

**PENGARUH FAKTOR FISIK, SOSIAL DAN PSIKOLOGIS
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV PESONA MUSI PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Lukmanul Hakim

NIM : 212018110

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

Skripsi

**PENGARUH FAKTOR FISIK, SOSIAL DAN PSIKOLOGIS
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV PESONA MUSI PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Lukmanul Hakim

NIM : 212018110

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lukmanul Hakim
Nim : 212018110
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Fisik, Sosial Dan Psikologis
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona
Musi Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Lukmanul Hakim

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang.
Nama : Lukmanul Hakim
Nim : 212018110
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2022

Pembimbing I

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.S.i
NIDN:0229057501

Pembimbing II

Gumar Herudiansyah, S.E., M.M
NIDN: 0202039203

**Mengetahui,
Dekan**

a.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.S.i
NIDN:0229057501

Motto dan Persembahan

وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ

"Bertaqwalah kepada Allah, maka Dia akan membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu. Qs. Al Baqarah: 282."

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua
Bapak Mastirah & Ibu Toyah
2. Saudara-saudaraku
 - Sarkad
 - Kadir Rojaya
 - Kadmiati
 - Ijah Sanijah
 - Rahmat Purnomo



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Mastirah & Ibu Toyah, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang,

Lukmanul Hakim

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	33

D. Populasi dan Sampel	34
E. Data yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Simpulan.....	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
JADWAL PENELITIAN	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pra Riset	6
Tabel III.1 Operasional Variabel	33
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	36
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	40
Tabel IV.1 Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel IV.4 Pendidikan Responden	50
Tabel IV.5 Bagian Kerja Responden	51
Tabel IV.6 Masa Kerja Responden	52
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)	53
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Variabel Faktor Fisik (X1)	54
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Variabel Faktor Sosial (X2)	56
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Variabel Faktor Psikologis (X1)	57
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	61
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial)	62
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	29
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran : SPSS (Karakteristik Responden, Frekuensi Jawaban Responden,
Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda,
Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi T
- Lampiran : Tabel Distribusi R

ABSTRAK

Lukmanul Hakim / 20120181110/ 2022/ Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan CV Pesona Musi Palembang. Sampel yang digunakan adalah 59 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa faktor fisik, sosial dan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} 36,411 > F_{tabel} 2,19$, artinya ada pengaruh signifikan faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai t_{hitung} faktor fisik 2,747, faktor sosial 2,456, dan faktor psikologis 3,236 $> 1,673$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa faktor fisik, sosial dan psikologis mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 64,7%.

Kata Kunci : Faktor Fisik, Sosial, Psikologis dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Lukmanul Hakim / 2012018110/2022/ The Influence of Physical, Social and Psychological Factors on Job Satisfaction of CV Pesona Musi Palembang Employees

This study aims to determine the effect of physical, social and psychological factors on job satisfaction of employees of CV Pesona Musi Palembang. The sample used is 59 respondents. The data used is primary data. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The analytical technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that physical, social and psychological factors had a positive effect on employee job satisfaction. Simultaneous hypothesis test results show the value of $F_{count} 36.411 > F_{table} 2.19$, meaning that there is a significant influence of physical, social and psychological factors on job satisfaction. The results of the partial hypothesis test show that the t_{count} value of physical factors is 2.747, social factors are 2.456, and psychological factors are 3,236 > 1.673 , meaning that partially there is a significant influence of physical, social and psychological factors on job satisfaction. The value of the coefficient of determination, shows that physical, social and psychological factors are able to contribute to the rise and fall of employee job satisfaction, with the magnitude of the changes caused by 64.7%.

Keywords: Physical, Social, Psychological Factors and Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era keterbukaan, dunia industri menghadapi tantangan yang berat karena di tuntut agar bisa bersaing baik secara regional, nasional dan internasional. Di samping itu perkembangan teknologi maupun sistem informasi, perubahan peta perekonomian internasional, perkembangan lintas budaya, iklim sosial dan politik menambah kompleksnya permasalahan yang dihadapi organisasi atau dunia usaha. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) dapat di bagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa di sebut sebagai pegawai, karyawan, buruh, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro yaitu penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Muhammad Yusuf, 2016)

Sumber daya manusia tentu berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting dan menarik untuk dibahas, karena kepuasan kerja itu terbukti besar manfaatnya. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Salah satu definisi kepuasan kerja Menurut Edy sutrisno (2017:74) Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan di dapatkan apabila karyawan dalam bekerja memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di waktu yang akan datang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan

pada dirinya dan masing-masing individu. Menurut Budiarjo (2015:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang dimiliki individu dalam bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2015:180) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Menurut Moh As'ad (2011:150) faktor-faktor kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, faktor Fisik, faktor sosial dan faktor finansial. Dalam kehidupan organisasional, berkarya tidak bisa dipandang semata-mata hanya sebagai wahana untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat individualistik tetapi juga berbagai kebutuhan lain. Interaksi dengan banyak pihak seperti rekan kerja, atasan dan bagi para manajer juga bawahan, mutlak diperlukan karena tidak ada satupun pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terselesaikan hanya oleh seorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain.

