

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI HYFRESH SUPERMARKET CITIMALL
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**HANIFA RAMADHANTI
2022110066**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI HYFRESH SUPERMARKET CITIMALL
KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



HANIFA RAMADHANTI
2022110066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

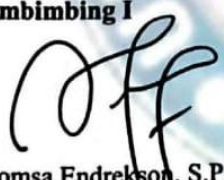
Oleh:

Hanifa Ramadhanti

2022110066

Prabumulih, 11 Juni 2026

Pembimbing I


(Romsa Endreksen, S.P., M.M.)
NUPTK. 9845750651130112

Pembimbing II


(Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H., M.M.)
NUPTK. 6036748649230143

Ketua Program Studi Manajemen




Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 11 Juni 2026.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Romsa Endrekson, S.P, M.M.
NUPTK. 9845750651130112

Anggota:

1. Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H., M.M.
NUPTK. 6036748649230143
2. H. Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Desiana, S.E., M.M.
NUPTK. 2344740641230233

Program Studi Manajemen

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hanifa Ramadhanti

NIM : 2022110066

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 11 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Hanifa Ramadhanti

NIM. 2022110066

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila mengerjakan suatu pekerjaan, ia menyempurnakannya."

(HR. Al-Baihaqi)

“Tanpa cinta, kecerdasan itu berbahaya, dan
Tanpa kecerdasan, cinta itu tidak cukup.”

(B.J. Habibie)

Kupersembahkan Kepada :

1. Orang tua tercinta (Ayah Ibrahim & Umi Siti Mutmainah)
2. Adik tersayang (Hanif Alfaridz) dan sepupuku (Miftahul Adnan & Kamayel Galang)
3. Yai dan Nyai tercinta serta semua keluarga besarku
4. Dosen Pembimbing I (Bapak Romsa Endrekson S.P, M.M.) dan Dosen Pembimbing II (Ibu Hj.Yelly Aswariningsih S.H., M.H., M.M.)
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Seluruh Pihak Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih
7. Sahabat dan Teman Seperjuangan 2022
8. Kampus, Almamaterku Tercinta

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih

Hanifa Ramadhanti, 2022110066, 2026

Penelitian ini dilakukan di Hyfresh Supermarket yang berlokasi di Jl. Lingkar Timur, Citimall Kota Prabumulih dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih dengan sampel 30 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($t_{hitung} = 3,183 > t_{tabel} = 2,048$ dan $sig = 0,004 < 0,05$), demikian juga lingkungan kerja non fisik ($t_{hitung} = 2,057 > t_{tabel} = 2,048$ dan $sig = 0,049 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($F_{hitung} = 16,699 > F_{tabel} = 4,21$ dan $sig = 0,000 < 0,05$) dengan $R Square = 0,52$, yang berarti kontribusi besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 52%, sedangkan 48% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

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

ABSTRACT

The Effect of Physical and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih

Hanifa Ramadhanti, 2022110066, 2026

This study was conducted at Hyfresh Supermarket located on Jl. Lingkar Timur, Citimall Kota Prabumulih and aims to determine the effect of physical work environment (X1) and non-physical work environment (X2) on job satisfaction (Y), both partially and simultaneously. The research method used is quantitative. The population of the study is all employees of Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih, with a sample of 30 respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS version 26. The results of the study indicate that partially, the physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction ($t \text{ count} = 3.183 > t \text{ table} = 2.048$ and $\text{sig} = 0.004 < 0.05$), as well as the non-physical work environment ($t \text{ count} = 2.057 > t \text{ table} = 2.048$ and $\text{sig} = 0.049 < 0.05$). Simultaneously, both variables together have a significant effect on employee job satisfaction ($F \text{ count} = 16.699 > F \text{ table} = 4.21$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.05$) with $R \text{ Square} = 0.52$, which means that the contribution of the physical and non-physical work environment to job satisfaction is 52%, while 48% is influenced by other factors not studied.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H., M.M. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Store Manager, Asisten Manager, Supervisor, dan seluruh karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua tercinta (Ayah Ibrahim dan Umi Mutmainah) atas segala doa, kasih sayang, dukungan moral maupun materi, serta kesempatan dan kepercayaan yang telah di berikan sehingga penulis dapat melanjutkan

pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Terima kasih untuk setiap pengorbanan dan semangat kalian yang membuat penulis terus termotivasi untuk mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu usaha meraih gelar Sarjana Ekonomi yang selama ini diperjuangkan.

9. Adik kandung tersayang (Hanif Alfaridz) serta sepupuku (Kamayel Galang dan Miftahul Adnan) yang meskipun tak sedarah namun telah menjadi keluarga serumah. Terima kasih karena kalian telah menjadi penyemangat dengan menghadirkan canda sehingga penulis tidak pernah merasa kesepian dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
10. Almarhumah tante penulis (Ama Sitta Nur Syamsiah) sekaligus ibunda dari (galang) sepupu penulis, yang telah lebih dahulu berpulang pada tahun 2024. Terima kasih semasa hidupmu telah memberikan motivasi untuk terus bertahan, bantuan materinya, dan menjadi tempat berbagi cerita selama masa awal perkuliahan penulis. Meskipun engkau tidak sempat menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini dan menyelesaikan perkuliahan, namun engkau akan selalu tetap hidup di hati penulis serta doa yang akan selalu menyertaimu.
11. Yai (Daud) dan Nyai (Sri) tersayang yang senantiasa memberikan dukungan dalam keadaan apa pun, terima kasih karena selalu menjadi penguat dan tempat bersandar bagi penulis. Dan untuk semua keluarga besar yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas dukungan dan doa kalian kepada penulis selama proses perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat penulis sejak masa SMK, khususnya Sylvi Anastasya yang sampai sekarang hadir untuk penulis di sela kesibukannya bekerja, terima kasih telah membantu proses mencari tempat penelitian hingga skripsi ini selesai. Terima kasih untuk supportnya dan selalu meyakinkan penulis bahwa penulis akan sampai ketahap ini. Semoga persahabatan kita terus berlanjut sampai *healing* ke luar negeri terwujud.
13. Sahabat penulis semasa perkuliahan ini yaitu Meilin, Heni, Desti, Kak Yanteta, Kartika, dan Erdy, terimakasih telah hadir serta menjadi bagian dihidup penulis kalian bukan lagi teman melainkan keluarga baru, rumah baru untuk penulis. Adanya kalian mematahkan kalimat bahwa "pertemanan

didunia perkuliahan itu berat" tapi justru bertemu dengan kalian adalah hal yang membuat semuanya menjadi ringan. Terima kasih untuk setiap canda tawanya, rangkulannya, perjuangannya untuk semua proses yang kita lalui bersama sampai ditahap mendapatkan gelar yang kita impikan ini. Meskipun setelah ini langkah kita berbeda tapi penulis berharap kita akan terus saling mengingat.

14. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2022, khususnya kelas Manajemen B, penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan selama kurang lebih empat tahun ini. Kebersamaan dan kenangan bersama kalian akan selalu penulis simpan. Semoga kita dapat bertemu kembali dalam kesuksesan di masa yang akan datang. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada kampus tercinta, Universitas Prabumulih, yang telah menjadi tempat penulis menimba ilmu dan mengembangkan potensi diri. Semoga Universitas Prabumulih semakin maju dan terus mencetak generasi yang unggul dan berprestasi.
15. Dan terakhir, kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri (Hanifa Ramadhanti). Terima kasih di perjuangan yang tidak mudah ini kamu tetap bertahan, dan tidak memilih untuk menyerah selama menjalani masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini selesai. Teruslah berusaha karena kamu sedang tidak bersaing dengan siapapun selain menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Pencapaian ini bukanlah akhir, melainkan awal dari perjalanan panjang untuk meraih mimpi dan tujuan yang lebih besar.

Penulis menyadari dan memohon maaf apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan dan penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang.

Prabumulih, 27 Juni 2026

Penulis



Hanifa Ramadhanti

NIM. 2022110066

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori.....	6
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	6
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	6
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	9
2.1.4 Kepuasan Kerja	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Kerangka Pemikiran	18
2.4 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Metode dan Desain Penelitian	20
3.1.1 Metode Penelitian.....	20

3.1.2 Desain Penelitian.....	20
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	21
3.2.2 Waktu Penelitian.....	21
3.3 Populasi dan Sampel.....	21
3.3.1 Populasi.....	21
3.3.2 Sampel.....	21
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
3.4.1 Variabel Penelitian.....	22
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian.....	22
3.5 Jenis Data dan Sumber Data.....	23
3.5.1 Jenis Data.....	23
3.5.2 Sumber Data.....	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.7 Instrumen Penelitian.....	26
3.7.1 Uji Validitas.....	27
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.8 Teknik Analisis Data.....	28
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	28
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
3.9 Uji Hipotesis.....	30
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	30
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	30
3.10 Koefisien Korelasi (r).....	31
3.11 Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
4.1.1 Profil Perusahaan Hyfresh Supermarket.....	32
4.1.2 Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	34
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi.....	35
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	37
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
4.3 Analisis Tanggapan Responden.....	40
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)	40
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	41
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)	42
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
4.4.1 Uji Validitas	43
4.4.2 Uji Reliabilitas	46
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.5.1 Uji Normalitas.....	47
4.5.2 Uji Multikolinearitas	49
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	52
4.7.1 Uji Parsial (t).....	52
4.7.2 Uji Simultan (F)	53
4.8 Analisis Koefisien Korelasi (r)	54
4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
4.10.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	56
4.10.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	56
4.10.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	57
BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Kolerasi	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X1)	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ...	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t)	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F).....	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Kolerasi	54
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hyfresh Prabumulih	34
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
DF	: <i>degree of freedom</i>
FMCG	: <i>Fast Moving Consumer goods</i>
MPPA	: Matahari Putra Prima Tbk
SDM	: Sumber Daya Manusia
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	64
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	68
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26.....	71
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik	77
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	80
Lampiran 6 Surat-surat Penelitian.....	88
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan tidak hanya membutuhkan modal dan teknologi yang memadai, tetapi juga memerlukan karyawan yang kompeten, berkomitmen, dan mampu bekerja secara optimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meskipun didukung oleh fasilitas dan sistem kerja yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dan strategis bagi keberlangsungan serta perkembangan perusahaan. Untuk pengelolaan SDM yang efektif juga tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan dan kepuasan kerjanya agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan absensi, hingga menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Menurut Novitasari *et al* (2025) kepuasan kerja muncul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan harapan, nilai, serta kebutuhan pribadinya, sehingga menciptakan rasa nyaman, bangga, dan termotivasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Qurbi & Saroyo (2023) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sari & Arifin (2022) Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang, cahaya, bau-bauan, dekorasi, warna dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah

lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting terutama bagi perusahaan ritel yang memiliki aktivitas operasional padat dan melibatkan banyak karyawan. Salah satu perusahaan yang menghadapi kondisi tersebut adalah Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih, sebuah pusat perbelanjaan modern di dalam Mall Kota Prabumulih yang mulai beroperasi pada 25 April 2019 dan menyediakan berbagai produk segar serta kebutuhan rumah tangga. Sebagai perusahaan ritel dengan ritme kerja tinggi, Hyfresh perlu memastikan bahwa karyawannya bekerja dalam kondisi lingkungan yang nyaman dan terkoordinasi agar produktivitas tetap terjaga.

Namun, hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih belum sepenuhnya mendukung terciptanya kepuasan kerja yang optimal. Dari aspek lingkungan kerja fisik misalnya, ketidakstabilan suhu ruangan akibat pengaturan AC yang tidak konsisten, baik terlalu dingin maupun kurang dingin membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dan sulit berkonsentrasi saat bekerja. Selain itu, fasilitas kerja seperti peralatan operasional dan sarana pendukung yang belum memadai untuk jumlah karyawan yang cukup banyak pada masing-masing departemen menyebabkan pekerjaan menjadi lambat diselesaikan. kemudian adanya tingkat kebisingan yang cukup tinggi saat jam operasional, terutama saat toko ramai pelanggan juga menjadi faktor yang menghambat fokus karyawan dalam bekerja.

Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja non fisik, masih sering terjadi miskomunikasi antar karyawan dalam penyampaian informasi yang menimbulkan kesalahpahaman dan konflik kecil di tempat kerja. Kerja sama tim juga belum optimal karena sebagian karyawan lebih fokus pada penyelesaian tugas individu. Selain itu, pembagian beban kerja dan jadwal shift yang kurang konsisten menyebabkan sebagian karyawan merasa kelelahan, kekurangan waktu istirahat, dan pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah banyak membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, namun sebagian besar hanya

berfokus pada aspek fisik atau non fisik secara terpisah. Masih terbatas penelitian yang menggabungkan kedua variabel tersebut secara simultan, khususnya pada konteks perusahaan ritel modern seperti Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih yang memiliki karakteristik pekerjaan cepat dan padat interaksi. Misalnya, penelitian Natania & Martha (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan lingkungan kerja fisik pada instansi pemerintahan daerah. Adapun penelitian oleh Nurhaisya *et al* (2023) juga membuktikan adanya pengaruh signifikan kedua jenis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, namun hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik lebih menonjol di sektor industri jasa. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja belum konsisten di berbagai sektor dan generasi karyawan.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa baik aspek fisik maupun non fisik dari lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, maka dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian fenomena dan teori tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang meneliti variabel serupa di tempat lain.

