bekerja dan perhatian kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja di coffe shop di Banjarmasin.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian penting di sebuah organisasi, maka dari itu diperlukan adanya suatu tindakan profesional agar terbentuknya karyawan yang seimbang dengan kepuasan dan kinerja yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Maka dari itu pentingnya memperhatikan kepuasan dari karyawan agar terciptanya kinerja yang sesuai dengan apa yang organisasi atau perusahaan inginkan. Menurut Robbins (2003: 74) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang diberikan oleh seseorang (karyawan) terhadap hasil pekerjaannya atau jumlah penghargaan yang diterima dibandingkan dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003: 78).

Coffee Shop merupakan tempat di mana biasanya kita meminum kopi, hal ini sudah menjadi kebiasaan masyarakat Indonesia sejak zaman dahulu, karena Indonesia sendiri adalah negara penghasil biji kopi terbaik di seluruh dunia. Tren dan kebutuhan terhadap produk minuman kopi terus meningkat setiap waktunya. Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan *coffee shop* di Banjarmasin ditemukan beberapa keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para karyawan tersebut, seperti gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tidak adanya *reward* atau bonus bagi karyawan, kurangnya fasilitas yang disediakan bagi karyawan untuk bekerja, serta kurang jelasnya SOP yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Permasalahan SOP yang kurang jelas tersebut juga seringkali menjadi permasalahan karena para karyawan merasa bahwa kemampuan yang mereka miliki tidaklah cukup untuk memahami SOP yang membingungkan. Para karyawan yang peneliti wawancarai menyampaikan bahwa seharusnya *coffee shop* memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawannya untuk membantu melancarkan aktivitas kerja karyawan, seperti penyediaan peralatan mesin, ruangan, maupun stok produk yang memadai agar hal tersebut juga berguna untuk karyawan dapat memuaskan konsumen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Negoro et al., 2021). Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut (Arianto & Abaharis, 2019).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik individu. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan bagi pencapaian tujuan organisasi (Burhami et al., 2018). Melihat dari pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Suatu organisasi harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari karyawan terhadap pekerjaan yang mereka geluti.

Sebuah pekerjaan memerlukan adanya interaksi dengan rekan kerja dan atasan, yang perlu diperhatikan agar tercapainya komunikasi yang baik. Sumber daya manusia merupakan peran

penting dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan perusahaan, dimana jika karyawan mengalami masalah dalam produktifitas maka hal ini juga dapat mempengaruhi jalannya sebuah bisnis untuk mendapatkan profitabilitas.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini berdasarkan uraian fenomena terhadap permasalahan yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya dimana penelitiannya berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja kayawan coffee shop di Banjarmasin”**.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang diberikan oleh seseorang (karyawan) terhadap hasil pekerjaannya atau jumlah penghargaan yang diterima dibandingkan dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003: 78). Kemudian, Hasibuan (2005: 202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang mana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan baik bersumber dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka dalam bentuk sikap yang positif ataupun negatif, karyawan yang memiliki kepuasan kerja positif atau baik maka mereka akan bekerja secara produktif, sedangkan yang kurang puas atau negatif maka akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan karena enggan untuk memaksimalkan kinerjanya.

B. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja dalam permasalahan mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 73) adalah sebagai berikut.

1. *Single global rating*

Merupakan meminta individu untuk merespon atau memberikan pertanyaan kepada responden, seperti dengan mempertimbangkan seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara *“highly satisfied”* dan *“highly dissatisfied”*.

2. *Summation score*

Dimana mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja mengenai masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervise, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

C. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2007: 503) terdapat dua teori mengenai kepuasan kerja seperti sebagai berikut.

1. *Two-Factor Theory*

Adalah teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari dalam kelompok variable yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan dan

bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung.

2. *Value Theory*

Adalah teori kepuasan kerja yang terjadi ketika hasil pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyak karyawan yang menerima hasil, maka semakin puas karyawan tersebut begitu juga sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini yaitu perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah juga kepuasan seseorang. Cara yang efektif memuaskan pegawai adalah dengan menemukan apa saja yang diperlukan dan dibutuhkan oleh mereka kemudian bantu mereka untuk mendapatkannya.

Biasanya kepuasan kerja dapat dinilai berdasarkan seberapa produktifnya karyawan dalam bekerja apakah mereka merasa nyaman dalam bekerja atau tidak. Bagi karyawan yang kurang produktif biasanya dikarenakan kurangnya dihargai dalam bekerja, membuat mereka tidak merasa nyaman dan sulit untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki. Dimana sebenarnya bekerja itu tidak hanya untuk melakukan tanggung jawab dari tugas saja tetapi juga adanya interaksi sesama rekan kerja dan atasan.

D. Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan definisi oleh Sedarmayanti (2017: 19), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kemudian, lingkungan kerja fisik juga didefinisikan sebagai kondisi kerja secara fisik di tempat kerja, yang dapat mendorong atau mematahkan semangat karyawan untuk bekerja, mencakup bangunan, lokasi, ventilasi, penerangan, kamar kecil, toilet, perabotan, suhu di tempat kerja, kebisingan di departemen, lokasi fasilitas internal, peralatan, mesin, warna dinding, ketinggian atap dan sebagainya. Selanjutnya, menurut Lemma et al. (2022), lingkungan kerja fisik adalah segala faktor-faktor ergonomis seperti kebisingan, pencahayaan, suhu, kualitas udara, dan warna yang dapat mempengaruhi kemampuan orang untuk bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi secara fisik dari lingkungan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

E. Karakteristik Individu

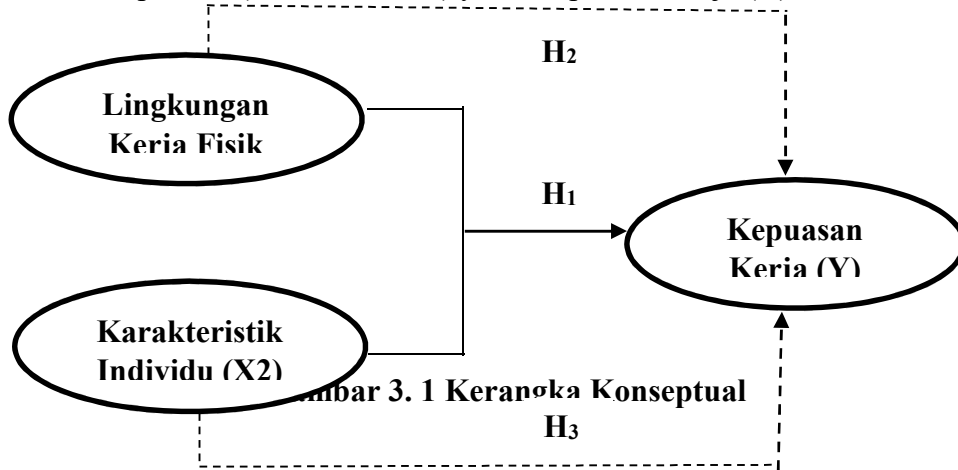
Menurut Rivai (2009: 147), karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Kemudian, karakteristik individu juga didefinisikan sebagai sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan (Hasibuan, 2011: 55). Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan (Arianto & Abaharis, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah segala ciri-ciri atau karakter yang dimiliki oleh seseorang atau tumbuh dalam diri seseorang, mencakup jenis kelamin, sifat, keadaan kesehatan, kondisi psikologis dan sejenisnya.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian teori dalam penjabaran sebelumnya, bahwa kerangka konseptual pada penelitian ini variabel yang dapat dirinci terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap variabel dependen (variabel terkait) yaitu Kepuasan Kerja (Y).



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1: Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan coffee shop di Banjarmasin.

H2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan *coffee shop* di Banjarmasin.

H3: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan *coffee shop* di Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan jenis penelitian metode kuantitatif yaitu menerapkan metode penelitian observasi, wawancara dan kuesioner.

Sifat dari penelitian ini adalah penelitian kausal atau hubungan sebab akibat. Dimana dalam penelitian ini mempunyai variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

B. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh bagian individu karyawan yang bekerja dalam bidang *head barista*, *barista*, *waiters*, dan *kitchen* di sepuluh coffee shop di Banjarmasin.

C. Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan yang bekerja di sepuluh coffee shop yang ada di kota Banjarmasin. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu *sampling purposive* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang peneliti tentukan, yaitu coffee shop sudah berdiri minimal 6 bulan, memiliki minimal 5 karyawan dan berdomisili di Banjarmasin. Sehingga, Sampel yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak 80 sampel karyawan dari 10 coffee shop yang ada di Banjarmasin.

HASIL DAN ANALISIS

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap coffee shop di Banjarmasin. Data yang didapat dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu pada karyawan coffee shop di Banjarmasin.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 5. 1 Skor Jawaban Responden pada Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item Pernyataan	Skor												Rata-rata
	5		4		3		2		1		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1P1	20	25,0	32	40,0	25	31,3	3	3,8	0	0	80	100	3.86
X1P2	15	18,8	26	32,5	35	43,8	4	5,0	0	0	80	100	3.65
X1P3	13	16,3	22	27,5	41	51,3	4	5,0	0	0	80	100	3.55
X1P4	14	17,5	31	38,8	32	40,0	3	3,8	0	0	80	100	3.70
X1P5	5	6,3	49	61,3	22	27,5	4	5,0	0	0	80	100	3.69
X1P6	19	23,8	29	36,3	22	27,5	10	12,5	0	0	80	100	3.71
X1P7	6	7,5	33	41,3	37	46,3	4	5,0	0	0	80	100	3.51
X1P8	15	18,8	34	42,5	29	36,3	2	2,5	0	0	80	100	3.78
X1P9	14	17,5	35	43,8	24	30,0	7	8,8	0	0	80	100	3.70
X1P10	5	6,3	29	36,3	43	53,8	3	3,8	0	0	80	100	3.45
X1P11	4	5,0	28	35,0	25	31,3	23	28,8	0	0	80	100	3.16
X1P12	15	18,8	30	37,5	33	41,3	2	2,5	0	0	80	100	3.72
Rata-rata Total Skor												3,62	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tanggapan dari responden terkait kuesioner yang dibagikan. Skor rata-rata tertinggi pada item pernyataan X1P1 "Ruang kerja saya cukup

tenang” dengan mean sebesar 3,86 yang mana termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian, skor rata-rata terendah pada item pernyataan X1P11 “Di lokasi kerja, saya memiliki semua peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja” memiliki mean sebesar 3,16 termasuk dalam kategori sedang. Secara keseluruhan dilihat dari hasil data pada tabel di atas, rata-rata jawaban untuk variabel lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 3,62 termasuk dalam kategori tinggi.

Analisis Deskriptif Karakteristik Individu

Tabel 5. 2 Skor Jawaban Responden pada Karakteristik Individu (X2)

Item Pernyataan	Skor												Rata-rata
	5		4		3		2		1		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2P1	28	35,0	27	33,8	25	31,3	0	0,0	0	0,0	80	100	4.04
X2P2	20	25,0	37	46,3	19	23,8	4	5,0	0	0,0	80	100	3.91
X2P3	7	8,8	36	45,0	32	40,0	5	6,3	0	0,0	80	100	3.56
X2P4	18	22,5	39	48,8	19	23,8	4	5,0	0	0,0	80	100	3.89
X2P5	12	15,0	24	30,0	34	42,5	10	12,5	0	0,0	80	100	3.47
X2P6	22	27,5	33	41,3	23	28,8	2	2,5	0	0,0	80	100	3.94
X2P7	3	3,8	15	18,8	40	50,0	22	27,5	0	0,0	80	100	2.99
X2P8	3	3,8	53	66,3	20	25,0	4	5,0	0	0,0	80	100	3.69
X2P9	15	18,8	34	42,5	30	37,5	1	1,3	0	0,0	80	100	3.79
X2P10	4	5,0	42	52,5	32	40,0	2	2,5	0	0,0	80	100	3.60
X2P11	15	18,8	40	50,0	23	28,8	2	2,5	0	0,0	80	100	3.85
X2P12	10	12,5	53	66,3	9	11,3	8	10,0	0	0,0	80	100	3.81
X2P13	20	25,0	29	36,3	30	37,5	1	1,3	0	0,0	80	100	3.85
X2P14	11	13,8	39	48,8	28	35,0	2	2,5	0	0,0	80	100	3.74
X2P15	10	12,5	44	55,0	22	27,5	4	5,0	0	0,0	80	100	3.75
X2P16	26	32,5	25	31,3	27	33,8	2	2,5	0	0,0	80	100	3.94
X2P17	6	7,5	47	58,8	27	33,8	0	0,0	0	0,0	80	100	3.74
X2P18	7	8,8	45	56,3	28	35,0	0	0,0	0	0,0	80	100	3.74
X2P19	14	17,5	33	41,3	24	30,0	9	11,3	0	0,0	80	100	3.65
X2P20	26	32,5	33	41,3	21	26,3	0	0,0	0	0,0	80	100	4.06
Rata-rata Total Skor													3,75

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tanggapan dari responden terkait kuesioner yang dibagikan. Skor rata-rata tertinggi pada item pernyataan X2P20 “Saya memiliki imajinasi yang baik” dengan mean sebesar 4,06 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan banyak karyawan yang memiliki imajinasi baik untuk mendorong kreativitas maupun inovasi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan skor rata-rata terendah pada item pernyataan X2P7 “Saya senang membantu orang yang sedang dalam masalah” memiliki mean sebesar 2,99 termasuk dalam kategori sedang. Secara keseluruhan dilihat dari hasil data pada tabel di atas, rata-rata jawaban untuk variabel karakteristik individu sebesar 3,75 atau termasuk dalam kategori tinggi.

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 5. 3 Skor Jawaban Responden pada Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	Skor												Rata- rata
	5		4		3		2		1		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	15	18,8	31	38,8	32	40,0	2	2,5	0	0,0	80	100	3.74
Y2	10	12,5	35	43,8	30	37,5	5	6,3	0	0,0	80	100	3.63
Y3	8	10,0	20	25,0	30	37,5	22	27,5	0	0,0	80	100	3.18
Y4	15	18,8	29	36,3	34	42,5	2	2,5	0	0,0	80	100	3.71
Y5	8	10,0	38	47,5	29	36,3	5	6,3	0	0,0	80	100	3.61
Y6	13	16,3	21	26,3	46	57,5	0	0,0	0	0,0	80	100	3.59
Y7	12	15,0	31	38,8	27	33,8	10	12,5	0	0,0	80	100	3.56
Y8	10	12,5	26	32,5	42	52,5	2	2,5	0	0,0	80	100	3.55
Y9	11	13,8	36	45,0	31	38,8	2	2,5	0	0,0	80	100	3.70
Y10	6	7,5	24	30,0	29	36,3	21	26,3	0	0,0	80	100	3.19
Rata-rata Total Skor												3,55	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tanggapan dari responden terkait kuesioner yang dibagikan. Skor rata-rata tertinggi pada item pernyataan Y1 “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan saya” dengan mean sebesar 3,74. termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian, skor rata-rata terendah pada item pernyataan Y3 “Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku” memiliki mean sebesar 3,18 termasuk dalam kategori sedang. Secara keseluruhan dilihat dari hasil data pada tabel di atas, rata-rata jawaban untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,55 atau termasuk dalam kategori tinggi.

Uji Validitas

Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas

Faktor	Item	Validitas		r _{tabel}
		r _{hitung}	Ket	
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1P1	0,781	Valid	0,219
	X1P2	0,588	Valid	0,219
	X1P3	0,523	Valid	0,219
	X1P4	0,583	Valid	0,219
	X1P5	0,540	Valid	0,219
	X1P6	0,629	Valid	0,219
	X1P7	0,456	Valid	0,219
	X1P8	0,538	Valid	0,219
	X1P9	0,585	Valid	0,219
	X1P10	0,372	Valid	0,219
	X1P11	0,803	Valid	0,219
	X1P12	0,610	Valid	0,219
Karakteristik Individu (X2)	X2P1	0,628	Valid	0,219

	X2P2	0,468	Valid	0,219
	X2P3	0,731	Valid	0,219
	X2P4	0,591	Valid	0,219
	X2P5	0,615	Valid	0,219
	X2P6	0,430	Valid	0,219
	X2P7	0,682	Valid	0,219
	X2P8	0,579	Valid	0,219
	X2P9	0,517	Valid	0,219
	X2P10	0,284	Valid	0,219
	X2P11	0,700	Valid	0,219
	X2P12	0,598	Valid	0,219
	X2P13	0,538	Valid	0,219
	X2P14	0,355	Valid	0,219
	X2P15	0,310	Valid	0,219
	X2P16	0,465	Valid	0,219
	X2P17	0,356	Valid	0,219
	X2P18	0,526	Valid	0,219
	X2P19	0,473	Valid	0,219
	X2P20	0,650	Valid	0,219
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,622	Valid	0,219
	Y2	0,620	Valid	0,219
	Y3	0,779	Valid	0,219
	Y4	0,689	Valid	0,219
	Y5	0,482	Valid	0,219
	Y6	0,576	Valid	0,219
	Y7	0,726	Valid	0,219
	Y8	0,450	Valid	0,219
	Y9	0,544	Valid	0,219
	Y10	0,791	Valid	0,219

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,219.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. 5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Faktor	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,829	Reliabel
2.	Karakteristik Individu (X2)	0,862	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,835	Reliabel

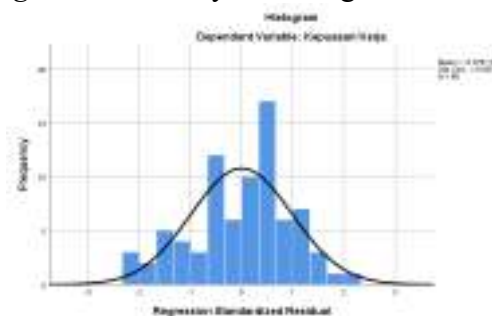
Sumber: Data Diolah (2023)

Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

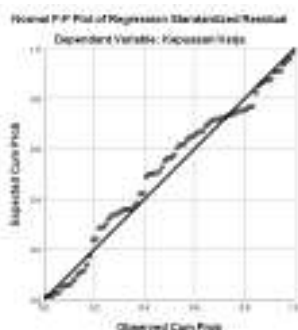
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan grafik histogram, grafik P-Plot dan uji *Kolmogorov-smirnov* untuk lebih memastikan data terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-smirnov* yaitu sebagai berikut.



Gambar 5. 1 Grafik Histogram Uji Normalitas



Normalitas

Berdasarkan penggunaan grafik histogram, data memperlihatkan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Sedangkan, berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat dilihat bahwa data menyebar dengan pola distribusi yang normal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak dipakai dalam penelitian ini. Untuk lebih memastikan bahwa data terdistribusi normal maka data diuji kembali dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 5. 6 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34445332
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.066
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-Tailed) sebesar 0,181 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual data terdistribusi secara normal dan model regresi telah dapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
LinKerja Fisik (X1)	0,804	1,244	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Karakteristik Individu (X2)	0,804	1,244	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat perhitungan nilai *tolerance* sebesar 0,804 dan nilai VIF sebesar 1,244. Semua data di atas memenuhi syarat bebas multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen untuk persamaan regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. 8 Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,055	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Karakteristik Individu (X2)	0,334	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi variabel seluruh variabel pada penelitian ini lebih besar dari nilai toleransi kesalahan yaitu 0,05 terhadap nilai absolute residual. Maka dapat disimpulkan berdasarkan yang telah dilakukan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 5. 9 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,236	Linear
Karakteristik Individu (X2)	0,584	Linear

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari uji linearitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu manusia memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sesuai dengan syarat *deviation from linearity* pada taraf signifikansi $> 0,05$. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan karakteristik individu (X2) berhubungan secara linear terhadap kepuasan kerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	0,231	2,401	0,019	Signifikan
	Karakteristik Individu (X2)	0,245	3,580	0,001	Signifikan
Konstanta = 7,042 Std. Error = 5,006					

Sumber: Data Diolah, 2023

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,042 + 0,231 X_1 + 0,245 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 7,042, artinya tanpa adanya faktor lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu (kedua variabel bebas sama dengan nol), maka kepuasan kerja karyawan coffe shop di Banjarmasin akan tetap ada sebesar 7,042.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,231. Artinya, lingkungan kerja fisik memiliki arah pengaruh positif (searah) terhadap kepuasan kerja karyawan coffe shop di Banjarmasin. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja fisik yang dimiliki dari suatu perusahaan atau organisasi akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut.
- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,245. Artinya, karakteristik individu memiliki arah pengaruh positif (searah) terhadap kepuasan kerja karyawan coffe shope di Banjarmasin. Hal ini menunjukkan semakin baik karakteristik dari seorang karyawan di coffe shop, maka akan berdampak pada semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Uji Hipotesis**a. Koefisien Determinasi****Tabel 5. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

R	R Square	Adjusted R Square	Ste. Error of the Estimate
0,545	0,297	0,279	4,401

Sumber: Data Diolah, 2023

1. Nilai *adjusted R square* pada koefisien determinasi sebesar 0,279 atau 27.9% artinya variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu, sedangkan 72,1%% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja non-fisik, beban kerja, stres kerja dan lain sebagainya.
2. Nilai R dengan nilai sebesar 0,545 adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Nilai korelasi tersebut menunjukkan ada hubungan yang sedang, karena berada di antara interval koefisien 0,400-0,599.

b. Uji F**Tabel 5. 12 Hasil Uji F**

F Hitung	F Tabel	Sig	Keterangan
16,286	3,12	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari hasil uji ANOVA atau *F test* didapat nilai F_{hitung} sebesar $16,286 > F_{tabel}$ sebesar 3,12 dengan signifikansi $< 0,05$ yang artinya data atau model dapat dikatakan layak. Kemudian, nilai Sig. F 0,000 lebih kecil dari pada nilai *alpha* 0,05 yang ada dalam penelitian ini, atau cara melihat diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Maka dari itu, dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu berpengaruh (secara simultan atau bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan coffe shop di Banjarmasin.

c. Uji T (Parsial)**Tabel 5. 13 Hasil Uji t**

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	2,401	1,991	0,019	Signifikan
Karakteristik Individu (X2)	3,580	1,991	0,001	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil Uji t yang tercantum pada tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut.

- a. Hasil Uji t pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Hasil Uji t pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,401 lebih besar dari t_{tabel} 1,991 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien 0,231. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh (secara positif) dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
- b. Hasil Uji t pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Hasil Uji t pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,580 lebih besar dari t_{tabel} 1,991 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel karakteristik Individu (X2) berpengaruh (secara positif) dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dilihat dari uji F, didapati bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16,286 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3,12 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Selain itu, Nilai Signifikansi dari variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan karakteristik individu (X2) adalah 0,000, yang mana nilai ini lebih kecil dari batas nilai toleransi kesalahan yaitu 0,05. Artinya, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Banjarmasin adalah signifikan. Kemudian, nilai *adjusted R Square* adalah 0,279 atau 27,9% yang artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan karakteristik individu (X2) sekitar 27,9%, sedangkan 72,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dan dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Banjarmasin dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda didapati bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,231 (positif). Tanda positif pada koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik memiliki makna sebagai arah pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah lingkungan kerja fisik, maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,401, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991, dengan nilai Signifikansi dari variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,019, yang mana nilai ini lebih kecil dari batas nilai toleransi kesalahan, yaitu

0,05. Artinya, pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Banjarmasin dapat diterima.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda didapati bahwa nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,245 (positif). Tanda positif pada koefisien regresi variabel karakteristik individu memiliki makna sebagai arah pengaruh dari variabel karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi karakteristik individu, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah karakteristik individu, maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu sebesar 3,580, lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991, dengan nilai Signifikansi dari variabel karakteristik individu adalah 0,001, yang mana nilai ini lebih kecil dari batas nilai toleransi kesalahan, yaitu 0,05. Artinya, pengaruh positif karakteristik individu terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan coffee shop di Banjarmasin dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu berpengaruh (secara simultan atau secara bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffe Shop di Banjarmasin.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh (positif) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffe Shop di Banjarmasin.
3. Karakteristik Individu berpengaruh (positif) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Coffe Shop di Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi atau saran yang bisa dipertimbangkan untuk ditindaklanjuti dan juga sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya. Beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat antara lain sebagai berikut.

1. Pada variabel lingkungan kerja fisik, skor rata - rata terendah yaitu pada item “ Di lokasi kerja, saya memiliki semua peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja”. Adapun beberapa upaya yang dapat peneliti sarankan, yaitu:
 - Pengelola coffee shop dapat lebih memperlengkap lagi seluruh peralatan yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan

- Pengelola coffee shop dapat menyesuaikan ulang ketersediaan peralatan kerja secara menyeluruh dengan mengontrol setiap alur/proses kerja
 - Pengelola coffee shop dapat meminta saran atau masukan dari para karyawan terhadap perlengkapan kerja yang digunakan karyawan ketika bekerja
2. Pada variabel karakteristik individu, skor rata-rata terendah yaitu pada item “ saya senang membantu orang yang sedang dalam masalah”. Adapun beberapa upaya yang dapat peneliti sarankan, yaitu:
- Pengelola coffee shop dapat memberikan program *gathering* untuk para karyawan
 - Pengelola coffee shop dapat memberikan motivasi dan dukungan kepada para karyawan untuk selalu kompak dalam bekerja
 - Pengelola coffee shop sebaiknya tidak menekan para karyawan yang memiliki kendala, hambatan atau masalah ketika bekerja agar karyawan yang lain dapat dengan senang hati membantu karyawan yang sedang ada masalah
 - Pengelola coffee shop dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, A., & Abaharis, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Minas Pagai Lumber, 3(3), 1–7.
- Burhami, P., Sarianti, R., & Susanti, D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 803–811. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v1i4.5659>
- Hasibuan, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Lemma, N., Dugassa, E., & Temesgen, W. (2022). The Effect of Indoor Physical Work Environment on Employees Performance. *Journal of Ergonomics Research Article 1 J Ergonomics*, 12(1), 295. <https://doi.org/10.35248/2165-7556-22.12.295.Citation>
- Negoro, R. B. K., Wahono, H. T. T., Taqiyuddin, A., & Anandita, S. R. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang). *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis*, 5(2), 28.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Edisi 2). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.