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan keputusan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik setiap karyawan memiliki keterampilan bekerja yang sangat memengaruhi kinerja seseorang.

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan atau pegawai. Hal tersebut mencakup jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, penerangan, waktu kerja dan istirahat, suhu ruangan, sirkulasi udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.. Moh As'ad (2009:210).

Faktor sosial adalah faktor yang meliputi besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar dapat memberikan kebutuhan dengan mengenai faktor yang dipengaruhi oleh orang-orang disekitar kita, komponen yang termasuk di dalamnya yaitu kelompok, keluarga, status sosial dan konsumen. Hasibuan (2013:202).

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan pimpinan berhak memberikan motivasi kepada karyawan dari beberapa indikator tersebut sangat dibutuhkan dengan ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, maka tidak menutup kemungkinan pula akan terjadi kesalahan dalam memberikan masukan kepada karyawan dan pelatihan terlebih dahulu agar dapat membenahi keterampilan karyawan tersebut, psikologis dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang berusaha mengukur menjelaskan dan terkadang mengubah sifat perilaku manusia. Moh As'ad (2012:15).

Indonesia tidak hanya mempesona dengan wisata alam dan baharinya saja, melainkan juga menawarkan pesona dari kelezatan kuliner khas nusantaranya. Terdapat banyak sekali keanekaragaman ataupun ciri khas

makanan dari berbagai daerah yang ada di Indonesia. Salah satunya adalah makanan khas Palembang yaitu pempek. Yang di buat dari campuran ikan, tepung tapioka, air dan garam. Pengolahan pempek selain merupakan diversifikasi pengolahan ikan juga memberikan nilai tambah menjadi produk siap saji serta dapat meningkatkan peluang usaha. Di Palembang kini terdapat ratusan industri rumah tangga yang mengelola pempek, sehingga industri tersebut dapat mengembangkan ekonomi dan menjadi sumber pendapatan bagi masyarakat setempat.

Pempek tidak lengkap dimakan apabila tidak didampingi dengan cuko, dimana sebagian besar masyarakat kota Palembang sangat gemar menyantapnya dan tidak ada rasa bosan walaupun dikonsumsi setiap hari, pempek-pempek bisa ditemukan dengan sangat mudah di sekitar kota Palembang seperti di pusat perbelanjaan, universitas, sekolah, restoran, rumahan bahkan dipinggir jalan, sehingga usaha pempek dapat dijadikan usaha yang sangat menguntungkan. Salah satu yang menjual pempek dari tahun 1970 hingga kini yaitu Pempek Beringin. Dimana pempek beringin merupakan hasil produksi dari CV Pesona Musi Palembang yang juga merupakan rumah produksi pempek Lenggok. CV Pesona Musi Palembang (Pempek Beringin- Pempek Lenggok) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner makanan khas dan oleh-oleh Palembang. Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga perusahaan harus selalu bisa menjaga kualitas dari produk yang di hasilkan untuk memajukan perusahaan tersebut.

Pra riset yang dilakukan peneliti pada 30 karyawan CV Pesona Musi Palembang diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh faktor fisik, sosial dan psikologis. Adapun hasil pra riset adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Riset

No.	Pernyataan	iya(%)	Tidak (%)
1.	Karyawan sering merasa jenuh melakukan pekerjaan	53%	47%
2.	Karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan tugas	43%	57%
3.	Karyawan tidak berniat pindah ke perusahaan lain.	46%	54%
4.	Fasilitas dan peralatan kerja karyawan yang di sediakan sangat menunjang.	47%	53%
5.	Perusahaan memperhatikan kondisi kesehatan karyawan	45%	55%
6.	Perusahaan memberikan perlengkapan kerja untuk karyawan	48%	52%
7.	Interaksi sosial antara sesama karyawan sangat baik	44%	56%
8.	Karyawan puas dengan jaminan kesejahteraan yang di berikan perusahaan	47%	53%
9.	Karyawan menjaga hubungan dengan atasan	50%	50%
10.	Perusahaan memberikan ketentraman karyawan dalam bekerja	46%	54%
11.	Karyawan memiliki bakat keterampilan dalam bekerja	45%	56%
12.	Karyawan menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja	50%	50%

Sumber : Pra Riset, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang masih sangat rendah dilihat dari hasil pra riset pada 30 karyawan,

karyawan (53%) menyatakan karyawan sering merasa jenuh saat melakukan pekerjaan (57%) karyawan yang selalu bersemangat dalam menjalankan tugas dan sebanyak (46%) karyawan tidak berniat pindah ke perusahaan lain, dalam hal ini dapat dilihat masih banyak karyawan memberikan jawaban yang cenderung tidak puas berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan di CV Pesona Musi Palembang merasa jenuh saat melakukan pekerjaan, menurut karyawan atasan di perusahaan masih kurang aktif dalam memberikan bimbingan terhadap pekerjaan hal ini membuat kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik.