1.4.2 Manfaat praktis

Secara Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi pihak-pihak terkait. Manfaat tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan (Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih)

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan harmonis, sehingga meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

- b. Bagi karyawan

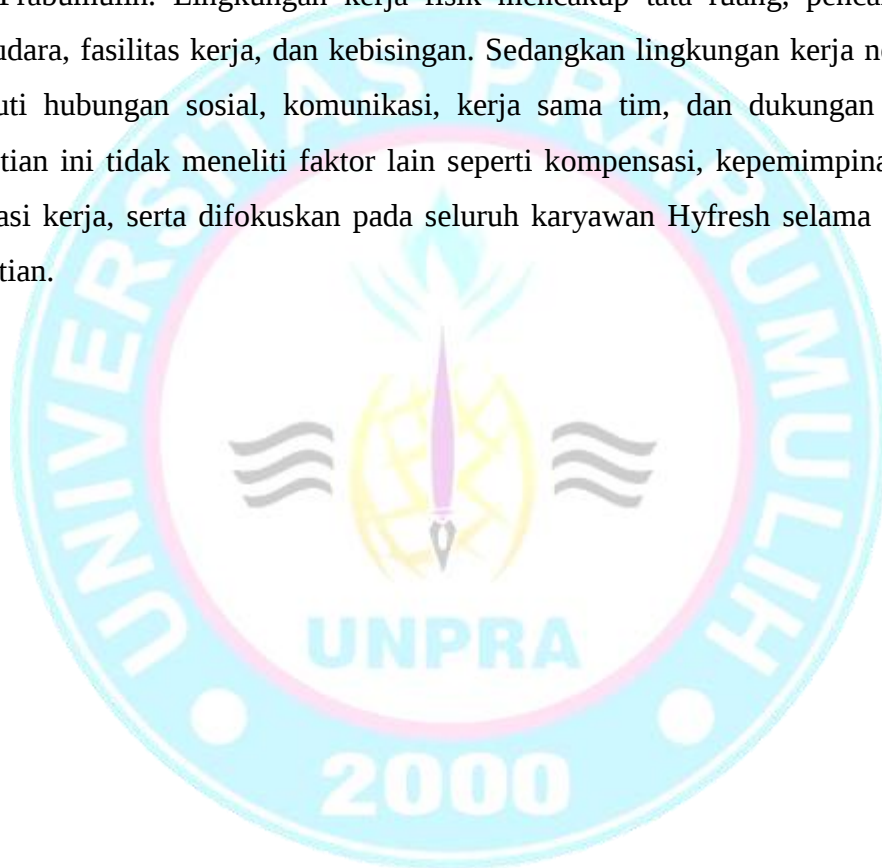
Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kenyamanan kerja dan hubungan sosial yang baik, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Prabumulih.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya membahas pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Lingkungan kerja fisik mencakup tata ruang, pencahayaan, suhu udara, fasilitas kerja, dan kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan sosial, komunikasi, kerja sama tim, dan dukungan atasan. Penelitian ini tidak meneliti faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja, serta difokuskan pada seluruh karyawan Hyfresh selama periode penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Lingkungan kerja

Menurut Nurdin *et al* (2023), lingkungan kerja merupakan semua yang berada di sekeliling pekerja dan bisa mempengaruhi saat menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Sementara itu, menurut Natania & Martha (2023), lingkungan kerja merupakan segala suatu yang terdapat di dekat pekerja, yang bisa pengaruhi seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibagikan, dan pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen di sekitar perusahaan yang berakibat secara langsung ataupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lelzaba *et al* (2022) mengungkapkan bahwa terciptanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja serta melemahkan motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang ada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap pelaksanaan tugas serta kinerja pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi aspek fisik dan non fisik, dan keduanya sama-sama penting dalam menciptakan kenyamanan, peningkatan kinerja, serta kepuasan kerja pegawai. Menyediakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung pegawai bekerja lebih optimal, sedangkan lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan motivasi.

2.1.2 Lingkungan kerja fisik

a. Pengertian lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang mengelilingi pegawai saat bekerja dan berdampak pada kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

(Hendri 2016; Dewantoro *et al.*, 2025). Pendapat lain juga menyatakan, Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada pada lingkungan lokasi kinerjanya, baik secara tidak langsung ataupun dengan langsung sehingga dapat mempengaruhi karyawan (Sedarmayanti 2017; Rianda & Winarno 2022). Sedangkan, menurut Sennang *et al* (2025) lingkungan kerja fisik merupakan kondisi nyata yang sehari-hari dirasakan pegawai, meliputi pencahayaan, ventilasi, kebersihan ruang, keamanan, dekorasi, hingga penataan fasilitas yang membentuk persepsi subjektif pekerja terhadap kenyamanan bekerja. Sejalan dengan itu, lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara (Nitisemito 2012; Rastana *et al.*, 2021).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan, lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan kondisi nyata yang membentuk ruang kerja dan memengaruhi pengalaman karyawan selama menjalankan tugasnya. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, tata letak fasilitas, serta elemen fisik lain seperti udara dan suara. Seluruh unsur tersebut berperan dalam menciptakan rasa aman, nyaman, dan kondusif dengan tujuan mampu mendukung aktivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, lingkungan kerja fisik adalah serangkaian komponen fisik yang keberadaannya menjadi faktor penting dalam menciptakan ruang kerja yang efektif bagi karyawan.

b. Jenis - jenis lingkungan kerja fisik

Menurut Surijadi & Idris (2020) lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan fasilitas kerja lainnya). Kategori ini mencakup seluruh elemen fisik yang secara langsung digunakan atau disentuh oleh pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti; rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan ini tidak selalu

bersentuhan langsung dengan pekerja, namun berperan besar dalam menciptakan suasana dan kondisi kerja secara keseluruhan.

c. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik

Menurut Rahmita & Rizali (2024) kondisi lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja fisik :

1) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian peraturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi karyawan dalam melakukan pekerjaannya

4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Privasi merupakan keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan organisasinya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

d. Indikator lingkungan kerja fisik

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti 2011 ; Rahmita & Rizali 2024) adalah sebagai berikut:

1) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

2) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

3) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising. oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

5) Kelembaban udara

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2.1.3 Lingkungan kerja non fisik

a. Pengertian lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek-aspek yang tidak bersifat fisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana hati yang dapat memengaruhi perasaan pegawai (Octaviani & Suana 2019; Puspita & Darwin 2023). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan (Indiyati 2020; Risahondua et al., 2024) bahwa lingkungan kerja non fisik idealnya menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta mencegah terjadinya perselisihan di antara sesama pegawai. Dengan demikian, terciptalah suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Lingkungan kerja non fisik juga dikenal sebagai lingkungan kerja psikis, yang merupakan suatu keadaan yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh para pegawai. Lingkungan ini berkaitan dengan kualitas hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan (Sari *et al.*, 2023). Kondisi tersebut turut menggambarkan bagaimana

suasana emosional dan iklim sosial di tempat kerja dapat memengaruhi perilaku serta kenyamanan pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi psikologis dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi perasaan, interaksi, dan kenyamanan pegawai. Lingkungan ini mencakup hubungan antar rekan kerja, suasana emosional, serta hubungan dengan atasan, yang bersama-sama menentukan terciptanya suasana kerja yang harmonis, kondusif, dan mendukung kinerja pegawai secara optimal.

b. Unsur - unsur lingkungan kerja non fisik

Berikut adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti 2016; Lelzaba *et al.*, 2022) :

1) Hubungan atasan dengan bawahan (pimpinan dengan pegawai)

Hubungan antara pimpinan dan bawahan ditunjukkan melalui komunikasi yang jelas, sikap saling menghargai, dan dukungan pimpinan terhadap kebutuhan kerja bawahan. Interaksi yang harmonis antara atasan dan pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai.

2) Hubungan antara pegawai dengan pemimpin

Hubungan ini terlihat dari penyampaian laporan pekerjaan, gagasan, serta keluhan yang disampaikan pegawai kepada pemimpin. Komunikasi dua arah yang efektif baik melalui rapat rutin maupun media informal membantu pemimpin memahami kondisi pegawai dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi.

3) Hubungan antar pegawai

Hubungan antar pegawai merupakan interaksi horizontal yang terjadi ketika rekan kerja bekerja pada tingkat atau bagian berbeda namun saling terkait. Hubungan yang baik dan harmonis akan menciptakan kolaborasi positif, mengurangi konflik, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

c. Faktor - faktor lingkungan kerja non fisik

Faktor lingkungan kerja non fisik/ psikis merupakan masalah yang berkaitan dalam organisasi dan hubungan sosial (Nurdin *et al.*, 2023) antara lain:

1) Beban Pekerjaan yang berlebih

Beban kerja berlebih serta waktu yang singkat dan terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan akan memunculkan tekanan dan rasa tegang terhadap karyawan dan tentunya akan mengakibatkan hasil akhir yang kurang sempurna atau kurang optimal.

2) Pengawasan yang kurang baik

Sistem pengawasan yang kurang baik serta tidak efektif bisa memunculkan ketidakpuasaan yang lain, semacam ketidakstabilan atmosfer politik serta minimnya umpan balik prestasi kerja.

3) Frustasi

Frustasi bisa berakibat pada terlambatnya upaya untuk mencapai hasil yang maksimal, contohnya keinginan perusahaan tidak cocok dengan harapan karyawan, jika ini selalu terjadi dapat membuat karyawan frustasi.

4) Perubahan dalam berbagai bentuk

Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat kerja. dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja seperti tipe kerja, organisasi serta perubahan manajemen perusahaan.

5) Perselisihan pribadi maupun kelompok

Ini dapat terjadi saat dua belah pihak memiliki target yang sama serta saling berkompetisi demi tercapainya target tersebut. Hal ini dapat menimbulkan efek negatif yaitu konflik komunikasi, kurangnya koherensi dan kurangnya kerjasama. Namun hal ini memiliki dampak positif yaitu adanya upaya-upaya positif untuk menyelesaikan perselisihan di tempat kerja.

d. Indikator lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan 5 indikator sebagai berikut (Hamidah 2018; Ati *et al.*, 2022) :

1) Struktur kerja

Sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan

2) Tanggung jawab kerja

Sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

3) Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerjasama antar kelompok, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

4) Kerjasama antar kelompok

Sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

5) Kelancaran komunikasi

Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.4 Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi 2018; Haris *et al.*, 2023). Pendapat tersebut sejalan dengan Kadir *et al* (2021) yang menyatakan Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dimana

kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Sedangkan, menurut Nurdin *et al* (2021) kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks disebut dengan kepuasan kerja. Akibat dari keinginan, desakan atau tekanan dan ambisi karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kejadian yang dirasakan dalam perusahaan merupakan reaksi emosional, sehingga menimbulkan perasaan senang, dan kecewa. Tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing karyawan. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dinikmati dalam tiga kondisi (Haris *et al.*, 2023:11) :

1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan

Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan kerja, perlakuan, peralatan kerja, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu merupakan bagian yang penting dalam pekerjaan.

2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Hal ini dapat dilihat dan dinikmati di luar lingkungan pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerja seseorang sehingga dapat digunakan untuk membeli kebutuhan hidupnya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan akan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan pekerjaannya.

3) Kepuasan kerja kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan

Hal ini dicerminkan sikap emosional seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan. pekerjaan karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi (di dalam dan di luar pekerjaan) akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan

terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas yang dilakukan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesesuaian antara harapan dan hasil yang diterima. Kepuasan ini tercipta ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, keinginan, serta nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan, sehingga menimbulkan perasaan senang dan sikap positif terhadap pekerjaannya.

b. Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori kepuasan kerja sebagai berikut (Wibowo 2017; Haris *et al.*, 2023) :

1) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2) Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang paling efektif untuk memuaskan pekerjaan individu adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

c. Faktor-faktor kepuasan kerja

Berdasarkan aspek-aspeknya, para ahli telah membagi lima spesifikasi dalam menentukan faktor kepuasan kerja (Ajabar, 2020:61) yaitu :

1) Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Hubungan dengan Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Dengan demikian bagi bawahan atasan dapat menjadi ayah/ibu/teman. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua hubungan adalah positif. Biasanya ciri pemimpin yang transformasional maka pekerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman Sekerja (*Workers*)

Faktor teman sekerja merupakan faktor yang terkait dengan hubungan antar pekerja dengan atasan dan dengan pekerja lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja

5) Gaji/Upah (*Pay*)

Gaji/Upah Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan pekerja yang dianggap layak atau tidak.

d. Indikator kepuasan kerja

Berikut ini adalah beberapa indikator kepuasan kerja menurut (Meithiana 2017; Kadir *et al.*, 2021) :

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, Kesempatan belajar sesuai minat dan Kesempatan untuk bertanggungjawab

2) Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerjanya seimbang dengan pegawai lainnya.

3) Kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

4) Kepuasan terhadap supervisi

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

5) Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah rangkuman atau uraian mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki hubungan dengan topik atau variabel penelitian yang sedang dikaji. dimana sebagai dasar untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini memiliki landasan

ilmiah serta untuk mengetahui perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai bahan pendukung dan acuan yang dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Putri Rahayu Sennang, Muhammad Ikbil, & Sapri (2025) Sumber : JANE (Jurnal Administrasi Negara), Vol. 17 No. 1, 2025	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2	Rahmita & Safrul Rizali (2024) Sumber : JAPB (Jurnal Administrasi dan Perilaku Bisnis), Vol. 7 No. 1, 2024	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 23%.
3	Olga Natania & Lidya Martha (2023) Sumber: Jurnal Economina Vol.2 No.8, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
4	Indah Purnama Sari, <i>et al</i> (2023) Sumber: Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol.20 No.3, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja pegawai.
5	Nurhaisya, <i>et al</i> (2023) Sumber: Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.1, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel (fisik & non fisik) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan F hitung 22,203 > F tabel 3,18. Besarnya pengaruh kedua variabel adalah 46,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain
6	Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla (2023) Sumber: Jurnal Maneksi Vol.12 No.2, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7	Asthilia Lelzaba, et al (2022) sumber : Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen, Vol. 4 No. 1, 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Wayan Wina Premayani (2021) Sumber : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1 No. 3, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
9	Nasyirah Nurdin, et al (2021) Sumber: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR) Vol.3 No.2, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Makassar	Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja.
10	Herman Surijadi & Yuslan Idris (2020) sumber : Public Policy, Vol. 1 No. 1, 2020	Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari Department Store di Ambon City Center (ACC).

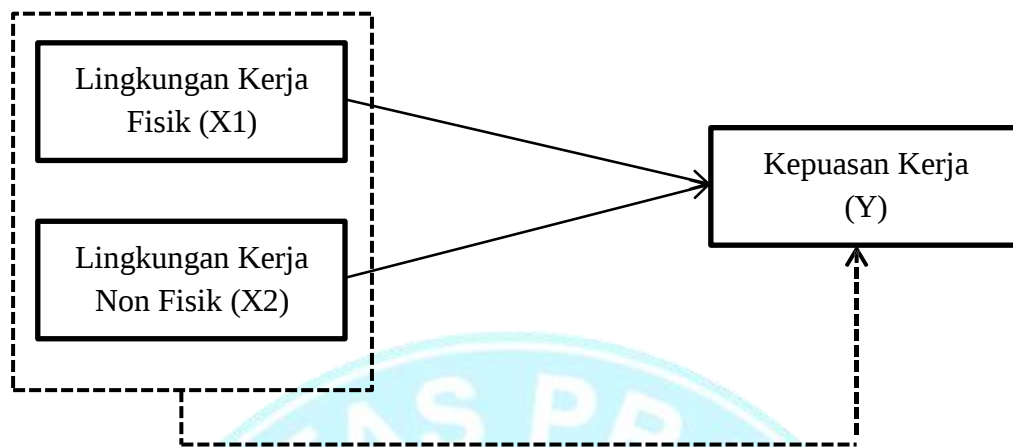
Sumber: Diolah dari berbagai jurnal: 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dimana hal ini merupakan dasar bagi peneliti untuk merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis penelitian. Hartawan *et al* (2021) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Pada penelitian ini variabel independen yaitu, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik sedangkan variabel dependen yaitu, Kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Keterangan :

- > = Pengaruh secara parsial
 - - - - -> = Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pernyataan penelitian yang diajukan. Ini berupa pernyataan singkat yang memerlukan verifikasi empiris melalui tinjauan teoritis atau pengetahuan yang relevan, memastikan bahwa bukanlah spekulasi (Harahap *et al.*, 2023:195). Maka dari itu peneliti menetapkan dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya secara empiris, dengan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih.
 H₂ : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih.
 H₃ : Diduga lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode penelitian

Metode adalah cara sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang valid, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam upaya menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sahir (2021:5) metode penelitian adalah bagaimana peneliti membuat gambaran secara komprehensif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan pengolahan data berbentuk angka melalui instrumen terstruktur seperti kuesioner. Metode kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai variabel yang diteliti, memungkinkan dilakukan pengujian hipotesis, serta mendukung analisis hubungan atau pengaruh antar variabel menggunakan teknik statistik sehingga hasil penelitian lebih sistematis, terukur, dan akurat. Sahir (2021:14) juga mengungkapkan bahwa proses pengukuran penelitian kuantitatif adalah bagian penting dalam menentukan kesimpulan akhir untuk melihat bagaimana hubungan antar variabel penelitian.

3.1.2 Desain penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian asosiatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Desain asosiatif dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel sehingga dapat menjelaskan bagaimana suatu variabel berkontribusi terhadap variabel lainnya. Sementara itu, pendekatan *cross-sectional* digunakan karena pengumpulan data dilakukan hanya pada satu waktu tertentu tanpa adanya intervensi atau perlakuan khusus terhadap responden.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Sari & Legiran (2024) bahwa pada studi *cross-sectional* peneliti tidak melakukan tindakan lanjut terhadap pengukuran yang dilakukan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran kondisi variabel secara aktual pada saat data dikumpulkan. Melalui

desain penelitian ini, hubungan antar variabel dapat dianalisis baik secara parsial maupun simultan menggunakan teknik analisis statistik sesuai kebutuhan penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Toko Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih sebagai objek penelitian, yang berlokasi di jalan lingkar Timur Citimall Prabumulih, Kelurahan Gunung Ibul 31146, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

3.2.2 Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih tujuh bulan, yang dimulai dari tanggal 1 November 2025 hingga 21 Mei 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023:126). Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hyfresh Supermarket Citimal Kota Prabumulih yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Abdullah (2022:80), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili.

Teknik *sampling* yang dipakai adalah teknik *non-probability sampling* dengan jenis pendekatan *sampling* jenuh. Ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel yang mencakup seluruh populasi

ini cocok digunakan jika jumlah populasi relatif kecil (Harahap *et al.*, 2023:69). Dengan Populasi yang berjumlah 30 orang karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih, maka penulis juga menggunakan sebanyak 30 orang karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih sebagai sampel penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat orang atau objek yang mempunyai variasi yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan dari variabel itu (Abubakar, 2021:52). Pada penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis Variabel yaitu :

a. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel ini sering disebut variabel bebas, karena nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Lingkungan kerja fisik (X1)
- 2) Lingkungan kerja non fisik (X2)

b. Variabel dependen (Y)

Variabel adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Variabel ini disebut juga variabel terikat, karena nilainya tergantung pada variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3.4.2 Operasional variabel penelitian

Menurut Muin (2023:20) Definisi operasional merupakan sebuah batasan-batasan yang ditampilkan oleh peneliti pada variabel penelitiannya sendiri, sehingga variabel penelitian itu bisa diukur. Sari & Handayani (2023) juga mengungkapkan bahwa definisi operasional digunakan untuk menjelaskan pengertian dari setiap variabel independen dan variabel dependen. Operasional independen dan dependen dalam penelitian ini adalah hubungan lingkungan kerja

fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Lingkungan kerja fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi nyata yang sehari-hari dirasakan pegawai, meliputi pencahayaan, ventilasi, kebersihan ruang, keamanan, dekorasi, hingga penataan fasilitas yang membentuk persepsi subjektif pekerja terhadap kenyamanan bekerja. (Sennang et al., 2025)	1. Sirkulasi udara 2. Pencahayaan 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Kelembaban udara 6. Fasilitas kerja (Sedarmayanti 2011; Rahmita & Rizali 2024)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-13
Lingkungan kerja non fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik juga dikenal sebagai lingkungan kerja psikis, yang merupakan suatu keadaan yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh para pegawai. Lingkungan ini berkaitan dengan kualitas hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. (Sari et al., 2023)	1. Struktur kerja 2. Tanggung jawab kerja 3. Perhatian dan dukungan pimpinan 4. Kerjasama antar kelompok 5. Kelancaran komunikasi (Hamidah 2018; Ati et al., 2022)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-11
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Afandi 2018; Haris et al., 2023)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kesempatan promosi 4. Kepuasan terhadap supervisi 5. Kepuasan terhadap rekan kerja (Meithiana 2017; Kadir et al., 2021)	1-3 4-5 6-7 8-9 10-11

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal & buku: 2025

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data berdasarkan sifatnya yaitu:

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah Jenis data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau bilangan, dan dapat diukur atau dihitung dengan menggunakan metode

matematis atau statistik (Utama *et al.*, 2023). Informasi dari data ini berupa angka yang digunakan untuk menganalisis fenomena secara statistik. Seperti Skor kusioner, jumlah Karyawan, dan lain-lain.

b. Data kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang menggambarkan sifat atau karakteristik suatu objek atau fenomena secara deskriptif dan tidak dapat diukur dengan angka atau satuan ukuran tertentu (Utama *et al.*, 2023). Data kualitatif umumnya diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta digunakan untuk memahami makna, persepsi, dan kondisi tertentu secara mendalam.

3.5.2 Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi kepada peneliti untuk menjawab rumusan masalah.

Sumber data yang digunakan penulis ada dua jenis yaitu :

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sekumpulan informasi tentang suatu peristiwa atau objek, di mana proses pengumpulan datanya melibatkan beberapa orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar 2016 ; Soesana *et al.*, 2023).

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder diperoleh dari sumber lain yang telah ada, peneliti bisa memanfaatkan berbagai sumber untuk mendapatkan data sekunder, seperti artikel jurnal, situs publikasi pemerintah, buku, catatan internal sebuah perusahaan/organisasi, serta sumber lainnya (Soesana *et al.*, 2023:37).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau prosedur yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian, agar informasi

yang dikumpulkan tepat, akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian :

a. Observasi

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data di mana bahan dan informasi dikumpulkan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap berbagai fenomena yang menjadi objek pengamatan seperti tingkah laku manusia, proses kerja, fenomena alam dan lain sebagainya. Pada teknik ini, responden yang diamati tidak dalam jumlah besar (Djaali 2020 ; Soesana *et al.*, 2023). Disini penulis akan terjun langsung ke lapangan untuk melihat keadaan objek yang akan diteliti.

b. Wawancara

Abubakar (2021:67) menjelaskan Wawancara adalah cara mengumpulkan data dengan melakukan percakapan oleh dua pihak secara tatap muka dan lisan, yaitu antara pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Sehingga mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

c. Kuesioner

Muin (2023:53) menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh mereka. Teknik pengumpul data ini terbilang efisien jika peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Dalam pelaksanaannya, kuesioner biasanya menggunakan skala *Likert*, yaitu pilihan jawaban berjenjang seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju untuk mengukur tingkat sikap atau persepsi responden secara lebih terstruktur.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti (Abubakar, 2021:114). Dokumentasi ini dimiliki oleh

lembaga maupun individu sehingga dapat digunakan sebagai bukti atau sumber data sekunder penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut pendapat Juhaldi *et al* (2022:163) Instrumen dalam penelitian merupakan alat untuk membantu peneliti dalam melihat berbagai karakteristik tertentu yang di inginkan oleh peneliti dari objek penelitian. Tujuan pembuatan instrumen dalam penelitian adalah untuk membantu serta mempermudah peneliti mendapatkan hasil yang hendak diukur dan dicapai. Secara umum, Instrumen yang sering digunakan oleh peneliti dapat berupa kusioner/angket, wawancara, observasi, dan eksperimen/percobaan.

Dalam penelitian ini, instrumen yang akan digunakan penulis adalah Kuesioner/Angket. Adapun Jenis kusioner yang digunakan adalah kusioner tertutup, yakni kusioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden tersebut. Jawaban atas kusioner yang disebarkan kepada seluruh responden ini diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala *likert*.

Hanafiah et al (2020) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. skala *likert* ini, juga membuat responden diminta untuk melengkapi kusioner yang mengharuskan mereka menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagai berikut :

1.	Sangat setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Cukup setuju	(CS)	Skor 3
4.	Tidak setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat tidak setuju	(STS)	Skor 1

3.7.1 Uji validitas

Widodo *et al* (2023:60) menjelaskan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan.

Ukuran validitas yang dapat digunakan yaitu korelasi *pearson product-moment* (*pearson*) dengan menggunakan metode *corrected item* dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi *software* yang berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Sebuah pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r -tabel dan apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dikatakan tidak valid. Penentuan nilai r tabel didasarkan pada derajat kebebasan DF (*degree of freedom*) dengan rumus :

$$df = n - 2$$

Sehingga diperoleh $df = 28$ dari $n =$ jumlah responden sebanyak 30 orang, pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan nilai r tabel sebesar 0,361.

3.7.2 Uji reliabilitas

Menurut Widodo *et al* (2023:60) reliabilitas adalah tes untuk mengukur atau mengamati sesuatu yang menjadi objek ukur. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap sama (konsisten, ajeg). Hasil pengukuran itu harus tetap sama (relatif sama) jika pengukurannya diberikan pada subjek yang sama meskipun dilakukan oleh orang yang berbeda, waktu yang berbeda, dan tempat yang berbeda pula. Alat ukur yang reliabilitasnya tinggi disebut alat ukur yang reliabel.

Dalam mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa *Cronbach Alpha* (α). Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila *Alpha* yang didapat berada diatas nilai $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila α yang didapat berada dibawah nilai 0.60 maka dapat dikatakan tidak reliabel yang dimana perhitungannya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mengolah dan menyusun data yang diperoleh dan sudah dikumpulkan sampai menjadi kesimpulan. Sehingga menghasilkan informasi yang teratur, sistematis, dan mudah dipahami. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan cara statistik deskriptif.

Menurut Amruddin *et al* (2022:181) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat disebut juga analisis univariat yang dilakukan menurut jenis data baik kategorik maupun numerik.

3.8.1 Uji asumsi klasik

Moha *et al* (2023) menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah uji untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda. Dalam uji asumsi klasik ini terdapat tiga uji yang akan dilakukan, yaitu ada uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedestisitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik (Sahir 2021:69). Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Shapiro-Wilk* dan Grafik P-Plot dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka, data tersebut terdistribusi secara normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka, data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut (Burhan *et al.*, 2022; Aleffin & Rahmawati 2023) :

- 1) Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Aleffin & Rahmawati (2023) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas dapat dilihat hasilnya dengan menggunakan cara *scatterplot*.

- 1) Jika terdapat pola yang tidak jelas dan titiknya terlihat menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika terdapat pola seperti titik yang membentuk secara teratur (menyempit, melebar, dan bergelombang) maka menandakan model regresi terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Irrawati & Mukaramah (2024) mengungkapkan regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel terikat (variabel dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel independen) yang mempengaruhinya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kepuasan kerja (Y). Persaman regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

- | | |
|---------------|--|
| Y | : Kepuasan kerja (variabel dependen) |
| a | : Konstanta |
| b_1 - b_2 | : Koefisien regresi |
| X_1 | : Lingkungan kerja fisik (variabel independen) |
| X_2 | : Lingkungan kerja non fisik (variabel independen) |
| e | : Standart error (tingkat kesalahan) |

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji dugaan penelitian yang dibuat oleh peneliti dapat diterima atau ditolak. Melalui uji hipotesis, peneliti menilai apakah terdapat cukup bukti empiris untuk mendukung hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (R^2).

3.9.1 Uji parsial (uji t)

Nurhaisyah *et al* (2023) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial yang dianggap konstan dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t hitung yang dapat dilihat dari analisis regresi menunjukkan hasil lebih kecil 5% yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau 0,05% (5%). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel signifikan} < 0,05$ maka, hipotesis diterima (H_a diterima H_o ditolak).
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel signifikan} > 0,05$ maka, hipotesis ditolak (H_a ditolak H_o diterima).

3.9.2 Uji simultan (uji F)

Moha *et al* (2023) mengungkapkan bahwa Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara Bersama-sama terhadap variabel Dependen (Y).

Pengambilan kesimpulan:

- a. Jika nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel signifikan} < 0,05$ maka H_o ditolak artinya H_a diterima (Variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y).
- b. Jika nilai $F \text{ hitung} < F \text{ tabel signifikan} > 0,05$ maka H_a ditolak artinya H_o diterima (Variabel X secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y).

3.10 Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan tinggi rendahnya atau kuat lemahnya hubungan antara Kedua variabel atau lebih. Atau untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Penentuan koefisien korelasi menggunakan *pearson moment* yang dilambangkan dengan (r). Koefisien korelasi positif sebesar 1 dan apabila negatif -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Interpretasi nilainya dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2 Interpretasi koefisien kolerasi

Interval Koefisien	Koefisien Kolerasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,20 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Sumber: (Sugiyono 2017; Indartini & Mutmainah 2024)

3.11 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R² pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021:54). Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP : Nilai koefisien determinasi

R² : Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil perusahaan Hyfresh Supermarket

Objek dalam penelitian ini adalah Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih, yaitu salah satu gerai ritel modern yang bergerak di bidang penjualan produk kebutuhan sehari-hari. Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih berlokasi di Jalan Lingkar Timur, Citimall Prabumulih, Kelurahan Gunung Ibul 31146, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Gerai ini resmi beroperasi pada tanggal 25 April 2019 dan merupakan gerai Hyfresh kelima yang dibuka secara nasional serta menjadi gerai Hyfresh pertama di Kota Prabumulih dan di Pulau Sumatra. Dengan luas area toko sekitar 1.000 m², Hyfresh Supermarket Citimall Prabumulih menyediakan kurang lebih 9.000 varian produk yang mencakup produk segar, bahan pangan, serta berbagai kebutuhan rumah tangga lainnya.

Kehadiran Hyfresh Supermarket Citimall Prabumulih bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam memperoleh produk kebutuhan sehari-hari dengan kualitas yang baik dan harga yang kompetitif. Selain itu, gerai ini juga membuka peluang kerja sama dengan para pemasok lokal serta berkontribusi terhadap perekonomian daerah melalui penyerapan tenaga kerja, di mana lebih dari 50% karyawannya merupakan penduduk asli Kota Prabumulih. Dengan demikian, Hyfresh tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan konsumen, tetapi juga sebagai bagian dari penggerak ekonomi lokal.

Hyfresh Supermarket sendiri merupakan salah satu format ritel modern yang dikembangkan oleh PT Matahari Putra Prima Tbk (MPPA), yaitu perusahaan peritel modern terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1986 oleh Hari Darmawan. Sejak berdiri, MPPA terus berkembang dan mengoperasikan ratusan gerai ritel di berbagai wilayah Indonesia dengan dukungan jaringan distribusi yang kuat. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, MPPA mengelola beberapa merek ritel antara lain Hypermart, Foodmart, FMX, Smart Club, Hyfresh, dan Boston Health & Beauty.

Sejalan dengan strategi perusahaan sebagai operator *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) multi-format, MPPA terus melakukan inovasi dan pengembangan konsep gerai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut adalah peluncuran Hyfresh Supermarket pada tahun 2019 yang dirancang sebagai supermarket komunitas dengan fokus pada produk segar dan kebutuhan groseri. Format Hyfresh ditujukan untuk segmen rumah tangga kelas menengah dengan konsep belanja yang lebih efisien, nyaman, dan terjangkau, sebagai bentuk adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan pasar dan perilaku konsumen.

Dengan konsep tersebut, Hyfresh Supermarket diharapkan mampu memberikan pengalaman berbelanja yang praktis, nyaman, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat. Keberadaan gerai ini juga memperkuat jaringan ritel modern MPPA dalam menjangkau konsumen di berbagai daerah

4.1.2 Visi, misi, dan budaya perusahaan

Visi, misi, dan budaya perusahaan yang diterapkan oleh Hyfresh Supermarket merupakan visi, misi, dan budaya perusahaan MPPA yang berlaku bagi seluruh perusahaan ritelnya.

a. Visi

Menjadi peritel multi-format nomor satu di Indonesia.

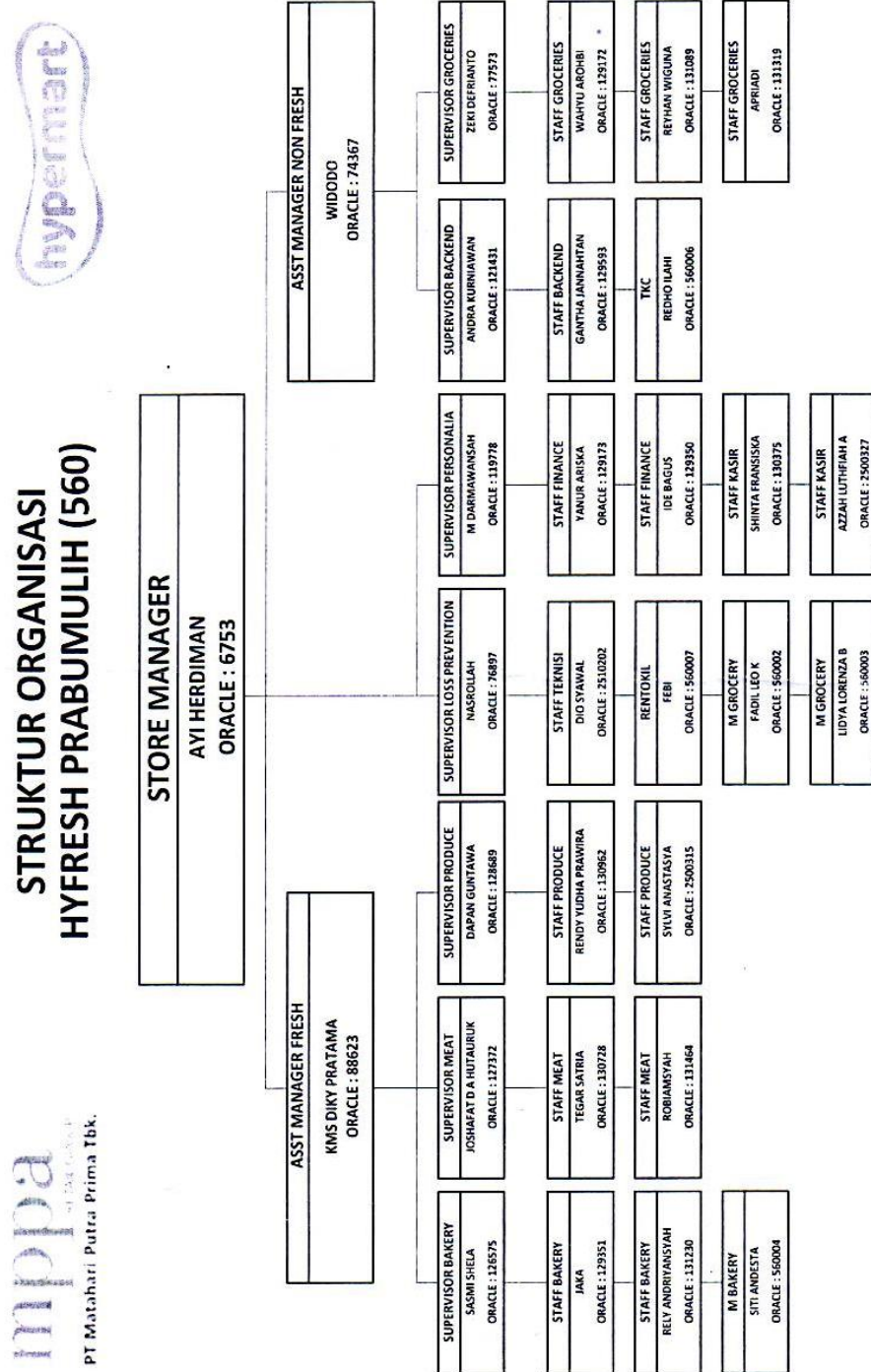
b. Misi

- 1) Menjadi peritel multi-format kelas dunia yang menghasilkan pertumbuhan organik dan laba berkelanjutan.
- 2) Menyediakan produk berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif bagi konsumen Indonesia.
- 3) Fokus pada kebutuhan konsumen (*customer focus*) dan peningkatan kualitas hidup.
- 4) Mengintegrasikan strategi omni-channel melalui toko fisik dan online serta sistem pembayaran digital.

c. Budaya perusahaan

MPPA menerapkan budaya *Customer Focus*, *Continous Learning*, *Team Work*, dan *Achievement Orientation* untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai bagian dari PT Matahari Putra Prima Tbk, Perusahaan mengelola berbagai format ritel termasuk Hypermart, Foodmart, Hyfresh, dan Boston Health & Beauty.

4.1.3 Struktur organisasi



Sumber: Data Hyfresh Prabumulih: 2026

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hyfresh Prabumulih

4.1.4 Tugas pokok dan fungsi organisasi

a. *Store Manager*

- 1) Mengelola seluruh kegiatan operasional toko.
- 2) Mengawasi kinerja seluruh departemen agar sesuai standar perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan dan pelayanan pelanggan.
- 4) Mengambil keputusan operasional dan strategis toko.
- 5) Memberikan evaluasi dan arahan kepada seluruh karyawan.

b. *Asisten Store Manager Fresh*

- 1) Mengawasi operasional departemen fresh (*produce, meat, bakery*).
- 2) Menjaga kualitas, kesegaran, dan ketersediaan produk *fresh*.
- 3) Mengatur dan mengoordinasikan *supervisor departemen fresh*.
- 4) Kontrol kebersihan & standar *food safety*

c. *Asisten Store Manager Non Fresh*

- 1) Mengelola operasional departemen *non fresh*.
- 2) Mengawasi ketersediaan produk dan pelayanan kasir.
- 3) Memberikan arahan operasional kepada *supervisor non fresh*.
- 4) Mengontrol administrasi & SOP

d. *Supervisor Personalia*

- 1) Mengelola administrasi dan absensi karyawan.
- 2) Mengawasi kedisiplinan dan kepatuhan karyawan.
- 3) Mengatur jadwal kerja serta memberikan teguran sesuai prosedur.

e. *Supervisor Backend*

- 1) Mengawasi penerimaan dan penyimpanan barang.
- 2) Menjaga keakuratan stok barang.
- 3) Mengatur aktivitas *staff backend*.

f. *Supervisor Groceries*

- 1) Mengelola penataan dan ketersediaan produk groceries.
- 2) Mengawasi masa berlaku dan display produk.
- 3) Mengatur tugas *staff groceries*.

g. *Supervisor Bakery*

- 1) Mengawasi produksi dan penjualan produk *bakery*.

- 2) Menjaga kualitas dan kebersihan produk.
- 3) Mengatur jumlah produksi dan pembagian tugas *staff bakery*.

h. Supervisor Meat

- 1) Mengelola penanganan dan penjualan produk daging.
- 2) Menjaga kebersihan dan keamanan pangan.
- 3) Mengatur aktivitas *staff meat* sesuai SOP.

i. Supervisor Produce

- 1) Mengelola penjualan dan penataan buah serta sayur.
- 2) Menjaga kualitas dan kesegaran produk.
- 3) Mengatur tugas dan penempatan *staff produce*.

j. Supervisor Loss Prevention

- 1) Mengawasi keamanan toko dan aset perusahaan.
- 2) Mencegah terjadinya kehilangan barang.
- 3) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan sesuai SOP.

k. Staff Bakery

- 1) Membantu produksi dan penjualan produk *bakery*.
- 2) Melayani pelanggan dan menjaga kebersihan area kerja.
- 3) Melaksanakan tugas sesuai arahan *supervisor*.

l. Staff Meat

- 1) Membantu penanganan dan penjualan produk daging.
- 2) Menjaga kebersihan dan kualitas produk.
- 3) Melaksanakan tugas operasional sesuai instruksi atasan.

m. Staff Produce

- 1) Menata dan menjaga kesegaran buah dan sayur.
- 2) Memberikan pelayanan kepada pelanggan.
- 3) Menjalankan tugas sesuai arahan *supervisor*.

n. Staff Teknisi

- 1) Melakukan perawatan dan perbaikan fasilitas toko.
- 2) Menangani gangguan teknis operasional.
- 3) Melakukan tindakan teknis sesuai kebutuhan.

o. Staff Finance

- 1) Mengelola administrasi dan pencatatan keuangan toko.

- 2) Membantu penyusunan laporan keuangan.
- 3) Mengelola dokumen keuangan sesuai prosedur.

p. Staff Backend

- 1) Membantu penerimaan dan penyimpanan barang.
- 2) Menjaga kerapihan gudang.
- 3) Melaksanakan tugas sesuai instruksi *supervisor backend*.

q. Staff Groceries

- 1) Menata dan mengisi produk *groceries*.
- 2) Mengecek harga dan masa berlaku produk.
- 3) Melaksanakan tugas sesuai arahan supervisor.

r. Staff Kasir

- 1) Melayani transaksi pembayaran pelanggan.
- 2) Menjaga ketelitian dalam transaksi
- 3) Mengoperasikan mesin kasir sesuai SOP.

s. Rentokil

- 1) Melakukan pengendalian hama di area toko.
- 2) Menjaga standar kebersihan dan keamanan pangan.
- 3) Melaksanakan tindakan pengendalian hama sesuai kontrak kerja.

t. TKC

- 1) Menjaga kebersihan dan kerapihan area toko.
- 2) Mendukung kenyamanan lingkungan kerja.
- 3) Melaksanakan tugas kebersihan sesuai arahan.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai kondisi dan latar belakang karyawan yang menjadi objek penelitian. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, yang seluruhnya merupakan karyawan Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Data responden diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar dan diisi langsung oleh responden. Kemudian semua kuesioner telah dikembalikan dan dapat diolah lebih lanjut. Dibawah ini disajikan beberapa Karakteristik responden dengan kriteria, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	76,7%
2	Perempuan	7	23,3%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 76,7%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang dengan persentase 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih didominasi oleh karyawan laki-laki.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 20 tahun	1	3,3%
2	20-25 tahun	15	50%
3	26-35 tahun	12	40%
4	> 35 tahun	2	6,7%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–25 tahun, yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, diikuti oleh responden berusia 26–35 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 40%. Selanjutnya, responden berusia di bawah 20 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3,3%, sedangkan responden berusia di atas

35 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih berada pada usia produktif 20-25 tahun.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	25	83,3%
2	Diploma (D3)	2	6,7%
3	Sarjana (S1)	3	10%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 83,3%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 3 orang dengan persentase 10%, sedangkan responden dengan pendidikan Diploma (D3) sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK.

4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	4	13,3%
2	1-3 tahun	10	33,3%
3	4-6 tahun	3	10%
4	> 6 tahun	13	43,3%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 43,3%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%. Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 13,3%, dan responden dengan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih memiliki pengalaman kerja yang relatif lama yaitu > 6 tahun.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil jawaban kuesioner yang telah disebarikan kepada 30 responden. Sebanyak 35 butir pernyataan diajukan untuk mengukur variabel penelitian. Analisis ini bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan kecenderungan penilaian responden terhadap setiap variabel berdasarkan nilai rata-rata (mean) jawaban. Nilai rata-rata tersebut kemudian diinterpretasikan menggunakan kriteria skala penilaian untuk menentukan kategori tanggapan responden. Adapun kriteria skala rata-rata tanggapan responden sebagai berikut :

1. 1,0 – 1,80 = Sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,20 – 5,00 = Sangat Baik

4.3.1 Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebagai variabel bebas, peneliti menyusun 13 butir pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik. Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik (X1)

No	Lingkungan Kerja Fisik	Frekuensi										Total	$\bar{X}_1$	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pernyataan 1	15	75	14	56	1	3	0	0	0	0	30	134	4,47
2	Pernyataan 2	11	55	18	72	1	3	0	0	0	0	30	130	4,33
3	Pernyataan 3	10	50	20	80	0	0	0	0	0	0	30	130	4,33
4	Pernyataan 4	15	75	15	60	0	0	0	0	0	0	30	135	4,50
5	Pernyataan 5	9	45	15	60	4	12	2	4	0	0	30	121	4,03
6	Pernyataan 6	8	40	17	68	5	15	0	0	0	0	30	123	4,10
7	Pernyataan 7	11	55	16	64	3	9	0	0	0	0	30	128	4,27
8	Pernyataan 8	13	65	15	60	2	6	0	0	0	0	30	131	4,37
9	Pernyataan 9	9	45	17	68	3	9	1	2	0	0	30	124	4,13
10	Pernyataan 10	10	50	15	60	5	15	0	0	0	0	30	125	4,17
11	Pernyataan 11	12	60	17	68	1	3	0	0	0	0	30	131	4,37
12	Pernyataan 12	6	30	24	96	0	0	0	0	0	0	30	126	4,20
13	Pernyataan 13	7	35	16	64	4	12	3	6	0	0	30	117	3,90
Nilai Rata-Rata														4,24

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai rata-rata sebesar 4,24 dari 13 butir pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 4 sebesar 4,50, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 13 sebesar 3,90.

Berdasarkan kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,24 berada pada interval 4,20–5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian responden terhadap lingkungan kerja fisik dinilai sangat baik, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang dapat ditingkatkan.

4.3.2 Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X2)

Untuk mengetahui penilaian 30 responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebagai salah satu variabel bebas, peneliti mengajukan 11 butir pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. Pernyataan tersebut disusun untuk menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Hasil tanggapan responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik (X2)

No	Lingkungan Kerja Non Fisik	Frekuensi										Total	X̄ ₂	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pernyataan 1	9	45	21	84	0	0	0	0	0	0	30	129	4,30
2	Pernyataan 2	9	45	21	84	0	0	0	0	0	0	30	129	4,30
3	Pernyataan 3	7	35	21	84	2	6	0	0	0	0	30	125	4,17
4	Pernyataan 4	8	40	19	76	3	9	0	0	0	0	30	125	4,17
5	Pernyataan 5	16	80	14	56	0	0	0	0	0	0	30	136	4,53
6	Pernyataan 6	16	80	13	52	1	3	0	0	0	0	30	135	4,50
7	Pernyataan 7	12	60	14	56	4	12	0	0	0	0	30	128	4,27
8	Pernyataan 8	8	40	20	80	2	6	0	0	0	0	30	126	4,20
9	Pernyataan 9	11	55	15	60	4	12	0	0	0	0	30	127	4,23
10	Pernyataan 10	12	60	16	64	2	6	0	0	0	0	30	130	4,33
11	Pernyataan 11	13	65	16	64	1	3	0	0	0	0	30	132	4,40
Nilai Rata-Rata														4,31

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai rata-rata sebesar 4,31 dari 11 butir pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 5 dengan skor 4,53, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 3 dan 4 dengan skor 4,17.

Berdasarkan kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,31 berada pada interval 4,20–5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian responden terhadap lingkungan kerja non fisik dinilai sangat baik, meskipun beberapa indikator masih perlu ditingkatkan.

4.3.3 Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian 30 responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat, peneliti menyusun 11 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Butir-butir pertanyaan tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator kepuasan kerja yang relevan, sehingga dapat menggambarkan tingkat kepuasan kerja responden secara menyeluruh. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja (Y)

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi										Total	Ȳ	
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pernyataan 1	9	45	19	76	2	6	0	0	0	0	30	127	4,23
2	Pernyataan 2	18	90	12	48	0	0	0	0	0	0	30	138	4,60
3	Pernyataan 3	10	50	15	60	5	15	0	0	0	0	30	125	4,17
4	Pernyataan 4	13	65	17	68	0	0	0	0	0	0	30	133	4,43
5	Pernyataan 5	20	100	10	40	0	0	0	0	0	0	30	140	4,67
6	Pernyataan 6	13	65	13	52	4	12	0	0	0	0	30	129	4,30
7	Pernyataan 7	12	60	18	72	0	0	0	0	0	0	30	132	4,40
8	Pernyataan 8	13	65	17	68	0	0	0	0	0	0	30	133	4,43
9	Pernyataan 9	7	35	17	68	6	18	0	0	0	0	30	121	4,03
10	Pernyataan 10	13	65	15	60	2	6	0	0	0	0	30	131	4,37
11	Pernyataan 11	14	70	12	48	4	12	0	0	0	0	30	130	4,33
Nilai Rata-Rata														4,36

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,36 dari 11 butir pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 5 dengan skor 4,68, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan nomor 9 dengan skor 4,03.

Berdasarkan skala kriteria rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,36 berada pada interval 4,20–5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Secara keseluruhan, penilaian responden tergolong sangat baik, meskipun beberapa indikator masih perlu ditingkatkan.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas.

4.4.1 Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan indikator yang ditetapkan. Uji validitas dilakukan terhadap 35 pernyataan menggunakan SPSS versi 26 melalui korelasi antara skor pernyataan dan skor

total (*Corrected Item–Total Correlation*). Nilai pembanding yang digunakan adalah r tabel sebesar 0,361, yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n-2$ ($30-2 = 28$) pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tidak valid.

Hasil pengolahan data uji validitas disajikan pada Tabel 4.8, 4.9, dan 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	105.87	104.395	.625	.741
P2	106.00	103.724	.718	.738
P3	106.00	106.414	.544	.746
P4	105.83	106.006	.550	.745
P5	106.30	99.666	.685	.729
P6	106.23	101.633	.746	.733
P7	106.07	104.340	.557	.741
P8	105.97	105.757	.465	.746
P9	106.20	101.062	.710	.732
P10	106.17	102.282	.655	.735
P11	105.97	107.620	.355	.751
P12	106.13	106.671	.617	.746
P13	106.43	100.047	.632	.731
TOTAL	55.17	28.006	1.000	.877

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap 13 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Namun terdapat satu butir pernyataan yaitu P11, dengan nilai r hitung

sebesar 0,355 yang lebih kecil dari r tabel sehingga secara kriteria dinyatakan tidak valid. Meskipun demikian, butir P11 tetap dipertahankan dalam instrumen penelitian karena masih relevan dengan indikator yang diukur dan tidak mengurangi keterwakilan indikator, sebab masih terdapat butir pernyataan lain yang dinyatakan valid pada indikator yang sama.

Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	90.50	68.328	.685	.749
P2	90.50	69.845	.482	.756
P3	90.63	68.033	.629	.748
P4	90.63	66.999	.668	.744
P5	90.27	69.857	.437	.757
P6	90.30	68.769	.498	.753
P7	90.53	64.395	.806	.732
P8	90.60	67.421	.674	.745
P9	90.57	65.013	.762	.735
P10	90.47	65.775	.781	.738
P11	90.40	67.352	.665	.745
TOTAL	47.40	18.455	1.000	.887

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap 11 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) berdasarkan *Corrected Item–Total Correlation*. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	91.70	53.941	.587	.726
P2	91.33	55.747	.426	.737
P3	91.77	52.461	.614	.719
P4	91.50	55.086	.512	.732
P5	91.27	55.306	.509	.733
P6	91.63	52.447	.612	.719
P7	91.53	53.844	.694	.724
P8	91.50	54.948	.531	.731
P9	91.90	55.610	.312	.740
P10	91.57	54.530	.469	.731
P11	91.60	51.628	.688	.713
TOTAL	47.97	14.792	1.000	.812

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) terhadap 11 butir pernyataan yang diolah menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa sebagian besar nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Namun terdapat satu butir pernyataan, yaitu P9, dengan nilai r hitung sebesar 0,312 yang lebih kecil dari r tabel sehingga secara kriteria dinyatakan tidak valid. Meskipun secara statistik butir P9 dinyatakan tidak valid, pernyataan tersebut tetap dipertahankan karena relevan dengan indikator yang diukur dan tidak mengurangi keterwakilan indikator karena masih ada butir pernyataan lain yang dinyatakan valid pada indikator yang sama.

4.4.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila hasil pengukurannya stabil dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 26.

Adapun kriteria pengujian yaitu:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,877	0,60	Reliabel
X2	0,887	0,60	Reliabel
Y	0,812	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,877, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,887, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,812. Seluruh nilai lebih besar dari 0,60, sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan tidak bias. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah data penelitian layak digunakan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dan Grafik P-Plot dengan bantuan SPSS versi 26.

Kriteria pengujian *Shapiro-Wilk*:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* disajikan pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Hasil uji normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.102	30	.200 [*]	.978	30	.776
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.128	30	.200 [*]	.954	30	.213
Kepuasan Kerja (Y)	.139	30	.143	.943	30	.109

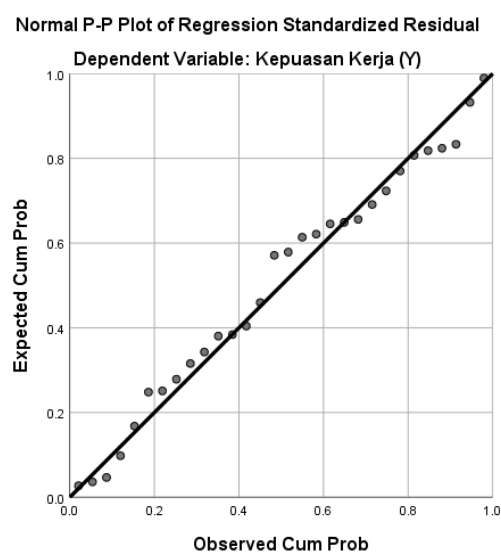
Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,776, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,213, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,109. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data setiap variabel berdistribusi normal.

Selanjutnya adalah pengujian uji normalitas berdasarkan grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data (residual) berdistribusi normal.
- Jika titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data (residual) tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas berdasarkan grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot uji normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 grafik P–Plot di atas, dapat diketahui bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini terlihat dari titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

4.5.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

Kriteria pengujian:

- Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,10$, maka terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Hasil uji multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.903	5.995		2.319	.028		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.367	.115	.504	3.183	.004	.659	1.517
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.292	.142	.326	2.057	.049	.659	1.517

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,517 (< 10) dan *Tolerance* sebesar 0,659 ($> 0,10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

4.5.3 Uji heteroskedastisitas

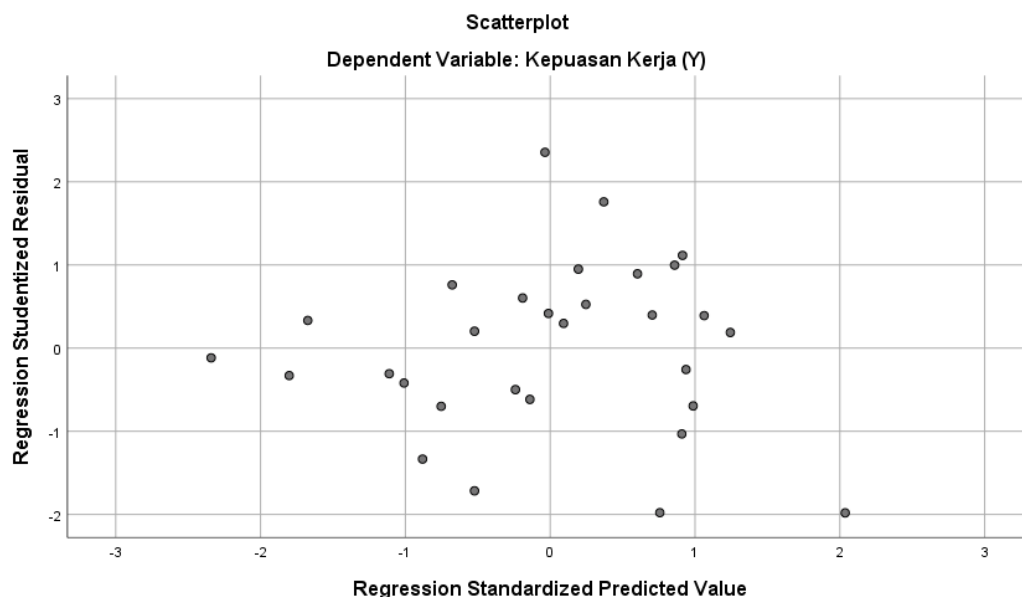
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu ketika

varians residual bersifat konstan. Oleh karena itu, pengujian ini penting dilakukan sebagai salah satu syarat kelayakan model regresi.

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot* dengan bantuan SPSS versi 26. Adapun kriteria penilaiannya sebagai berikut:

- Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik membentuk pola tertentu seperti menyempit, melebar, atau bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas ditampilkan pada Gambar 4.3 berikut :



Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 (*scatterplot*) diatas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis uji regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dan parsial.

Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 untuk memperoleh koefisien regresi dan kelayakan model. Hasil perhitungan disajikan pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	13.903	5.995		2.319	.028	
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.367	.115	.504	3.183	.004	.659 1.517
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.292	.142	.326	2.057	.049	.659 1.517

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y : 13,903 + 0,367X_1 + 0,292X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

b₁–b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Lingkungan kerja fisik

X₂ : Lingkungan kerja non fisik

e : error

Penjelasan:

1. Konstanta sebesar 13,903 menunjukkan nilai kepuasan kerja saat lingkungan kerja fisik dan non fisik tetap.
2. Koefisien lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 0,367 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu-satuan lingkungan kerja fisik (X₁) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,367.
3. Koefisien lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0,292 bernilai positif, artinya peningkatan satu-satuan lingkungan kerja non fisik (X₂) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,292.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hasil apakah variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) sesuai dengan dugaan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk itu, pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 melalui uji parsial (t) dan simultan (F).

4.7.1 Uji parsial (t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel atau signifikansi (Sig.) $<$ 0,05, maka H_0 ditolak H_a diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau signifikansi (Sig.) $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15 Hasil uji parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.903	5.995		2.319	.028
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.367	.115	.504	3.183	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.292	.142	.326	2.057	.049

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 4.15, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. Nilai t-tabel tersebut ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n-2$ ($30-2 = 28$) pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik (X1)

Nilai t hitung sebesar 3,183 dengan nilai signifikansi 0,004. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,183 > 2,048$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dengan demikian, $H1$ diterima.

2) Lingkungan kerja non fisik (X2)

Nilai t hitung sebesar 2,057 dengan nilai signifikansi 0,049. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,057 > 2,048$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dengan demikian, $H2$ diterima.

Sehingga dapat disimpulkan secara parsial, bahwa kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen yaitu kepuasan kerja.

4.7.2 Uji simultan (F)

Pengujian simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Uji F pada penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 26 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika F hitung $< F$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil pengujian simultan (Uji F) yang dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16 Hasil uji simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.205	2	118.602	16.699	.000 ^b
	Residual	191.762	27	7.102		
	Total	428.967	29			

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar $16,699 > F$ tabel sebesar 4,21. Nilai F tabel tersebut ditentukan berdasarkan derajat kebebasan $df_1 = k-1$ ($2-1 = 1$) dan $df_2 = n-k-1$ ($30-2-1 = 27$) pada taraf signifikansi (α) = 0,05, serta diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.8 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel dengan metode *Pearson Product Moment* menggunakan SPSS versi 26 Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17 Hasil uji koefisien kolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.520	2.665

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,744. Pada tabel 3.2 interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen termasuk dalam

kategori tinggi dan bersifat positif, artinya semakin baik variabel independen maka semakin meningkat variabel dependen.

4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.520	2.665

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,520. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah $R^2 \times 100\% = 0,520 \times 100\% = 52\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 52% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Hasil penelitian dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji regresi linier berganda dan uji hipotesis parsial maupun simultan. Adapun pembahasan hasil penelitian ini disajikan sebagai berikut, yang meliputi temuan terkait pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y).

4.10.1 Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,367, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,367 satuan. Hasil uji t menunjukkan t hitung (3,183) > t tabel (2,048) dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Dengan kata lain, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sennang *et al* (2025) pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di Puskesmas Rappang. Perbedaannya terletak pada objek dan sampel penelitian. Penelitian terdahulu melibatkan 56 pegawai Puskesmas di sektor kesehatan, sedangkan penelitian ini 30 karyawan Hyfresh Supermarket di sektor ritel. Hal ini menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik konsisten lintas sektor dan sampel, serta penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan kondisi fisik tempat kerja.

4.10.2 Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,292, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,292 satuan. Hasil uji t menunjukkan t hitung (2,057) > t tabel (2,048) dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, aspek

non fisik seperti komunikasi, dukungan atasan, dan hubungan antar karyawan turut meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhaisya *et al* (2023) pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar, yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan. Kesamaan keduanya terletak pada pentingnya aspek non fisik dalam meningkatkan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah konteks dan objek penelitian, penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan pelabuhan dengan karyawan tetap, sedangkan penelitian ini di sektor ritel dengan karyawan supermarket. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan bersifat konsisten lintas sektor pekerjaan.

4.10.3 Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F, variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan $F_{hitung} (16,699) > F_{tabel} (4,21)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh nilai $R^2 = 0,520$, yang berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik berkontribusi pengaruh sebesar 52% terhadap kepuasan kerja. sedangkan sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini dapat dibandingkan dengan penelitian Olga Natania & Lidya Martha (2023) di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak signifikan. Perbedaan utama dengan penelitian ini adalah hasil pengaruh lingkungan kerja fisik, dan objek penelitian. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja secara menyeluruh tetap penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meski efektivitas sektor kerja dapat berbeda.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih terhadap 30 responden dengan instrumen yang telah diuji dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh kesimpulan yang menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis yang diajukan serta mencapai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Hasil ini di buktikan oleh analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung $3,183 > t \text{ tabel } 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian H_1 diterima dan tujuan penelitian pertama telah tercapai.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Hasil tersebut juga dibuktikan dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung $2,057 > t \text{ tabel } 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,292. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik di tempat kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian H_2 diterima dan tujuan penelitian kedua telah tercapai.
3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung $16,699 > F \text{ tabel } 4,21$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima dan tujuan penelitian ketiga telah tercapai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih, maka beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik yang telah dinilai baik oleh karyawan kiranya dapat terus dipertahankan, seperti pencahayaan yang sudah memadai, penggunaan warna ruangan yang sesuai, serta fasilitas kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, karena terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja mereka. Selanjutnya, perusahaan perlu memperbaiki beberapa aspek yang masih dinilai rendah, seperti mengurangi tingkat kebisingan di lingkungan kerja, menjaga kestabilan suhu ruangan agar tetap nyaman, serta meningkatkan dan melengkapi fasilitas kerja yang belum optimal, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan produktif.
2. Lingkungan kerja non fisik yang telah dinilai baik oleh karyawan kiranya dapat terus dipertahankan, terutama pada dukungan dan perhatian pimpinan yang responsif dalam memberikan dukungan dan apresiasi, kemudahan dalam menyampaikan masalah kepada rekan kerja, serta kejelasan prosedur dan tata aturan kerja. Selanjutnya, aspek yang masih memperoleh penilaian lebih rendah diharapkan dapat ditingkatkan, seperti kesesuaian tugas dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, keadilan pembagian shift dan beban kerja, serta kerja sama tim dan komunikasi antar rekan kerja, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.
3. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat dilihat dari hasil besarnya pengaruh kedua variabel, oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain di luar lingkungan kerja, memperluas objek serta jumlah sampel, atau menggunakan pendekatan analisis yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, *et al.* 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abubakar, R. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher (CV Budi Utama).
- Allefin, A. S., & Rahmawati, M. I. 2023. Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 12(4).
- Amruddin, *et al.* 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi*, 12(2): 332–337.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kerja Sama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *KIMAP*, 3(3).
- Dewantoro, R. F., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. 2025. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 14(2).
- Hanafiah, Sutedja, A. & Ahmaddien, I. 2020. *Pengantar Statistika* Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Harahap, M. A. K., *et al.* 2023. *Metode Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. 2023. *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher (CV Budi Utama).
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati. 2021. Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2): 146–155.

- Indartini, M., & Mutmainah. 2024. *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Irrawati, M. D., & Mukaramah, M. 2024. Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik. *Studi Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*, 3(2): 83–94.
- Julhadi, *et al.* 2022. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kadir, M. S., *et al.* 2021. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Aspek Kepemimpinan dan Iklim Organisasi dalam Pelayanan Publik*. Gowa: Pusaka Almaida
- Lelzaba, A., Hanifa, R., Kurniawan, A., & Shalahuddin, M. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(1).
- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., & Anu, Z. S. 2023. Analisis Pengaruh Likuiditas terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah dan Bank Konvensional Periode 2018–2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14): 553–562.
- Muin, A. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Natania, O., & Martha, L. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8): 2122–2127.
- Nurdin, M. A., Erislan, E., & Ramli, S. 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Nurdin, N., *et al.* 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 3(2): 92–97.
- Nurhaisya, N., *et al.* 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1): 411–419.

- Novitasari, S. P., Sukarman, & Fitriya, H. 2025. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru di Lingkungan Pondok Pesantren. *Ainara Journal*, 6(3): 376–383.
- Puspita, W., & Darwin. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *Edunomika*, 8(1).
- Qurbi, M. R., & Saroyo. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 6(2): 1438–1440.
- Rahmita, & Safrul Rizali. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, 7(1).
- Rastana, I. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3): 834–843.
- Rianda, S., & Winarno, A. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2): 192–196.
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2): 7054-7065.
- Sahir, S. H. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3): 460–473.
- Sari, L. M., & Arifin, J. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 5(2): 1051–1052.
- Sari, S. D., & Legiran, L. 2024. Desain Cross Sectional bagi Penelitian Bidang Kebidanan. *Stetoskop: The Journal Health of Science*, 1(1): 18–20.

- Sari, Y. M., & Handayani, N. 2023. Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Corporate Social Responsibility dengan Gender sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*: 12(3).
- Sennang, P. R., Ikbali, M., & Sapri. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 17(1): 133–144.
- Soesana, A., et al. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Surijadi, H., & Idris, Y. 2020. Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy*, 1(1): 15–21.
- Utama, D. A., Sumantri, E., & Tardin. 2023. Analisa Tingkat Kerawanan Kebakaran di Kecamatan Tebel untuk Mengetahui Zona Siaga Kebakaran menggunakan Tableau Public. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 5(1): 409-412.
- Widodo, S., et al. 2023. *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkalpinang: CV Science Techno Direct.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner

No Responden

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan cermat, teliti, dan jujur sesuai kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain, sehingga kerahasiaan identitas serta jawaban responden dijamin sepenuhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Hanifa Ramadhanti

NIM. 2022110066

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Isilah atau beri tanda (✓) pada jawaban yang sesuai.

1. Nama Responden

2. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia

☐ < 20 tahun

☐ 20–25 tahun

☐ 26–35 tahun

☐ > 35 tahun

4. Pendidikan Terakhir

☐ SMA/SMK

☐ Diploma (D3)

☐ Sarjana (S1)

☐ Lainnya: _____

5. Lama Bekerja

☐ < 1 tahun

☐ 1–3 tahun

☐ 4–6 tahun

☐ > 6 tahun



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami kemudian, silakan berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda berdasarkan skala berikut:

Skala Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)						
Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Sirkulasi udara	1. Udara di area kerja saya terasa cukup segar dan tidak pengap.					
	2. Aliran udara di ruangan membantu saya tetap nyaman saat bekerja.					
Pencahayaannya	3. Pencahayaannya di area kerja membuat saya dapat melihat produk/alat kerja dengan jelas.					
	4. Lampu di tempat kerja tidak membuat mata saya silau atau perih.					
Kebisingan	5. Suara dari pelanggan, musik toko, atau aktivitas toko tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.					
	6. Saya tetap dapat bekerja dengan fokus meskipun kondisi toko sedang ramai.					
Penggunaan warna	7. Warna ruangan atau area kerja membuat suasana terlihat rapi dan nyaman.					
	8. Tampilan warna di area kerja menciptakan suasana yang mendukung semangat kerja.					
Kelembaban udara	9. Suhu ruangan di tempat kerja terasa stabil selama jam kerja.					
	10. Temperatur AC di area kerja membuat saya merasa nyaman dalam bergerak dan menjalankan tugas.					
Fasilitas kerja	11. Fasilitas kerja yang tersedia membantu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat.					
	12. Peralatan operasional berada dalam kondisi baik dan layak pakai.					
	13. Jumlah peralatan kerja mencukupi sehingga tidak harus bergantian dengan karyawan lain.					

Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)						
Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Struktur kerja	14. Aturan kerja dan prosedur tugas mudah saya pahami.					
	15. Tata aturan kerja membantu saya menjalankan tugas dengan lebih terarah.					
Tanggung jawab kerja	16. Tugas yang saya terima sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya.					
	17. Pembagian shift dan beban kerja yang saya terima dirasakan adil dan sesuai.					
Dukungan dan Perhatian Pimpinan	18. Pimpinan saya responsif ketika saya membutuhkan bantuan atau penjelasan mengenai pekerjaan.					
	19. Pimpinan memberikan dukungan dan apresiasi terhadap kinerja saya.					
Kerja Sama Tim	20. Rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas tim.					
	21. Tim di tempat saya bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan koordinasi yang baik.					
Kelancaran komunikasi	22. Komunikasi antara rekan kerja berjalan dengan baik dan tidak menimbulkan kesalahpahaman.					
	23. Saya menerima instruksi kerja yang jelas, meskipun kondisi toko sedang ramai.					
	24. Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat atau masalah kepada rekan kerja maupun atasan.					

Kepuasan Kerja (Y)						
Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	25. Saya merasa nyaman dengan jenis pekerjaan yang saya jalani.					
	26. Pekerjaan saya memberikan pengalaman yang bermanfaat.					
	27. Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.					
Kepuasan terhadap gaji	28. Gaji yang saya terima dirasakan sesuai dengan beban yang saya lakukan.					
	29. Sistem pembayaran gaji sudah dilakukan secara adil dan tepat waktu.					
Kesempatan promosi	30. Saya melihat adanya peluang untuk naik posisi dalam pekerjaan ini.					
	31. Proses promosi dilakukan secara objektif berdasarkan kinerja.					
Kepuasan terhadap supervisi	32. Atasan memberikan arahan kerja yang jelas dan mudah dipahami.					
	33. Saya merasa nyaman bekerja di bawah pengawasan atasan.					
Kepuasan terhadap rekan kerja	34. Saya merasa mendapat dukungan dari rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.					
	35. Hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung harmonis dan saling membantu.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

NO. RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOTAL
RESPONDEN 1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53
RESPONDEN 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	62
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
RESPONDEN 4	5	4	4	4	3	3	3	5	2	3	5	4	2	47
RESPONDEN 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
RESPONDEN 6	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	60
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
RESPONDEN 8	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	59
RESPONDEN 9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
RESPONDEN 10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	62
RESPONDEN 12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	50
RESPONDEN 14	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	59
RESPONDEN 15	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	57
RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
RESPONDEN 18	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	59
RESPONDEN 19	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	57
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	57
RESPONDEN 22	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	59
RESPONDEN 23	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	56
RESPONDEN 24	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	57
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
RESPONDEN 26	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	57
RESPONDEN 27	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	2	52
RESPONDEN 28	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
RESPONDEN 29	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	56
RESPONDEN 30	4	4	4	4	2	3	5	5	3	3	5	4	2	48

NO. RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
RESPONDEN 2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	48
RESPONDEN 3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	50
RESPONDEN 4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	40
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 6	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	51
RESPONDEN 7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
RESPONDEN 8	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	50
RESPONDEN 9	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	45
RESPONDEN 10	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	41
RESPONDEN 11	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	51
RESPONDEN 12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	47
RESPONDEN 13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 14	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	53
RESPONDEN 15	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	51
RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 17	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	50
RESPONDEN 18	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	45
RESPONDEN 19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	47
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
RESPONDEN 21	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	52
RESPONDEN 22	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	51
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
RESPONDEN 24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 26	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	46
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 30	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	40

NO. RESPONDEN	KEPUASAN KERJA (Y)											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
RESPONDEN 1	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	47
RESPONDEN 2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
RESPONDEN 3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	42
RESPONDEN 5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
RESPONDEN 6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	49
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 8	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
RESPONDEN 9	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 10	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	41
RESPONDEN 11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	52
RESPONDEN 12	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	49
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	52
RESPONDEN 15	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	52
RESPONDEN 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 17	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	49
RESPONDEN 18	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	50
RESPONDEN 19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	49
RESPONDEN 21	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	51
RESPONDEN 22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
RESPONDEN 23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
RESPONDEN 24	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	48
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	42
RESPONDEN 26	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	49
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	53
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 29	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
RESPONDEN 30	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	44

Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

		Correlations														
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	.810**	.294	.475**	.322	.420*	.497**	.576**	.342	.317	.311	.326	.096	.658**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.115	.008	.083	.021	.005	.001	.065	.088	.094	.078	.616	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P2	Pearson Correlation	.810**	1	.351	.496**	.346	.572**	.526**	.547**	.489**	.301	.265	.465**	.285	.743**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.057	.005	.061	.001	.003	.002	.006	.106	.158	.010	.127	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P3	Pearson Correlation	.294	.351	1	.566**	.479**	.326	.375*	.273	.361*	.343	.043	.354	.244	.575**	
	Sig. (2-tailed)	.115	.057		.001	.007	.079	.041	.145	.050	.064	.821	.055	.194	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P4	Pearson Correlation	.475**	.496**	.566**	1	.359	.461*	.424*	.165	.371*	.243	.061	.333	.192	.583**	
	Sig. (2-tailed)	.008	.005	.001		.051	.010	.020	.382	.043	.197	.749	.072	.310	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P5	Pearson Correlation	.322	.346	.479**	.359	1	.545**	.300	.108	.492**	.629**	.265	.379*	.555**	.727**	
	Sig. (2-tailed)	.083	.061	.007	.051		.002	.107	.571	.006	.000	.157	.039	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P6	Pearson Correlation	.420*	.572**	.326	.461*	.545**	1	.505**	.246	.685**	.410*	.178	.435*	.548**	.773**	
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.079	.010	.002		.004	.191	.000	.024	.347	.016	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P7	Pearson Correlation	.497**	.526**	.375*	.424*	.300	.505**	1	.444*	.364*	.206	.297	.185	.049	.598**	
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.041	.020	.107	.004		.014	.048	.276	.111	.326	.798	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P8	Pearson Correlation	.576**	.547**	.273	.165	.108	.246	.444*	1	.118	.013	.501**	.524**	.133	.510**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.145	.382	.571	.191	.014		.536	.944	.005	.003	.483	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P9	Pearson Correlation	.342	.489**	.361*	.371*	.492**	.685**	.364*	.118	1	.698**	-.125	.371*	.715**	.744**	
	Sig. (2-tailed)	.065	.006	.050	.043	.006	.000	.048	.536		.000	.512	.043	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P10	Pearson Correlation	.317	.301	.343	.243	.629**	.410*	.206	.013	.698**	1	.192	.364*	.697**	.691**	
	Sig. (2-tailed)	.088	.106	.064	.197	.000	.024	.276	.944	.000		.309	.048	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P11	Pearson Correlation	.311	.265	.043	.061	.265	.178	.297	.501**	-.125	.192	1	.274	.217	.400*	
	Sig. (2-tailed)	.094	.158	.821	.749	.157	.347	.111	.005	.512	.309		.142	.249	.028	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P12	Pearson Correlation	.326	.465**	.354	.333	.379*	.435*	.185	.524**	.371*	.364*	.274	1	.536**	.641**	
	Sig. (2-tailed)	.078	.010	.055	.072	.039	.016	.326	.003	.043	.048	.142		.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P13	Pearson Correlation	.096	.285	.244	.192	.555**	.548**	.049	.133	.715**	.697**	.217	.536**	1	.681**	
	Sig. (2-tailed)	.616	.127	.194	.310	.001	.002	.798	.483	.000	.000	.249	.002		.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
TOTAL	Pearson Correlation	.658**	.743**	.575**	.583**	.727**	.773**	.598**	.510**	.744**	.691**	.400*	.641**	.681**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.028	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	105.87	104.395	.625	.741
P2	106.00	103.724	.718	.738
P3	106.00	106.414	.544	.746
P4	105.83	106.006	.550	.745
P5	106.30	99.666	.685	.729
P6	106.23	101.633	.746	.733
P7	106.07	104.340	.557	.741
P8	105.97	105.757	.465	.746
P9	106.20	101.062	.710	.732
P10	106.17	102.282	.655	.735
P11	105.97	107.620	.355	.751
P12	106.13	106.671	.617	.746
P13	106.43	100.047	.632	.731
TOTAL	55.17	28.006	1.000	.877

b. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

		Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.683**	.488**	.437*	.321	.452*	.492**	.295	.425*	.488**	.447*	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.016	.084	.012	.006	.113	.019	.006	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.683**	1	.349	.187	.175	.065	.278	.430*	.207	.488**	.315	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000		.059	.321	.355	.734	.137	.018	.272	.006	.090	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.488**	.349	1	.457*	.171	.284	.439*	.472**	.558**	.571**	.231	.666**
	Sig. (2-tailed)	.006	.059		.011	.367	.129	.015	.008	.001	.001	.220	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.437*	.187	.457*	1	.153	.254	.646**	.634**	.586**	.416*	.414*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.016	.321	.011		.419	.175	.000	.000	.001	.022	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.321	.175	.171	.153	1	.712**	.170	.099	.227	.187	.555**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.084	.355	.367	.419		.000	.368	.604	.228	.323	.001	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.452*	.065	.284	.254	.712**	1	.349	.000	.311	.298	.428*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.012	.734	.129	.175	.000		.059	1.000	.095	.110	.018	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.492**	.278	.439*	.646**	.170	.349	1	.670**	.744**	.685**	.602**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.006	.137	.015	.000	.368	.059		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.295	.430*	.472**	.634**	.099	.000	.670**	1	.609**	.619**	.400*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.113	.018	.008	.000	.604	1.000	.000		.000	.000	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.425*	.207	.558**	.586**	.227	.311	.744**	.609**	1	.726**	.379*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.019	.272	.001	.001	.228	.095	.000	.000		.000	.039	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.488**	.488**	.571**	.416*	.187	.298	.685**	.619**	.726**	1	.505**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.001	.022	.323	.110	.000	.000	.000		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.447*	.315	.231	.414*	.555**	.428*	.602**	.400*	.379*	.505**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.013	.090	.220	.023	.001	.018	.000	.028	.039	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.713**	.524**	.666**	.705**	.484**	.547**	.833**	.708**	.795**	.807**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.007	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	90.50	68.328	.685	.749
P2	90.50	69.845	.482	.756
P3	90.63	68.033	.629	.748
P4	90.63	66.999	.668	.744
P5	90.27	69.857	.437	.757
P6	90.30	68.769	.498	.753
P7	90.53	64.395	.806	.732
P8	90.60	67.421	.674	.745
P9	90.57	65.013	.762	.735
P10	90.47	65.775	.781	.738
P11	90.40	67.352	.665	.745
TOTAL	47.40	18.455	1.000	.887

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.463*	.680**	.357	.295	.423*	.511**	.116	.070	-.056	.313	.635**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.053	.113	.020	.004	.540	.715	.769	.092	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.463*	1	.495**	.165	.289	.355	.528**	-.110	.041	-.068	.097	.479**
	Sig. (2-tailed)	.010		.005	.384	.122	.054	.003	.563	.828	.723	.609	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.680**	.495**	1	.375*	.274	.527**	.495**	-.016	.061	.094	.301	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.041	.142	.003	.005	.932	.747	.623	.106	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.357	.165	.375*	1	.476**	.497**	.384*	.321	-.147	.248	.160	.559**
	Sig. (2-tailed)	.053	.384	.041		.008	.005	.036	.083	.439	.186	.397	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.295	.289	.274	.476**	1	.615**	.577**	.190	-.179	.078	.236	.555**
	Sig. (2-tailed)	.113	.122	.142	.008		.000	.001	.314	.343	.682	.209	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.423*	.355	.527**	.497**	.615**	1	.631**	.205	-.169	.056	.276	.668**
	Sig. (2-tailed)	.020	.054	.003	.005	.000		.000	.278	.372	.769	.140	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.511**	.528**	.495**	.384*	.577**	.631**	1	.247	.062	.068	.389*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.005	.036	.001	.000		.188	.744	.723	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.116	-.110	-.016	.321	.190	.205	.247	1	.467**	.694**	.641**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.540	.563	.932	.083	.314	.278	.188		.009	.000	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.070	.041	.061	-.147	-.179	-.169	.062	.467**	1	.556**	.556**	.389*
	Sig. (2-tailed)	.715	.828	.747	.439	.343	.372	.744	.009		.001	.001	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-.056	-.068	.094	.248	.078	.056	.068	.694**	.556**	1	.657**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.769	.723	.623	.186	.682	.769	.723	.000	.001		.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.313	.097	.301	.160	.236	.276	.389*	.641**	.556**	.657**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.092	.609	.106	.397	.209	.140	.033	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.635**	.479**	.669**	.559**	.555**	.668**	.727**	.577**	.389*	.530**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.033	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	91.70	53.941	.587	.726
P2	91.33	55.747	.426	.737
P3	91.77	52.461	.614	.719
P4	91.50	55.086	.512	.732
P5	91.27	55.306	.509	.733
P6	91.63	52.447	.612	.719
P7	91.53	53.844	.694	.724
P8	91.50	54.948	.531	.731
P9	91.90	55.610	.312	.740
P10	91.57	54.530	.469	.731
P11	91.60	51.628	.688	.713
TOTAL	47.97	14.792	1.000	.812

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	13

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	11

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	11

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

a. Statistik (*Shapiro-Wilk*)

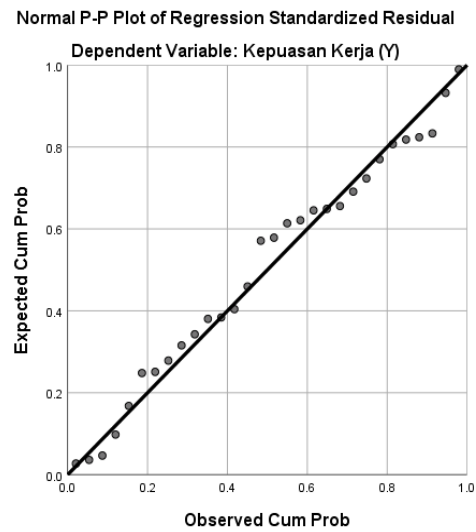
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.102	30	.200 [*]	.978	30	.776
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.128	30	.200 [*]	.954	30	.213
Kepuasan Kerja (Y)	.139	30	.143	.943	30	.109

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

b. Grafik P-Plot



2. Hasil Uji Multikolinearitas

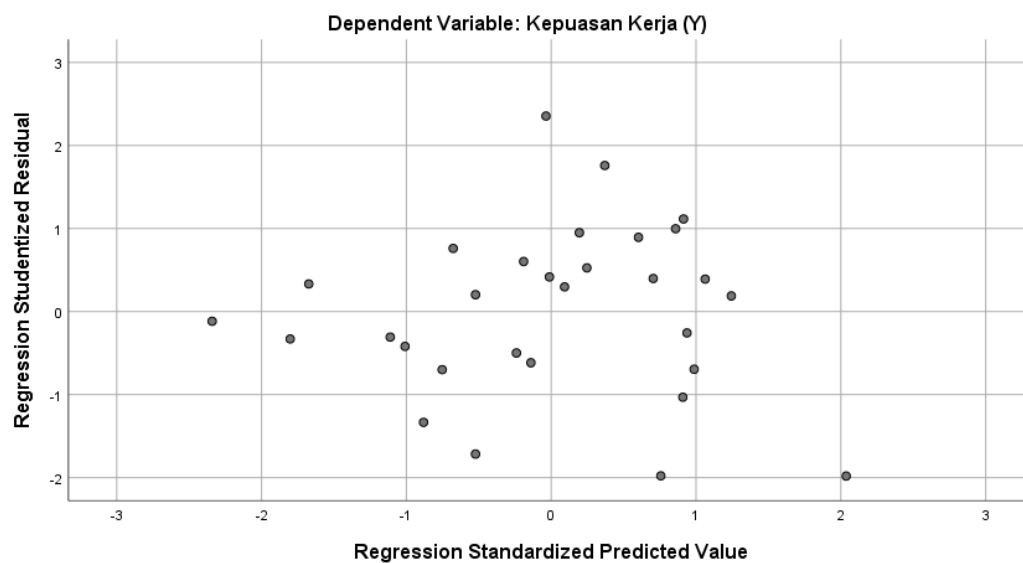
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.903	5.995		2.319	.028		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.367	.115	.504	3.183	.004	.659	1.517
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.292	.142	.326	2.057	.049	.659	1.517

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.903	5.995		2.319	.028		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.367	.115	.504	3.183	.004	.659	1.517
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.292	.142	.326	2.057	.049	.659	1.517

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.903	5.995		2.319	.028
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.367	.115	.504	3.183	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.292	.142	.326	2.057	.049

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.205	2	118.602	16.699	.000 ^b
	Residual	191.762	27	7.102		
	Total	428.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.520	2.665

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-tabel)

Tabel R Untuk 1-500					
By @SUJI DATA					
Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

2. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

3. Tabel F (F-Tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 5 Kartu Bimbingan

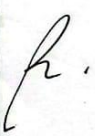
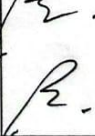
1. Kartu Bimbingan Pembimbing I



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HANIFA RAMADHANTI
NIM : 2022110066
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P, M.M.

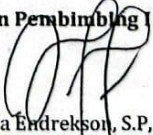
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 13/11/25	BAB I	- Pilih kata untuk may jelaskan fenomena. - Sub bab 1.3. def dan perilaku		
Jummi 14/11/25	BAB I	- Acc - Lanjut ke bab II		
Senin. 24/11/25	BAB II	- Teknis penulisan - Hipotesis Ho dan Ha.		
Selasa. 25/11/25	BAB II	- Acc - Lanjut ke bab III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P, M.M.
NUPTK. 9845750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HANIFA RAMADHANTI
NIM : 2022110066
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH
 SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selatan 7/12/25	BAB II	- Perbaiki outline research penelitian - Sampel. - Sumber data. - Kriteria analisis data. - (Validasi, Reliabilitas, dan Isi). - H.P. (H.P. Cipta dan i).		
Jambi 5/1/25	BAB III	- Kc. - Penjelasan Full paper - Simp. - Pmr. Pmr. Pmr.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P, M.M.
NUPTK. 9845750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HANIFA RAMADHANTI
NIM : 2022110066
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH
 SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P, M.M.

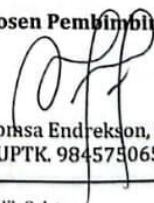
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Pada 10/12/25	bab III	- Buat slide untuk Seminar Proposal - Buat/Graph dan Diagram		
Seminar 15/12/25		- Persiapkan untuk Seminar Proposal.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P, M.M.
NUPTK. 9845750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faksimile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HANIFA RAMADHANTI
NIM : 2022110066
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH
 SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jurnal 13/2-26	PRAB IV	- Tolak 4.4 (dikurangi!) - Tolak 4.6, 4.7, 4.8. Tolak pengantar. - Tambah pengantar tgl. Respe the kuantitas - Tolak output yg. Waktu. - Tambah nilai tthe, tolak k f tthe. (6f, 2). - Ganti 4.7 sampel ke. Nominale - Nihil + tolak dfi dfi d.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

= 4.210. Peneliti dan
 Pembimbing

Romsa Endrekson, S.P, M.M.
 NUPTK. 9845750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



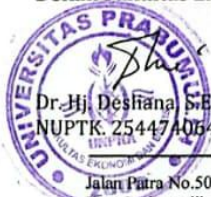
**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HANIFA RAMADHANTI
NIM : 2022110066
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH
 SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 25/2/26	BAB IV	- Tabel 4.6, 4.7, 4.8 "Nilai rata-rata" - Syarat yg t. ✓ - Teknik mencentak.	R.	
Rabu. 25/2-26	BAB IV	- Acc. - Lanjut ke BAB V	R.	
	BAB V	- Kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan pada BAB I.	R.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P., M.M.
NUPTK. 9845750651130112

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HANIFA RAMADHANTI
NIM : 2022110066
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH
 SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 27/3-26	BAB V	- Revisi - Lembar + Abstrak + Daftar Riwayat Hidup + Surat Keterangan Penerimaan dari dosen pembimbing		
Rabu 11/3-26	BAB V	- Siapkan full paper - Siapkan slide PPT - Lembar berisi y revisi dan lain lain		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P, M.M.
NUPTK. 9845750651130112

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Kartu Bimbingan Pembimbing II



UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HANIFA RAMADHANTI
NIM : 2022110066
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HJ. YELLI ASWARININGSIH, SH, M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/11-2025	BAB I	bab dan penelitian - sistematis	Yelli	
11/11-2025	BAB I	penulisan sumber / sitasi - sitasi depan dan semua	Yelli	
13/11-2025	BAB I	ace lanjut ke bab II	Yelli	
24/11-25	BAB II	Perbaiki ke simpulan - simpulan yang panjang	Yelli	
24/11-25	BAB III dan	ace Bab II lanjut ke bab I	Yelli	
1/12-25	BAB III	Perbaiki tanda baca dan penulisan sitasi	Yelli	
2/12-25	BAB III	ace Bab III lanjut ke bab I	Yelli	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H.
 NUPTK: 6036748649230143

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



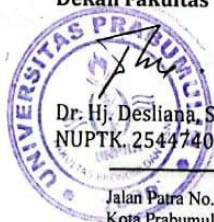
UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HANIFA RAMADHANTI
NIM : 2022110066
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HYFRESH
 SUPERMARKET CITIMALL KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : HJ. YELLI ASWARININGSIH, SH, M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/2-26	BAB IV	Perbaiki posisi alamat Hans jelas dan benar		
10/2-26	BAB IV	Perbaiki tpt lokasi penelitian		
11/2-26	BAB IV	ace bab IV tempel ke pbb I		
23/2-26	BAB V	ace tempel ke pbb I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H.
NUPTK. 6036748641230143

Jalan Para No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat-surat Penelitian

1. Surat Izin Penelitian



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Prabumulih, 8 Januari 2026

Nomor : 092/MNJ /FEB/ UNPRA/X/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Store Manager Hyfresh Supermarket Citimall
 Kota Prabumulih

di

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin Penelitian dan Pengambilan Data kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Hanifa Ramadhanti
NIM	: 2022110066
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan izin Penelitian dan Pengambilan data tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Manajemen


Amandia, S.P., M.M.
 NIDN. 026308802



Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Surat Balasan Izin Penelitian



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah :

Nama : KMS DIKY PRATAMA
 Jabatan : Assistant Store Manager
 Nama Perusahaan : Hyfresh Prabumulih
 Alamat : Jl .Lingkar Timur kel. Gunung Ibul Kec.Prabumulih Timur
 Kota Prabumulih

Dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : Hanifa Ramadhanti
 NIM : 2022110066
 PROGRAM STUDI : Management

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Hyfresh Prabumulih Sesuai dengan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prabumulih, 15 Januari 2026



PT Matahari Putra Prima Tbk
 Gajah Mada Plaza LL SG. Jl. Gajah Mada No. 19-26 Petojo Utara · Gambir – Jakarta Pusat 10130 · Indonesia

Kantor Pusat Operasional
 Hypermart Cyberpark, UG Floor · Jl. Sultan Faletehan · Lippo Karawaci Utara – Tangerang · Banten 15138 · Indonesia
 Tel. +62 21 5081 3000 · Fax +62 21 8081 5757 · www.mppa.co.id



3. Surat Keterangan Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

NO : 01/SDM-HYF/03/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini, Manajemen Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hanifa Ramadhanti
 NIM : 2022110066
 Program Studi : Manajemen

Adalah benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian, yang bersangkutan telah mematuhi peraturan yang berlaku dan telah menyerahkan salinan laporan hasil penelitiannya kepada pihak manajemen Hyfresh Prabumulih

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, 5 Maret 2026



M DARMAWANSAH
 SPV PERSONALIA

Lampiran 7 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Hanifa Ramadhanti adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 30 Oktober 2004 sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Ibrahim dan Ibu Siti Mutmainah. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 45 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Kota Prabumulih dengan mengambil jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, ketekunan, dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hyfresh Supermarket Citimall Kota Prabumulih”**.