Faktor fisik di CV Pesona Musi Palembang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, dari 30 karyawan (53%) perusahaan belum memberikan fasilitas dan peralatan kerja karyawan, sebanyak (43%) pimpinan dalam perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan, dan sebanyak (53%) pimpinan dalam perusahaan memberikan perlengkapan kerja untuk karyawan hal ini dikarenakan masih kurangnya kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dan beberapa belum tentu mengerti cara menggunakan perlengkapan kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga kepuasan kerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Faktor sosial di CV Pesona Musi Palembang berdasarkan tabel 1.1 terlihat, (44%) interaksi sosial antara sesama karyawan sangat baik, sebanyak (54%) karyawan belum puas dengan jaminan kesejahteraan yang di berikan perusahaan dan sebanyak (50%) karyawan menjaga hubungan dengan atasan,

hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan hubungan antar manusia sehingga putus komunikasi yang dihasilkan kurang maksimal.

Faktor psikologis di CV Pesona Musi Palembang berdasarkan tabel 1.1 terlihat kondisi faktor psikologis masih terdapat masalah dari 30 karyawan, (53%) perusahaan memberikan ketentraman dalam bekerja bagi karyawannya, sebanyak (56%) karyawan memiliki bakat keterampilan dalam bekerja dan (50%) karyawan menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja. permasalahan yang terjadi mengenai kurang puasnya karyawan mendapatkan masukan dari perusahaan hal tersebut menjelaskan bila faktor psikologis di CV Pesona Musi Palembang masih kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan membahas tentang faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu perlunya dilakukan penelitian tentang Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang?

2. Adakah Pengaruh faktor fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang?
3. Adakah Pengaruh faktor sosial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang?
4. Adakah Pengaruh faktor Psikologis Terhadap Kepuasan kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh faktor fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh faktor sosial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang .
4. Untuk Mengetahui Pengaruh faktor psikologis Terhadap Kepuasan kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori selama ini yang di peroleh pada perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan dalam sebuah organisasi khususnya mengenai pengaruh faktor fisik, sosial dan psikologis terhadap kepuasan kerja CV Pesona Musi Palembang

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diterapkan sebagai bahan acuan atau perbandingan sekaligus sebagai tambahan referensi bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang relative sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal Andi, Indra Siti Balqies Dn Gustiana Cut. 2019. *Pengaruh Faktor Psikologi Sosial Dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penyadap Karet Di Pt Adceh Raya Corpindo Kabupaten Aceh Timur*. Jurnal Penelitian Agri Samudra. Volume. 6 Nomor.1 2019.
- Busro, (2018).*Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Dina syafrina. 2016. *Analisis Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang*. ISSN : 2443-2466 Vol.2 Juli 2016
- Ervita dan Kholilah. 2017. *statistik 1*. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Heriyana, 2020. *Psychological Factor Analysis, Social, Factors And Physical, Factors Of Employee Job Satisfaction Of Pt. Pioneers Graha PALEMBANG*. Kolegial – Volume. 8, Nomor. 2 Desember 2020, P-ISSN 2088-5644; E-ISSN 2614-008X
- Melani Titis Dan Suhaji. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi“ Yayasan Pharmasi “ Semarang)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang.
- Muhammad Azhari Sinaga (2019), *Analisis FaktorFaktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Alenatex Bandung*. e-Proceeding of Management. Vol 6, No 3
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi ; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid.1, Jakarta. PT. Prenhallindo
- Sulistin Desi Ratna, Kadir Haris Abd Dan T Sarifuddin. 2020. *Anilisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatn Daerah Kota Palu*. Jurnal Kolaboratif Sains. Volume 03, Nomor 07 Tahun 2020. Palu.
- Saad zakiah, Hasanudin Rusdiah dan Iqbal. 2020. *Analisis faktor finansial faktor fisik faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementrian gama provinsi sulawesi selatan*. MM Journal. Volume 1, nomor 1. Juni 2020, pp 197-205.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.

Tino Mochammad, 2021. *Analisis Pengaruh Faktor Finansial Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik Dan Psychplogy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan*. Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa) ISSN : 2715-9094.

Verawati Yenny & Widyawati Saptarini, 2017. *Pengaruh Faktor Finansial, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Kesiman Denpasar*. Jurnal Bakti Saraswati, Volume. 06 Nomor. 01 Maret 2017, ISSN : 2088-2149.

V. Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupres

Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana