

**PENGARUH FAKTOR FISIK, PSIKOLOGIS DAN SOSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. BERKAT ALAM SUKSES PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama: Dian Maharani
NIM : 212022268**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR FISIK, PSIKOLOGIS DAN SOSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. BERKAT ALAM SUKSES PALEMBANG**

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



**Nama: Dian Maharani
NIM : 212022268**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dian Maharani
NIM : 212022268
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses
Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik dalam Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya ini terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026


METERA
TAMPEL
1BANX318284773
Dian Maharani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang
Nama : Dian Maharani
NIM : 212022268
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

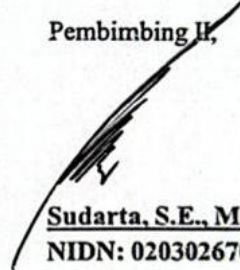
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO.
NIDN: 0229057501

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M.
NIDN: 0203026701

Mengetahui,
Dekan

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO.



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO.
NIDN: 0229057501

MOTTO DA N PERSEMBAHAN

وَأَفْوضُ أَمْرِي إِلَى اللَّهِ

“Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah”

(QS. Ghafir 40 : 44)

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.”

(QS. Ibrahim 14 : 7)

“*Ko loki sompe*” *pekanjakki bate ta*” *makkareso, pekanjakki lempu adammu*”

(Nasehat Bugis)

Persembahan:

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ **Mama terkasih**
- ❖ **Etta**
- ❖ **Penulis sendiri**
- ❖ **Almamater Tercinta**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah hibarbbil'amin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah, karuni-Nya serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang”** dengan baik, tepat waktu dan penuh kesabaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis sangat berterima dan bersyukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan penulis pertolongan dan nikmat-Nya, kepada pintu jannah penulis mama terkasih untuk sayap pelindung yang senantiasa selalu mendoakan penulis dari jauh. Terimakasih atas dukungan yang berupa do'a, berkat, nasihat, waktu, semangat, bekal berupa didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan dengan penuh ikhlas selama ini, sehingga alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat lancar. Tak lupa orang tua kedua di perantauan penulis, Tante dan Om penulis yang berperan penting dalam hidup penulis dan sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberlkan dukungan dan motivasi dengan penuh kasih sayang.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah

menjadi kompas bijak dengan kesabaran tak terbatas dan telah banyak membantu, memberikan saran serta membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik. *Jazakumullah khairan katsiran*

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa penulis sebut satu per satu yang telah memberikan ilmu dan nasehat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dan karyawan yang telah menjadi responden
7. Teristimewa yang tak pernah tertandingi untuk Mama penulis. Pintu jannah, separuh nyawa, wonderwomen bagi penulis yang tak hanya berperan sebagai mama tapi sekaligus berperan sebagai kepala keluarga. Mama yang selalu kuat menghadapi berbagai tantangan yang tidak pernah lelah memberikan kasih sayang, doa, serta pengorbanan yang begitu besar tanpa pernah mengharapkan balasan. Meski penulis selalu jauh sama Mama tapi Jarak itu ternyata bukan untuk menjauhkan, tetapi untuk mengajarkanku arti perjuangan, tanggung jawab, dan kedewasaan. Dari kejauhan itulah penulis belajar menghargai setiap pengorbanan mama, terima kasih mama atas semua cinta, doa, dan kepercayaan yang selalu mama berikan. Semoga setiap langkah yang penulis capai hari ini dan di masa depan dapat menjadi kebanggaan bagi mama. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada mama yang selalu menjadi segalanya dalam hidup penulis.
8. Seorang yang darahnya mengalir pada penulis yang raganya masih ada, namun perannya tak sepenuhnya hadir dalam perjalanan hidup penulis. Perjalanan hidup penulis mengajarkan bagaimana rasanya harus terbang dengan satu sayap. Bukan rasa benci yang penulis rasakan, melainkan kebingungan yang perlahan berubah menjadi pelajaran untuk menjadi lebih kuat dan mandiri. Dari semua itu, penulis belajar untuk tetap melangkah dan pada akhirnya merasa bangga pada diri sendiri karena mampu bertahan dan sampai pada titik ini.
9. Kedua adik penulis tercinta yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan kepada penulis. Kehadiran kalian menjadi penyemangat tersendiri dalam setiap langkah perjuangan penulis. Semoga apa yang penulis capai saat ini dapat menjadi motivasi bagi kalian untuk terus belajar, berusaha, dan meraih cita-cita kalian.
10. Yang tulus kepada Tante dan Om penulis, sebagai layaknya seperti orang tua kedua bagi penulis selama berada di perantauan. Terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang, dukungan, serta kebaikan yang telah diberikan kepada

penulis. Kehadiran Om dan Tante menjadi tempat penulis merasakan kehangatan keluarga yang utuh meskipun jauh dari orang tua.

11. Teman-teman sekaligus sahabat seperjuangan penulis di perantauan, Kayin Caca, Elsa, April, Aul, Pasha, Ami, Nopa, Sefri, Kosek, Tresno dan Didi. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat yang telah kita lalui bersama selama menjalani proses ini. Tak lupa kepada Kak Epik dan Kak Kiki yang telah sudah tulus memberikan ilmunya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini. Semoga segala perjuangan yang telah dilalui dapat menjadi kenangan berharga, dan semoga persahabatan kita tetap terjaga serta sukses menyertai langkah kita di masa depan.
12. *Last but not least*, kepada diri sendiri Rani. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani. Sebagai anak pertama yang tumbuh dalam keadaan keluarga yang tidak utuh, perjalanan ini tidak selalu mudah bagi penulis. Ada banyak hal yang harus dipahami lebih cepat, banyak rasa yang harus dipendam, dan banyak langkah yang harus ditempuh dengan belajar menjadi kuat. Namun dengan ridho Allah SWT dan masih ingat arah kiblat, penulis belajar untuk tetap bertahan, tumbuh, dan melangkah sejauh ini. Semoga setiap perjuangan yang telah dilalui dapat menjadi kekuatan untuk masa depan yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya Aamiin Allahumma Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2026
Penulis

Dian Maharani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran	xiii
Abstrak.....	xiv
Abstrack.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Peneltian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Kepustakaan.....	10
B. Kerangka Pemikiran	25
C. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variaebel	31
D. Populasi Dan Sampel	32
E. Data Yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V HASIL PENELITIAN.....	80
A. Simpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Kuesioner Pra-Riset Kepuasan Kerja.....	4
Tabel I.2 Kuesioner Pra-Riset Faktor Fisik	5
Tabel I.3 Kuesioner Pra-Riset Faktor Psikologis	5
Tabel I.4 Kuesioner Pra-Riset Faktor Sosial	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	25
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	32
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	34
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	48
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)	52
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Faktor Fisik (X_1)	55
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Faktor Psikologis (X_2)	58
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Faktor Sosial (X_3)	61
Tabel IV.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	66
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	86
Lampiran 2 Jadwal Penelitian	90
Lampiran 3 Rekapitulasi Uji Validitas	91
Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden	95
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	107
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Fisik (X ₁)	108
Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Psikologis (X ₂)	109
Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Sosial (X ₂)	110
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda	111
Lampiran 10 Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)	112
Lampiran 11 Frekuensi Jawaban Responden Faktor Fisik (X ₁)	114
Lampiran 12 Frekuensi Jawaban Responden Faktor Psikologis (X ₂)	116
Lampiran 13 Frekuensi Jawaban Responden Faktor Sosial (X ₃)	118
Lampiran 14 Tabel Distribusi r	120
Lampiran 15 Tabel Distribusi F	121
Lampiran 16 Tabel Distribusi t	122
Lampiran 17 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	123
Lampiran 18 Surat Selesai Penelitian	123
Lampiran 19 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	118
Lampiran 20 Surat Keterangan Penulisan BPP.....	119
Lampiran 21 Hasil Turnitin.....	120
Lampiran 22 Sertifikat.....	128
Biodata Penulis	137

ABSTRAK

Dian Maharani / 212022268 / 2026 / Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan tetap dan sampel yang diambil sebanyak 89 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Probability Sampling* dengan metode *Cluster Sampling*. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y = 0,925 + 0,395X_1 + 0,319X_2 + 0,226X_3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $69,700 > 2,710$. Sedangkan secara parsial Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk Faktor Fisik sebesar $t_{hitung} 3,742 > t_{tabel} 1,662$. Faktor Psikologis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,669 > t_{tabel} 1,662$. Faktor Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,090 > t_{tabel} 1,662$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang sebesar 70,1%.

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

ABSTRACT

Dian Maharani / 212022268 / 2026 / The Influence of Physical, Psychological, and Social Factors on Employee Job Satisfaction at PT. Berkas Alam Sukses Palembang.

This study aims to determine the influence of physical, psychological, and social factors on employee job satisfaction at PT. Berkas Alam Sukses Palembang. The population in this study was 115 permanent employees, and a sample of 89 employees was taken. The sampling technique used was probability sampling with cluster sampling. The research method used was associative research. The data required in this study were primary and secondary data. The data collection method used was a questionnaire. Data analysis used quantitative qualitative data analysis. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. The results of the study were $Y = 0.925 + 0.395X_1 + 0.319X_2 + 0.226X_3$. The results of the hypothesis test indicate that physical, psychological, and social factors simultaneously have a positive effect on employee job satisfaction, with a calculated F_{value} of $69.700 > F_{table} 2.710$. Meanwhile, partially, physical, psychological, and social factors have a positive effect on employee job satisfaction, with a calculated t value for the physical factor of $3.742 > t_{table} 1.662$. Psychological factors have a positive effect on employee job satisfaction, with a calculated t_{value} of $3.669 > t_{table} 1.662$. Social factors have a positive effect on employee job satisfaction, with a calculated t_{value} of $3.090 > t_{table} 1.662$. The coefficient of determination indicates that the contribution of physical, psychological, and social factors to employee job satisfaction at PT. Berkas Alam Sukses Palembang is 70.1%.

Keywords: Physical, Psychological, Social Factors, and Job Satisfaction

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian aset organisasi demi mencapai sasaran dengan cara yang efektif dan efisien. Aktivitas ini melibatkan keputusan strategis, kolaborasi kelompok, serta distribusi sumber daya seperti sumber daya manusia untuk meningkatkan hasil kerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia atau tenaga kerja di dalam sebuah organisasi perusahaan atau negara yang memberikan sumbangan dalam hal produksi inovasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia juga sebagai aset krusial dalam mendukung pencapaian keberhasilan sebuah instansi (Trihandayani, dkk, 2024).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan di tempat kerja dengan memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial karyawan dengan terciptanya produktivitas dan kesetiaan. Penerapan praktik MSDM yang efisien seperti pengembangan keterampilan dan penerapan sistem keadilan dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara signifikan yang selanjutnya memengaruhi hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi (Ananti, E, dkk, 2025).

Kepuasan kerja merupakan keadaan atau perasaan baik yang dilakukan oleh karyawan mengenai tugas mereka yang timbul dari penilaian terhadap pengalaman kerja serta terpenuhinya kebutuhan mereka di lingkungan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi tempat bekerja, interaksi antar rekan kerja, imbalan, serta aspek fisik dan mental karyawan (Daryanto dan Suryanto, 2022). Kepuasan kerja menyangkut emosi positif terhadap pekerjaan yang tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi karyawan. Penting bagi organisasi untuk memahami berbagai elemen yang memengaruhi kepuasan demi menciptakan suasana kerja yang mendukung, (Trihandayani, dkk, 2024).

Lingkungan fisik yang nyaman dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Trihandayani, dkk, 2022). Faktor fisik adalah segala keadaan kerja yang bersifat nyata yang dapat memengaruhi perasaan karyawan saat menjalankan tugas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan di tempat kerja adalah faktor fisik. Faktor fisik meliputi kondisi ruangan kerja, perabot, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan dan aspek fisik lainnya yang dirasakan langsung oleh karyawan (Kusmawan, dkk 2024:130).

Faktor psikologis merupakan unsur-unsur dari dalam diri yang berhubungan dengan keadaan psikologis karyawan terkait dengan faktor mental individu seperti minat, perasaan nyaman saat bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan (Sutrisno, 2023:80). Stabilitas psikologis karyawan akan menghasilkan rasa aman, nyaman dan percaya diri saat menjalankan saat menjalankan tugas (Busro, 2023:110). Faktor-faktor ini

membentuk cara karyawan melihat pekerjaan mereka dan bereaksi terhadap tuntutan yang dihadapi. Karyawan yang memiliki minat serta sikap positif cenderung merasakan kepuasan dan dorongan lebih dalam bekerja (Trihandayani, dkk, 2024).

Faktor sosial merupakan aspek yang terikat dengan hubungan dan interaksi antar individu dalam lingkungan kerja. Hubungan sosial yang positif antara karyawan dan atasan serta di antara sesama karyawan dapat meningkatkan rasa nyaman dan solidaritas di lingkungan kerja (Daryanto dan Suryanto, 2022:87). Di dalam perusahaan, pemenuhan kebutuhan sosial melalui hubungan kerja yang harmonis dan kerja sama tim yang kuat akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai, diterima juga didukung dalam tempat kerjanya.

PT. Berkat Alam Sukses Palembang merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada penyediaan barang-barang pendukung secara umum, termasuk material untuk toko-toko serta perusahaan besar disektor konstruksi di berbagai kota dengan jumlah pelanggan sekitar 500 orang. Selama 15 tahun telah berkomitmen sebagai distributor baja dan penyimpanan baja terbesar di Palembang. Perusahaan ini menawarkan beragam jenis baja baik lokal maupun impor untuk memenuhi permintaan proyek-proyek pemerintah, swasta, pabrik, kontraktor, bengkel dan retail.

Mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan, pra-riset yang dilakukan peneliti pada 30 karyawan PT. Berkat Alam Sukses yang berlokasi di Palembang mendapatkan ada hubungan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor fisik, psikologis dan sosial berikut hasil pra- riset:

Tabel I.1
Kuesioner Pra Riset Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Berkat Alam Sukses Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Prosedur kerja yang ada sudah jelas dan mudah diikuti.	12	18
2.	Komunikasi antar rekan kerja lancar dan efektif.	13	17
3.	Karyawan puas dengan pekerjaan yang sesuai minat serta keahliannya.	10	20

Sumber: Pra Riset PT. Berkat Alam Sukses Palembang, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa puas dengan pekerjaannya. Terkait masalah prosedur kerja hanya 12 karyawan yang menyatakan puas, sedangkan 18 karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang ada belum jelas dan sulit diikuti seperti peraturan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Untuk pernyataan rekan kerja, 13 karyawan memilih puas sedangkan 17 karyawan lainnya merasa hambatan komunikasi ini dapat memicu konflik internal. Kemudian untuk pekerjaan hanya 10 karyawan menyatakan puas dan 20 karyawan merasa tidak puas karena pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan minat dan keahliannya. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang tidak puas lebih tinggi pada masing-masing aspek. Hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan ketidakpuasan karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang seperti kondisi pada pernyataan di atas yang mana, masih perlu diperhatikan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Tabel I.2
Hasil Pra Riset Faktor mengenai Faktor Fisik
PT. Berkat Alam Sukses Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kondisi kantor seperti suhu, kebersihan dan tata ruang tidak menghambat fokus kerja karyawan sehari-hari.	10	20
2.	Pencahayaannya dan ventilasi di ruang kerja karyawan sudah memadai dan mendukung kenyamanan.	13	17
3.	Perusahaan telah menyediakan fasilitas yang menunjang kesehatan dan keselamatan kerja (K3).	7	23

Sumber: Pra Riset PT. Berkat Alam Sukses, Tahun 2025

Faktor fisik berdasarkan Tabel I.2 menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang diinginkan oleh tenaga kerja. Terlihat 20 karyawan menyatakan kondisi kantor menjadi hambatan dalam fokus kerja mereka sehari-hari, sebanyak 10 karyawan yang merasa kondisi tersebut sudah memadai. Sebanyak 17 karyawan menyatakan ketidaknyamanan akibat kurangnya ventilasi yang memadai. 13 karyawan merasa sudah cukup. Sebanyak 23 karyawan menyatakan bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas Kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam kebanyakan karyawan menganggap bagian-bagian nyata dari ruang kerja mereka tidak menawarkan kenyamanan yang maksimal. Dalam hal ini dapat memicu ketidakpuasan karyawan yang bersumber dari fasilitas fisik ini.

Tabel I.3
Hasil Pra Riset Faktor mengenai Faktor Psikologis
PT. Berkat Alam Sukses Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas sehari-hari.	14	16
2.	Karyawan merasa tenang dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaan.	15	15
3.	Pekerjaan karyawan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.	11	19

Sumber: Pra Riset PT. Berkat Alam Sukses Palembang, Tahun 2025

Faktor psikologis PT. Berkat Alam Sukses Palembang berdasarkan Tabel I.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan kondisi psikologis yang mendukung di lingkungan kerjanya. Sebanyak 16 merasa tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas sehari-hari, 15 karyawan merasa tidak tenang dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan sebanyak 19 karyawan menyatakan pekerjaan yang mereka lakukan tidak memberi nilai tambah bagi perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa aspek psikologis karyawan memerlukan perhatian agar mereka dapat bekerja lebih tenang dan percaya diri.

Tabel I.4
Hasil Pra Riset Faktor mengenai Faktor Psikologis
PT. Berkat Alam Sukses Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan dihargai dan didukung penuh oleh rekan kerja antar bidang.	14	16
2.	Koordinasi dan pembagian tugas antar rekan kerja berjalan dengan jelas dan teratur.	12	18
3.	Atasan mampu menghargai dan menghormati pendapat karyawan dengan baik	15	15

Sumber: Pra Riset PT. Berkat Alam Sukses Palembang, Tahun 2025

Faktor sosial berdasarkan Tabel 1.4 terlihat sebanyak 16 karyawan merasa tidak dihargai oleh rekan kerja antar bidang, dan sebanyak 18 karyawan menyatakan mereka tidak koordinasi dalam pembagian tugas antar sesama karyawan, dan sebanyak 15 karyawan merasa tidak dihargai atas pendapat mereka. Hal ini menyebabkan kurangnya kerjasama karyawan dengan jenis pekerjaan yang berbeda menjadi kurang harmonis. Situasi ini menunjukkan bahwa faktor sosial di PT. Berkat Alam Sukses Palembang masih perlu diperbaiki.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses di Palembang?
2. Apakah ada pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses di Palembang?
3. Apakah ada pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses di Palembang?
4. Apakah ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

2. Untuk mengetahui adakah pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan konsep teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya faktor fisik, psikologis, sosial serta kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur dan referensi ilmiah di bidang Ilmu Manajemen, khususnya konsentrasi SDM, serta dapat digunakan sebagai rujukan (acuan) bagi mahasiswa atau peneliti lain yang akan melakukan studi serupa di masa mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi yang bersifat strategis dan factual berdasarkan temuan di lapangan. Hasilnya dapat dijadikan dasar evaluasi manajemen untuk merumuskan kebijakan yang tepat guna, khususnya dalam perbaikan yang penulis.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Landasan Teori

Teori dua faktor atau *Two Factor Theory* menurut Herzberg dalam Kholilah (2022:62) menjelaskan bahwa teori ini meliputi faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan yang apabila tidak menyebabkan ketidakpuasan, disebut dengan (*dissatisfier*). Faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan yang meliputi jaminan sosial, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, status kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan serta bawahan dengan sesama kerja. Sementara faktor intrinsik berfungsi sebagai motivator apabila ada dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik tetapi tetap dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Dalam konteks ini, faktor-faktor yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan disebut sebagai faktor pemuas atau (*satisfiers*) yang meliputi pengakuan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan, perkembangan pribadi serta kemajuan. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk kebijakan perusahaan, kondisi kerja, status, termasuk ke dalam faktor fisik. Prestasi kerja, tanggung jawab, pertumbuhan, perkembangan serta kemajuan pribadi termasuk dalam faktor psikologis, kemudian untuk kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan serta sesama karyawan merupakan faktor sosial, sementara jaminan sosial, gaji dan pekerja termasuk ke dalam faktor finansial. Peneliti

menerapkan teori ini karena relevansinya dalam penelitian yang berkaitan dengan faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.

a. Kepuasan kerja

1) Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2023:74), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah reaksi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja, interaksi di antara sesama karyawan, kompensasi yang diterima serta aspek psikologis dan fisik. Sikap ini terbentuk dari berbagai pandangan khusus individu terhadap elemen-elemen dalam pekerjaan, kemampuan individu untuk beradaptasi dan interaksi sosial diluar lingkungan kerja, sehingga membentuk pandangan umum individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:86), Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan karyawan.

Menurut Handoko (2020:193), menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Karyawan dapat merasa puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja yang timbul didasari oleh penilaian terhadap situasi

kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya dari pada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting bagi seseorang karyawan. Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang dinamis dimana itu bukan sesuatu yang tetap karena faktor-faktor di dalam dan di luar lingkungan kerja dapat memengaruhi dan mengubahnya. Pemimpin perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawan, mengingat tingkat kepuasan tersebut dapat mengalami penurunan dengan cepat.

2) Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2022:80), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

a) Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

b) Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

c) Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaan dalam satu tempat bekerja.

d) Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi teknik besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector dalam Ruki (2024:33), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja dari beberapa aspek pengukuran sebagai berikut ini:

a) Upah

Karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan penghargaan berupa gaji yang sebanding dengan prestasinya.

b) Promosi

Aspek ini menilai seberapa besar kepuasan pegawai terkait dengan kebijakan promosi dan peluang untuk mendapatkan kenaikan pangkat. Penting bagi perusahaan untuk melakukan promosi secara adil, memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan yang berprestasi. Kesempatan untuk mengembangkan karir juga berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan memperhatikan apakah organisasi memberikan peluang yang sama untuk setiap pegawai dalam mendapatkan kenaikan pangkat atau hanya memfokuskan pada sebagian pegawai.

c) Supervisi

Mengukur kepuasan kerja individu terhadap pimpinan mereka. Karyawan cenderung lebih puas jika atasan mereka bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan mungkin kurang puas jika atasan lebih acuh tak acuh, kasar dan fokus hanya pada pekerjaan semata.

d) Tunjangan Tambahan atau Benefit

Aspek ini mengukur seberapa puas individu pegawai terhadap tunjangan tambahan yang mereka terima dari organisasi, dimana tunjangan itu diberikan secara adil dan seimbang.

e) Penghargaan

Aspek ini menilai seberapa puas individu pegawai mengenai penghargaan yang diterima berdasarkan hasil kerja. Seorang pegawai menginginkan bahwa semua usaha, kerja keras, dan dedikasi yang mereka tunjukkan untuk kemajuan organisasi dihargai dengan semestinya

f) Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja, hal ini berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja seorang karyawan seperti birokrasi dan beban kerja.

g) Rekan Kerja

Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

h) Pekerjaan

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

i) Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berkaitan dengan komunikasi dalam lingkungan kerja; dengan komunikasi yang efektif dalam

organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas mereka serta segala hal yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan.

b. Faktor Fisik

1) Definisi Faktor Fisik

Menurut Kusmawan, dkk (2024:130), faktor fisik dalam lingkungan kerja merupakan kondisi fisik di sekitar tempat bekerja yang mana lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan misalnya tempat kerja, kursi, meja dan lain-lain. Lingkungan umum yang meliputi kondisi manusia seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

Menurut Liawati (2024:23), faktor fisik dalam lingkungan kerja merupakan elemen yang melibatkan desain ruangan kantor, suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan dan kenyamanan fisik lainnya yang dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi dan efisiensi karyawan. Sebaliknya kondisi fisik yang kurang memadai dapat mengakibatkan ketidaknyamanan, kelelahan dan penurunan produktivitas pegawai.

Menurut Daryanto (2022:87), faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan

ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor fisik merupakan salah satu hal memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berasal dari semua kondisi fisik lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan tersebut.

2) Indikator Faktor Fisik

Menurut Sutrisno (2023:80), indikator dari faktor fisik yang meliputi sebagai berikut:

a) Keadaan ruangan kerja

Ruang kerja perlu diatur agar sekondusif mungkin, sehingga para karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan lebih baik. Oleh karena itu atasan perlu memperhatikan kondisi ruang karyawan.

b) Suhu Ruangan

Memeriksa suhu di area kerja sangat penting guna meningkatkan kenyamanan dan efisiensi saat menjalankan tugas.

c) Penerangan di area kerja

Penerangan di lingkungan kerja perlu mendapat perhatian serius karena berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan karyawan serta dapat membuat suasana kerja menjadi lebih baik dan nyaman.

d) Kondisi kesehatan

Perhatian terhadap kesehatan penting untuk memastikan kesejahteraan mereka dan untuk memaksimalkan kinerja dalam tugas yang dilakukan.

e) Perlengkapan pekerjaan

Perlengkapan yang digunakan dalam pekerjaan harus disediakan sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas.

f) Waktu istirahat

Jadwal istirahat harus disesuaikan dengan tingkat pekerjaan agar kualitas hasil kerja dapat dimaksimalkan.

g) Jenis pekerjaan

Penting menilai jenis pekerjaan yang diemban karyawan agar sesuai dengan keahlian masing-masing individu.

h) Pengaturan waktu

Mengatur waktu kerja harus dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, guna meningkatkan disiplin dan efektivitas karyawan dalam bekerja.

c. Faktor Psikologis

1) Definisi Faktor Psikologis

Menurut Sutrisno (2023:80), menyatakan bahwa faktor psikologis terkait dengan aspek mental seseorang termasuk minat,

kenyamanan saat bekerja, sikap terhadap tugas, bakat dan kemampuan.

Menurut Plato dan Aristoteles dalam Merliani (2022:22), psikologis adalah ilmu yang meneliti esensi jiwa dan perilaku manusia yang berarti mengkaji sifat jiwa yang tercermin dalam Tindakan individu mencakup pikiran, emosi dan kemauan.

Menurut Daryanto dan Bambang Suryanto (2022:87), berpendapat bahwa faktor psikologis berkaitan dengan kondisi mental karyawan termasuk minat, kenyamanan dalam pekerjaan, sikap terhadap tugas serta bakat.

Menurut Busro (2023:110), juga menjelaskan bahwa faktor psikologis berhubungan dengan aspek mental individu yang mencakup minat, kenyamanan saat bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam melakukan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis adalah aspek yang berhubungan dengan cara berpikir dan berperilaku seseorang di lingkungan kerja. Semua elemen psikologis tersebut sangat penting karena pada dasarnya aspek-aspek ini mempengaruhi tingkat kenyamanan individu dalam bekerja dan berhubungan langsung dengan kepuasan karyawan.

2) Indikator Faktor Psikologis

Menurut Busro (2023:110) terdapat indikator faktor psikologis meliputi sebagai berikut:

a) Keterampilan dalam bekerja

Mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan memperhatikan bakat yang dimiliki dalam menjalankan tanggung jawab.

b) Ketenteraman di tempat kerja

Sebuah kondisi yang aman dan bebas dari gangguan yang dapat menciptakan suasana yang tidak mendukung dalam bekerja demi mencapai kenyamanan serta kesejahteraan di lingkungan kerja.

c) Minat

Ketertarikan seorang karyawan terhadap bidang tertentu yang mendorong rasa ingin tahu serta memberikan motivasi untuk lebih mendalami area yang diminatinya.

d) Persepsi terhadap pekerjaan

Pandangan tentang pekerjaan bisa menjadi indikator sejauh mana sebuah tugas dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Jika sikap dalam melaksanakan tanggung jawab dilakukan dengan tepat, maka pekerjaan akan berjalan lancar.

d. Faktor Sosial

1) Definisi Faktor Sosial

Menurut Sutrisno (2023:80), faktor sosial merupakan faktor yang berkaitan dengan interaksi antara karyawan, interaksi antara karyawan dengan atasan serta jalinan antara karyawan yang menjalani jenis pekerjaan yang berbeda.

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:87), faktor sosial merujuk pada dimensi yang terkait dengan hubungan antar karyawan, interaksi dengan pimpinan dan interaksi antara sesama karyawan dengan berbagai jenis pekerjaa. Faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan karena adanya hubungan yang baik memungkinkan mereka merasa nyaman ketika bekerja.

Maslow (dalam Kholilah, 2022:60) menyatakan bahwa faktor sosial atau kebutuhan sosial adalah keinginan untuk menjalin persahabatan dan interaksi yang lebih mendalam dengan orang lain atau rekan kerja. Aspek sosial berkaitan dengan keinginan untuk membentuk kelompok kerja yang adanya pengawasan yang efektif.

Berdasarkan pandangan para ahli d atas, dapat disimpulkan bahwa faktor sosial di lingkungan kerja mencakup interaksi antara karyawan, baik antara rekan kerja dengan peran yang berbeda maupun antara karyawan dengan atasan menciptakan suasana kerja yang berkontribusi pada terbentuknya tim yang kuat serta pengawasan yang efisien sehingga dapat meningkatkan kepuasan di tempat kerja.

2) Indikator Faktor Sosial

Menurut Herzberg dalam Busro (2023:110), terdapat indikator faktor sosial meliputi:

a) Hubungan sesama karyawan

Hubungan saling mendukung di antara para rekan kerja sangatlah penting. Interaksi ini bisa berdampak pada keputusan individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi melalui saling pengertian.

b) Hubungan karyawan yang berbeda pekerjaannya

Interaksi antar karyawan yang memiliki jabatan beragam perlu dijaga dan dihargai agar terciptanya suasana yang harmonis dan nyaman di tempat kerja.

c) Hubungan karyawan dengan atasan

Hubungan yang ada antara karyawan dengan atasan serta bawahan perlu dikelola dengan baik dan saling menghormati. Dengan itu akan terjadi rasa hormat di antara karyawan dan pemimpin.

2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian Hakim (2022) berjudul Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Pesona Musi Palembang. Dengan sampel sebanyak 59 responden, penelitian ini menggunakan data primer serta analisis kualitatif dan kuantitatif melalui regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor fisik,

sosial, dan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan uji hipotesis menghasilkan pengaruh signifikan ketiga faktor tersebut. Uji parsial menunjukkan bahwa masing-masing faktor fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian B Isyandi, dkk (2022) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata PBEC. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Mata PBEC yang berjumlah 81 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini *nonprobability* sampling yaitu sampling jenuh, seluruh populasi karyawan menjadi sampel dengan 81 responden. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu faktor psikologis, faktor fisik dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pada faktor finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Febriansyah (2023) yang berjudul Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Cabang Betung. Penelitian ini dilakukan secara simultan dan parsial dengan populasi yang digunakan sebanyak 47 karyawan dan sampel 42 responden. Jenis penelitian ini asosiatif. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor fisik, psikologis dan sosial mempunyai

pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Berlian Maju Motor Cabang Betung.

Penelitian Kholiza, dkk. (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Buyung Putra Pangan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 118 karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 54 responden dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Penelitian ini bersifat asosiatif, menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui regresi linear berganda. Uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan, faktor fisik, sosial dan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara parsial masing-masing faktor fisik, sosial dan psikologis juga berpengaruh positif.

Penelitian Fathur, dkk (2025) dengan judul Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ade Pas Palembang. Populasi yang digunakan berjumlah 136 karyawan tetap dan sampel yang di ambil sebanyak 102 responden denngan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, di mana data primer dan sekunder dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis secara kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial faktor fisik, sosial dan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel II.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang (Hakim, 2022).	Persamaan terletak pada faktor fisik, sosial, psikologis dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan dependen.	Objek Penelitian Sampel
2.	Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata PBEC” (Isyandi, dkk 2022)	Persamaan terletak pada faktor fisik, sosial, psikologis dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan dependen.	Objek Penelitian Sampel
3.	Pengaruh Faktor Fisik, Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Cabang Betung (Febriansyah, 2023).	Persamaan terletak pada faktor fisik, faktor psikologis, faktor sosial dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan dependen.	Objek Penelitian Sampel
4.	Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Buyung Putra Pangan (Kholiza, 2023)	Persamaan terletak pada faktor fisik, sosial, psikologis dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan dependen.	Objek Penelitian Sampel
5.	Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Ade Pas Palembang (Fathur, 2025)	Persamaan terletak pada faktor fisik, sosial, psikologis dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan dependen.	Objek Penelitian Sampel

Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya, Tahun 2025

B. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor fisik mencakup lingkungan di tempat kerja yang secara langsung berdampak pada kenyamanan fisik para karyawan, misalnya jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu dan sirkulasi udara. Aspek ini berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja sebab mendukung kesehatan dan produktivitas karyawan secara langsung. Ketidakseimbangan dalam faktor fisik dapat sering

mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan dan akan berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Begitu pula halnya dengan faktor psikologis, disamping faktor fisik yang disebutkan sebelumnya, faktor psikologis sangat diperhatikan oleh perusahaan. Seperti pendapat menurut Daryanto dan Suryanto (2022:87) faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi mental termasuk minat, kenyamanan dalam pekerjaan, sikap terhadap tugas serta bakat. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar karyawan dapat merasakan nyaman saat bekerja dan terdorong untuk bekerja dengan baik serta mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan faktor sosial merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu instansi. Faktor sosial mendukung antara hubungan sesama karyawan, karyawan yang berbeda pekerjaannya dan hubungan karyawan dengan atasan. Oleh karena itu, perusahaan harus secara teratur meninjau dan mengembangkan kebijakan yang mendukung aspek sosial untuk memastikan tempat kerja yang seimbang dan harmonis.

Hasil kerangka berfikir ini didukung oleh Febriansyah (2023), Hakim (2022), Kholiza (2023) dan Fathur (2025) yang menunjukkan bahwa faktor fisik, psikologis dan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dilihat dari faktor fisik yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kesehatan karyawan termasuk keadaan ruang kerja, suhu ruangan,

pencapaian di area kerja, kondisi kesehatan, alat kesehatan, perlengkapan kerja, waktu istirahat, jenis pekerjaan dan pengaturan waktu. Faktor fisik perusahaan harus diprioritaskan agar terciptanya kepuasan terjadi kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa puas, maka produktivitas dalam melaksanakan tugasnya sehingga perusahaan dapat mencapai targetnya.

Hasil kerangka berfikir ini didukung oleh Febriansyah (2023), Hakim (2022), Kholiza (2023) dan Fathur (2025) yang menunjukkan bahwa faktor fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Faktor Psikologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor psikologis merupakan aspek yang berhubungan dengan cara berpikir serta berperilaku individu di lingkungan kerja. Faktor psikologis mencakup berbagai aspek pribadi, keterampilan dalam bekerja, ketentraman ditempat kerja, minat dan persepsi terhadap pekerjaan. Hal ini perlu di perhatikan agar karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Hasil kerangka berfikir ini didukung oleh Febriansyah (2023), Hakim (2022), Kholiza (2023) dan Fathur (2025) yang menunjukkan bahwa faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

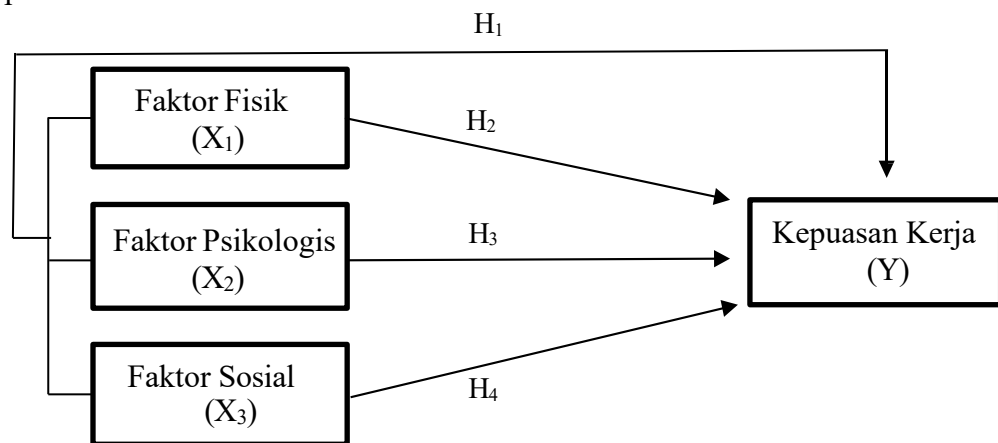
4. Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor Sosial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi suatu kepuasan karyawan apabila hubungan antara sesama karyawan hubungan dengan karyawan dari berbagai jenis pekerjaan dan hubungan karyawan

dengan atasan. Interaksi harmonis dapat menumbuhkan kepercayaan karyawan dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Hubungan sosial yang positif antara karyawan dan karyawan, sesama beda pekerjaan dan atasan dapat meningkatkan rasa nyaman dan solidaritas di lingkungan kerja (Daryanto dan suryanto 2022:87).

Hasil kerangka berfikir ini didukung oleh Febriansyah (2023), Hakim (2022), Kholiza (2023) dan Fathur (2025) yang menunjukkan bahwa faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan mengenai kerangka pemikiran faktor fisik, psikologis dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan berikut ini merupakan gambar kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini :



Sumber: Gagasan penulis berdasarkan teori, Tahun 2025

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H₂: Ada pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H₃: Ada pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H₄: Ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:64) berdasarkan tujuan dan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan menjadi lima berikut:

1. Penelitian Deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau kejadian yang terdapat dalam objek yang diteliti tanpa mencari keterkaitan atau dampak variabel.
2. Penelitian Asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.
3. Penelitian Komperatif bertujuan untuk melakukan perbandingan antara kelompok atau variabel tertentu, disini variabel masih sama dengan variabel mandiri tetapi sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.
4. Penelitian Eksperimen bertujuan untuk membuktikan bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lain.
5. Penelitian Eksplantari bertujuan untuk bertujuan untuk menjelaskan sebab dan akibat serta membuktikan reaksi antara satu variabel dengan yang lainnya berdasarkan teori yang ada.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif karena penelitian ini menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antar variabel satu dengan variabel yang lain. Dengan penelitian ini variabel-variabel yang dikaitkan yaitu faktor fisik, psikologis dan sosial

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Penelitian asosiatif dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi suatu fenomena.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Berkat Alam Sukses Palembang, berikut informasi terkait lokasi penelitian:

Alamat : Jl. Sultan Mahmud Badaruddin II Lorong Angkasa, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961

Telepon : 0711-4321-70

E-mail : pt.bas.palembang@gmail.com

C. Operasionalisasi Vaeriablel

Menurut Sugiyono (2023:157), operasionalisasi variabel menggambarkan variabel penelitian yang disusun dalam bentuk indikator-indikator yang dapat diukur, serta menjadi landasan dalam penyusunan alat penelitian. Operasionalisasi ini diperlukan untuk menentukan cara pengukuran suatu variabel. Tujuannya untuk membagi variabel menjadi elemen-elemen terkecil sehingga ukurannya dapat diklasifikasikan, adapun untuk penjelasannya pada Tabel III.1 berikut:

Tabel III.1
Definisi Operasionalisasi Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasionalisasi	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	Merupakan suatu sikap umum atau suatu perasaan puas atau menyenangkan karyawan terhadap pekerjaan mereka, terkait kondisi di tempat kerja yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap tugas yang diemban, karyawan yang merasakan hasil yang lebih besar dibandingkan ekspektasi mereka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan sebaliknya juga berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur dan peraturan kerja 2. Rekan kerja 3. Pekerjaan
Faktor Fisik (X ₁)	Faktor fisik mengacu pada keadaan atau situasi yang dialami oleh karyawan, berfokus pada aspek- aspek lingkungan kerja serta kondisi fisik mereka yang bisa memengaruhi bagaimana puasannya mereka dalam menjalani pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan ruangan 2. Penerangan di area kerja 3. Perlengkapan kerja
Faktor Psikologis (X ₂)	Faktor psikologis berkaitan dengan aspek psikologis individu karyawan dalam melaksanakan tugas, berhubungan dengan kebutuhan pribadi yang berdampak pada ketenangan, cara pandang terhadap pekerjaan dan hal-hal lainnya. Ketika kebutuhan tersebut dipenuhi terciptalah kepuasan di antara para karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Ketentraman dalam bekerja 3. Persepsi terhadap kerja
Faktor Sosial (X ₃)	Faktor sosial berhubungan dengan kepuasan kerja yang mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial antar karyawan saat melakukan pekerjaan. Hubungan sosial yang positif serta dukungan yang cukup antara rekan-rekan kerja antara atasan dan bawahan, serta antara karyawan dari berbagai bidang dapat menciptakan suasana kerja yang baik, mempertinggi kepuasan kerja secara keseluruhan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan sesama karyawan. 2. Hubungan karyawan yang berbeda pekerjaan 3. Hubungan karyawan dengan atasan

Sumber: Gagasan penulis berdasarkan teori, Tahun 2025

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2024:130), populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil

kesimpulannya. Tipe populasi yang diterapkan adalah populasi terbatas yang memiliki sumber data dengan batasan yang jelas secara kuantitatif sehingga jumlahnya dapat dihitung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Berkat Alam Sukes Palembang yang berjumlah sekitar 115 karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2024:131), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari semua karyawan tetap yang bekerja di PT. Berkat Alam Sukses Palembang yang kemudian ditentukan dengan rumus slovin. Menurut Riduan dan Setiawati (2021) rumus slovin digunakan untuk menghitung sampel yang karakteristiknya belum diketahui secara pasti. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah populasi

N = Populasi

e = error (Tingkat Kesalahan/ Nilai Kritis)

Tingkat kesalahan yang ditetapkan 5%, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1 + 115 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{115}{1,2875}$$

$$n = 89$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden.

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *probability Sumpling*. Menurut Sugiyono (2024:134) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan menggunakan metode *Cluster sampling*, yang merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel apabila objek penelitian yang akan diteliti atau sumber daya yang sangat luas.

Tabel III.2
Populasi dan Sampel
Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi
PT. Berkat Alam Sukses Palembang

No.	Divisi	Populasi	Sampel
1.	Marketing	$\frac{11}{115} \times 89 = 8,51$	8
2.	Administrasi	$\frac{5}{115} \times 89 = 3,86$	4
3.	HRD	$\frac{2}{115} \times 89 = 1,54$	1
4.	Operasional	$\frac{10}{115} \times 89 = 7,73$	8
5.	Gudang besi & plywod	$\frac{17}{115} \times 89 = 13,15$	13
6.	Supir	$\frac{15}{115} \times 89 = 11,60$	12
7.	Mekanik	$\frac{8}{115} \times 89 = 6,19$	6
8.	Keamanan	$\frac{10}{115} \times 89 = 7,73$	8
9.	SDM & Umum	$\frac{37}{115} \times 89 = 28,63$	29
Jumlah			89

Sumber: Diolah oleh penulis, Tahun 2025

E. Data yang Diperlukan

Pengumpulan sejumlah data yang diperlukan dalam sebuah penelitian memiliki peranan yang sangat penting. Tanpa adanya data yang cukup dan sesuai kriteria yang telah ditetapkan, maka hasil diperoleh tidak akan mencerminkan apa yang diharapkan. Menurut Kasmir (2022:258) metode pengumpulan data atau sumber data berdasarkan cara perolehannya dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah dan diambil dari lapangan. Data yang diperoleh ini perlu melalui proses pengolahan lebih lanjut, di mana sumber data memberikan informasi secara langsung kepada para pengumpul data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari beragam sumber yang sudah diproses. Data yang dikumpulkan dari kategori ini tidak memerlukan pengolahan lebih lanjut, dan sumbernya tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul. Data ini biasanya diperoleh dari dokumen, buku atau laporan yang berkaitan dengan tempat penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang mana berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2023:194), ada beberapa cara pengumpulan data yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Wawancara

Metode ini digunakan saat peneliti ingin melakukan eksplorasi terlebih dahulu untuk menemukan fenomena yang akan dianalisis, serta bermanfaat untuk menggali informasi lebih dalam dari para responden.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden secara langsung untuk mendapatkan jawabannya.

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang lebih kompleks jika dibandingkan dengan wawancara dan kuesioner. Metode ini dipakai untuk mengamati suatu proses, perilaku karyawan serta gejala yang muncul dari responden.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023), analisis data dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

a. Data Kualitatif

Analisis data merupakan proses menemukan dan mengatur data yang diperoleh melalui wawancara, pengamatan, dan sumber lainnya secara sistematis, sehingga bisa dipahami dan disampaikan kepada orang lain.

b. Analisis Kuantitatif

Merupakan aktivitas yang mengelompokkan informasi berdasarkan variabel serta responden, menyusun data, menampilkan data per variabel, melakukan kalkulasi untuk menjawab rumusan masalah, serta menguji hipotesis melalui perhitungan. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden kemudian data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan dihitung secara statistik. Setelah itu data yang akan dikuantitatifkan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap serta persepsi seseorang tentang fenomena sosial dengan cara mengajukan seperangkat pernyataan kepada responden (Sugiyono, 2023:93).

Pilihan jawaban responden ditentukan dengan cara dikuantitatifkan dengan diberi skor sebagai berikut:

Sangat Puas (SP)	: 5
Puas (P)	: 4
Netral (N)	: 3

Tidak Puas (TP) : 2

Sangat Tidak Puas (STP): 1

2. Uji Instrumen

Dalam melakukan penelitian harus ada alat ukur yang baik atau biasa dinamakan instrumen penelitian, maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sujarweni (2022:123), instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dengan maksud untuk mengumpulkan data agar menjadi runtut, sistematis mudah diperoleh. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian untuk alat ukur sampel karyawan.

a. Uji Validitas Data

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner atau instrumen penelitian yang akan digunakan. Menurut Kasmir (2022:286), Validitas secara umum dapat diartikan sebagai upaya untuk mengecek apakah alat ukur yang digunakan itu sah atau tidak. Keabsahan dari alat ukur sangat berpengaruh terhadap hasil yang ingin dicapai, sehingga memberikan informasi yang akurat sesuai dengan apa yang diharapkan untuk diukur. Korelasi Pearson. Nilai r_{hitung} yang diperoleh mewakili nilai korelasi pearson, yang dihitung menggunakan SPSS pada ketentuan uji coba pada 30 sampel, Berikut kriteria untuk penilaian:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka instrumen atau angket pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq \text{hitung}$, maka item soal instrumen dinyatakan tidak valid.
- 3) Nilai $df=n-2$, dengan syarat 5%.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kasmir (2022:287), uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur instrumen penelitian agar dapat dipercaya. Jika alat ukur yang digunakan lebih dari dua kali akan memberikan relatif hasil yang sama sehingga reliabilitas sering kali akan memberikan relatif hasil yang sama sehingga reliabilitas sering kali dikatakan untuk mengukur hal yang sama.

Untuk menentukan sebuah instrumen reliabel atau tidak dipakai ketentuan sebagai berikut:

- 4) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 5) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3. Teknik Analisis Data

a) Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2023: 256), menerangkan bahwa regresi linier berganda digunakan oleh para peneliti untuk memprediksi

bagaimana variabel dependen berperilaku atau bagaimana regresi linier berganda dilaksanakan jika terdapat sedikitnya dua variabel independen. Penggunaan teknik ini memudahkan para peneliti untuk menggabungkan lebih dari satu variabel. Rumus ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Faktor Fisik

X₂ = Faktor Psikologi

X₃ = Faktor Sosial

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi X₁, X₂ dan X₃

e = error

b) Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2023:208) menjelaskan uji hipotesis sebagai suatu pengujian statistik yang menguji hipotesis statistik berdasarkan data sampel, dengan hipotesis nol sebagai dasar pengujiannya.

1) Uji F (Secara Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh faktor fisik (X₁), psikologis (X₂) dan sosial (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

a) Merumuskan Formulasi Hipotesis

H₀: Tidak Ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_a: Ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

b) Menentukan Taraf Nyata (α) dan Nilai F_{tabel}

Menentukan tara F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) $V_1 = k - 1$ dan $V_2 = n - k - 1$.

c) Menentukan Kriteria Pengujian

H₀ diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H₀ ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) Menentukan nilai F_{hitung} menggunakan SPSS.

e) Menarik Kesimpulan

- H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak, artinya tidak ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
- H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

2) Uji t (Persial atau Individu)

Pada uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh faktor fisik (X_1), psikologis (X_2) dan sosial (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

a) Menentukan Formulasi Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_a : Ada pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_0 : Tidak ada pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_a : Ada pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_0 : Tidak ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_a : Ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam SuksePalembang.

b) Menentukan nilai taraf nyata (α) dan nilai T_{tabel}

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k

c) Menentukan kriteria Pengujian

H_0 di tolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

d) Menentukan nilai t_{hitung} menggunakan SPSS.

e) Menarik Kesimpulan

H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, artinya tidak ada pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak, artinya tidak ada pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang

H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_{04} diterima dan H_{a3} ditolak, artinya tidak ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

H_{04} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

3) Koefisiensi Determinasi (R)

Menurut Kasmir (2022:268), koefisiensi determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dependen. Koefisiensi determinasi ini menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel X terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai variabel lainnya Y. Koefisien determinasi ini juga disebut sebagai R-squared atau R² dan nilainya bervariasi antara 0 dan 1. Semakin besar nilai R² semakin besar proporsi variabilitas dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi.

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

Ket:

R = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah PT. Berkat Alam Sukses Palembang

Awal mula pendirian (2009 – 2013) PT. Berkat Alam Sukses mengawali langkahnya pada 21 April 2009 sebagai penyedia jasa pengadaan barang (general supplier) skala kecil di Palembang. Pada masa awal ini, fokus utama perusahaan adalah memenuhi kebutuhan material pendukung untuk toko-toko bangunan lokal dan proyek konstruksi skala menengah di wilayah Sumatera Selatan.

Ekspansi dan spesialisasi baja (2014 – 2019) melihat pesatnya pembangunan infrastruktur di Indonesia khususnya di wilayah Sumatera, perusahaan melakukan langkah strategis dengan melakukan spesialisasi di bidang material baja. Dalam kurun waktu ini, PT. Berkat Alam Sukses bertransformasi menjadi distributor dan stockist baja terlengkap. Perusahaan mulai membangun kemitraan dengan pabrik baja nasional maupun internasional (impor) guna memastikan ketersediaan stok yang stabil bagi para kontraktor besar.

Transformasi digital dan penguatan Jaringan (2020 – Sekarang) memasuki dekade kedua, perusahaan terus memperluas jangkauan operasionalnya hingga memiliki lebih dari 500 pelanggan aktif yang terdiri dari instansi pemerintah, swasta, hingga bengkel fabrikasi. Dengan

pengalaman selama 16 tahun, PT. Berkat Alam Sukses kini tidak hanya dikenal sebagai penjual material, tetapi juga sebagai mitra solusi konstruksi yang mampu menyuplai kebutuhan proyek strategis dengan standar kualitas yang terjamin.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi perusahaan distributor dan stockist baja terkemuka serta terpercaya di Indonesia yang memberikan solusi material konstruksi berkualitas tinggi melalui pelayanan yang unggul dan jaringan distribusi yang luas.

2) Misi

a) Menyediakan Produk Berkualitas

Menjamin ketersediaan material baja lokal maupun impor dengan standar kualitas terbaik untuk memenuhi kebutuhan proyek pemerintah dan swasta.

b) Membangun Kemitraan Strategis

Menjalin hubungan kerja sama yang harmonis dan berkelanjutan dengan pemasok, kontraktor, serta seluruh mitra bisnis.

c) Kepuasan Pelanggan

Memberikan layanan pengadaan barang yang tepat waktu, kompetitif, dan profesional kepada lebih dari 500 pelanggan di berbagai wilayah.

d) Inovasi dan Pertumbuhan

Terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi industri baja guna memperkuat posisi perusahaan sebagai distributor terlengkap di Palembang dan sekitarnya.

e) Kontribusi Pembangunan

Turut serta mendukung percepatan pembangunan infrastruktur nasional melalui penyediaan material konstruksi yang handal.

2. Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden berdasarkan: jenis kelamin, masa kerja dan divisi.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	62	70%
2	Perempuan	27	30%
	Total	89	100%

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2026.

Berdasarkan Tabel IV.1 menunjukkan bahwa 70% karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang berjenis kelamin laki-laki sedangkan 30% karyawan lainnya berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pekerjaan di PT. Berkat Alam Sukses Palembang lebih berfokus pada tenaga fisik, yang mengakibatkan perusahaan lebih banyak merekrut karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	25	28%
2	5 – 10 Tahun	56	63%
3	> 10 Tahun	8	9%
	Total	89	100%

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2026.

Berdasarkan Tabel IV.2 mayoritas responden penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja masa selama < 5-10 Tahun dengan persentase 55%. Ini menunjukkan bahwa PT. Berkat Alam Sukses Palembang memiliki karyawan yang sudah cukup lama bekerja yang dipengaruhi oleh faktor keterkaitan hubungan. Dalam wawancara yang peneliti lakukan ketika pra riset beberapa karyawan ditemukan bahwa sejumlah karyawan di PT. Berkat Alam Sukses Palembang masa kerja yang lama umumnya mendukung terciptanya rasa saling percaya, kerja sama dan keterikatan terhadap perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

No.	Divisi	Jumlah	Persentase
1	Marketing	8	9%
2	Administrasi	4	4%
3	Operasional	8	9%
4	SDM & Umum	29	33%
5	Gudang Plywod & Besi	13	15%
6	HRD	1	1%
7	Mekanik	6	7%
8	Keamanan	8	9%
9	Supir	12	13%
	Total	89	100%

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2026.

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas, dapat di lihat bahwa karakteristik responden PT. Berkat Alam Sukses Palembang berdasarkan divisi dengan jumlah responden terbanyak yaitu divisi bagian SDM dan Umum yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase 33%, hal ini disebabkan divisi SDM & Umum memiliki jumlah karyawan yang relatif lebih banyak dibandingkan divisi lainnya serta mencakup berbagai peran administratif serta manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan semua kegiatan operasional perusahaan. Selain itu, karyawan di divisi ini biasanya meningkat sehingga menjadi lebih mewakili untuk peneliti jadikan sebagai responden dalam penelitian.

3. Uji Instrumen

Uji Instrumen digunakan untuk menguji kuesioner yang akan digunakan dari pengumpulan data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevaliditasan data dan keandalan alat ukur data. Uji instrumen ini dilakukan dengan 30 responden untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam menjalankan fungsi ukurannya yaitu agar data yang diperoleh sesuai terget dengan pengukuran item.

a. Uji Validitas

Uji validitas dengan metode *cronbach alpha* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *corrected item-total corelation* dengan menggunakan bantuan *Statistical Program For Special Sciene* (SPSS) versi 26.0 *for windows* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan Indikator	Person Correlation (r _{hitung})	r _{tabel} (α=5%)	Hasil Validitas
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,853	0,361	Valid
	Y.2	0,826	0,361	Valid
	Y.3	0,651	0,361	Valid
	Y.4	0,755	0,361	Valid
	Y.5	0,471	0,361	Valid
	Y.6	0,759	0,361	Valid
Faktor Fisik (X ₁)	X _{1.1}	0,763	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,808	0,361	Valid
	X _{1.3}	0,754	0,361	Valid
	X _{1.4}	0,632	0,361	Valid
	X _{1.5}	0,613	0,361	Valid
	X _{1.6}	0,592	0,361	Valid
Faktor Psikologis (X ₂)	X _{2.1}	0,701	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,726	0,361	Valid
	X _{2.3}	0,813	0,361	Valid
	X _{2.4}	0,714	0,361	Valid
	X _{2.5}	0,524	0,361	Valid
	X _{2.6}	0,670	0,361	Valid
Faktor Sosial (X ₃)	X _{3.1}	0,411	0,361	Valid
	X _{3.2}	0,593	0,361	Valid
	X _{3.3}	0,703	0,361	Valid
	X _{3.4}	0,528	0,361	Valid
	X _{3.5}	0,748	0,361	Valid
	X _{3.6}	0,622	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.26.0, Tahun 2026.

Berdasarkan Tabel IV.4, dapat di lihat bahwa keseluruhan hasil pengolahan data kuesioner yang digunakan pada setiap pernyataan dalam variabel kepuasan kerja, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26.0 *for windows* menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610). Ini dapat diartikan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel pada penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $\geq 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel

Tabel IV.5
Uji Realibilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,822	0,60	Reliabel
2	Faktor Fisik (X ₁)	0,784	0,60	Reliabel
3	Faktor Psikologis (X ₂)	0,784	0,60	Reliabel
4	Faktor Sosial (X ₃)	0,713	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.26.0, Tahun 2026.

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.5, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari $\geq 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kepuasan kerja, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial dinyatakan reliabel.

4. Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden dalam penelitian ini mengacu pada bagaimana karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang memberikan hasil dari jawaban terhadap kuesioner yang peneliti bagikan. Data yang dihasilkan kemudian akan dianalisis berdasarkan jawaban variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengetahui tingkat persentase jawaban dari setiap variabel mengenai jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan.

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel IV.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP	Total
1	Peraturan kerja karyawan seimbang dengan jam operasional.	14 (15,7%)	38 (42,7%)	5 (5,6%)	22 (24,7%)	10 (11,2%)	89 (100%)
2	Prosedur dan peraturan kerja yang diterapkan diikuti dengan baik oleh karyawan.	17 (19,1%)	41 (46,1%)	2 (2,2%)	16 (18,0%)	13 (14,6%)	89 (100%)
3	Karyawan merasa puas dengan rekan kerja selalu siap membantu pengiriman mendesak di luar jam kerja.	17 (19,1%)	50 (56,2%)	1 (1,1%)	16 (18,0%)	5 (5,6%)	89 (100%)
4	Komunikasi sesama rekan kerja terbuka yang mengurangi kesalahpahaman.	16 (18,0%)	43 (48,3%)	2 (2,2%)	17 (19,1%)	11 (12,4%)	89 (100%)
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	14 (15,7%)	48 (53,9%)	4 (4,5%)	13 (14,6%)	10 (11,2%)	89 (100%)
6	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya	13 (14,6%)	48 (53,9%)	2 (2,2%)	15 (16,9%)	11 (12,4%)	89 (100%)

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 52 responden (58,4%), sehingga sebagian besar responden menilai peraturan kerja belum seimbang dengan jam operasional. Responden yang menjawab netral sebanyak 5 responden (5,6%), yang menunjukkan sebagian kecil responden menilai kondisi tersebut cukup seimbang atau belum memiliki penilaian pasti. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 32 responden (35,9%), artinya lebih banyak

- responden menilai peraturan kerja sudah cukup sesuai dengan jam operasional
- 2) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 58 responden (65,2%), sehingga sebagian besar responden menilai prosedur dan peraturan kerja belum berjalan dengan baik. Responden yang menjawab netral sebanyak 2 responden (2,2%), yang berarti sebagian kecil responden tidak memiliki penilaian yang tegas. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 29 responden (32,6%), artinya lebih banyak responden menilai aturan kerja sudah cukup dapat diikuti.
 - 3) Responden yang menyatakan sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 67 responden (75,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa belum puas terhadap kesediaan rekan kerja dalam membantu proses pengiriman yang bersifat mendesak di luar jam kerja. Responden yang memberikan jawaban netral sebanyak 1 responden (1,1%), yang menandakan bahwa hanya sedikit responden yang tidak memberikan penilaian jelas. Sementara itu, responden yang menjawab puas dan sangat puas berjumlah 21 responden (23,6%), yang berarti lebih banyak responden menilai bahwa rekan kerja sudah cukup bersedia membantu ketika terjadi pengiriman mendesak di luar jam kerja..
 - 4) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 59 responden (66,3%), sehingga sebagian besar responden menilai

- komunikasi antar rekan kerja belum sepenuhnya terbuka. Responden yang menjawab netral sebanyak 2 responden (2,2%), yang berarti sebagian kecil responden tidak memberikan penilaian khusus. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 28 responden (31,5%), artinya lebih banyak responden menilai komunikasi sudah cukup baik
- 5) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 62 responden (69,6%), sehingga sebagian besar responden menilai pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Responden yang menjawab netral sebanyak 4 responden (4,5%), yang menunjukkan sebagian kecil responden bersikap biasa saja. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 23 responden (25,8%), artinya lebih banyak responden menilai pekerjaan sudah cukup sesuai.
- 6) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 61 responden (68,5%), sehingga sebagian besar responden menilai pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan bidang keahlian. Responden yang menjawab netral sebanyak 2 responden (2,2%), yang berarti sebagian kecil responden tidak memiliki penilaian yang pasti. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 26 responden (29,3%), artinya lebih banyak responden menilai pekerjaan sudah cukup sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

b. Variabel Faktor Fisik (X₁)

Tabel IV.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Faktor Fisik (X₁)

No.	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP	Total
1	Ruang kerja karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	18 (20,2%)	52 (58,4%)	0 (0%)	11 (12,4%)	8 (9,0%)	89 (100%)
2	Keadaan ruangan sudah sesuai dengan standar keamanan.	16 (18,0%)	42 (47,2%)	1 (1,1%)	17 (19,1%)	13 (14,6%)	89 (100%)
3	Penerangan ditempat kerja mendukung karyawan untuk melihat detail pekerjaan dengan jelas.	22 (24,7%)	43 (48,3%)	2 (2,2%)	15 (16,9%)	7 (7,9%)	89 (100%)
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penerangan yang optimal ditempat kerja.	20 (22,5%)	36 (40,4%)	3 (3,4%)	16 (18,0%)	14 (15,7%)	89 (100%)
5	Perlengkapan kerja yang disediakan Perusahaan memenuhi fasilitas operasional karyawan ditempat kerja.	19 (21,3%)	36 (40,4%)	5 (5,6%)	20 (22,5%)	9 (10,1%)	89 (100%)
6	Karyawan mampu bekerja lebih efektif berkat perlengkapan kerja yang memenuhi standar operasional prosedur (SOP)..	14 (15,7%)	49 (55,1%)	1 (1,1%)	11 (12,4%)	14 (15,7%)	89 (100%)

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel IV.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 70 responden (78,6%), sehingga sebagian besar responden menilai ruang kerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Responden yang menjawab netral sebanyak 0 responden (0%), yang menunjukkan tidak ada responden yang bersikap netral. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 19 responden (21,4%), artinya lebih banyak responden menilai ruang kerja sudah cukup sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- 2) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 58 responden (65,2%), sehingga sebagian besar responden menilai keadaan ruangan belum sepenuhnya sesuai dengan standar keamanan.

- Responden yang menjawab netral sebanyak 1 responden (1,1%), yang menunjukkan sebagian kecil responden tidak memiliki penilaian yang tegas. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 30 responden (33,7%), artinya lebih banyak responden menilai keadaan ruangan sudah cukup sesuai dengan standar keamanan.
- 3) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 65 responden (73,0%), sehingga sebagian besar responden menilai penerangan di tempat kerja belum sepenuhnya mendukung karyawan untuk melihat detail pekerjaan dengan jelas. Responden yang menjawab netral sebanyak 2 responden (2,2%), yang menunjukkan sebagian kecil responden bersikap biasa saja. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 22 responden (24,8%), artinya lebih banyak responden menilai penerangan sudah cukup membantu dalam melihat detail pekerjaan
- 4) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 56 responden (62,9%), sehingga sebagian besar responden menilai penerangan di tempat kerja belum sepenuhnya optimal dalam membantu penyelesaian pekerjaan. Responden yang menjawab netral sebanyak 3 responden (3,4%), yang berarti sebagian kecil responden tidak memberikan penilaian yang jelas. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 30 responden (33,7%), artinya lebih banyak responden menilai penerangan sudah cukup membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 5) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 55 responden (61,7%), sehingga sebagian besar responden menilai perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan belum sepenuhnya memenuhi fasilitas operasional karyawan. Responden yang menjawab netral sebanyak 5 responden (5,6%), yang menunjukkan sebagian kecil responden bersikap netral. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 29 responden (32,6%), artinya lebih banyak responden menilai perlengkapan kerja sudah cukup memenuhi kebutuhan operasional.
- 6) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 63 responden (70,8%), sehingga sebagian besar responden menilai perlengkapan kerja belum sepenuhnya membuat pekerjaan menjadi lebih efektif sesuai standar operasional prosedur (SOP). Responden yang menjawab netral sebanyak 1 responden (1,1%), yang menunjukkan sebagian kecil responden tidak memiliki penilaian yang pasti. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 25 responden (28,1%), artinya lebih banyak responden menilai perlengkapan kerja sudah cukup membantu meningkatkan efektivitas kerja.

c. Variabel Faktor Psikologis (X₂)

Tabel IV.8

Distribusi Jawaban Responden Variabel Faktor Psikologis (X₂)							
No.	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP	Total
1	Karyawan mampu mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja	24 (27,0%)	42 (47,2%)	1 (1,1%)	11 (12,4%)	11 (12,%)	89 (100%)
2	Karyawan terus mengembangkanketerampilan yang diperlukan dalam bidang pekerjaanya..	24 (27,0%)	31 (34,8%)	3 (3,4%)	17 (19,1%)	4 (15,7%)	89 (100%)
3	Karyawan mampu menjalin ketentrman dalam bekerja.	18 (20,2%)	29 (32,6%)	6 (6,7%)	19 (21,3%)	17 (19,1%)	89 (100%)
4	Ketentrman dalam bekerja terjalin dengan baik	24 (27,0%)	25 (28,1%)	2 (2,2%)	23 (25,8%)	15 (16,9%)	89 (100%)
5	Karyawan bersikap baik dalam bekerja.	22 (24,7%)	27 (30,3%)	4 (4,5%)	20 (22,5%)	16 (18,0%)	89 (100%)
6	Karyawan memiliki persepsi terhadap kerja yang positif.	17 (19,1%)	41 (46,1%)	19 (21,3%)	12 (13,5%)	0 (0%)	89 (100%)

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel IV.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 66 responden (74,2%), sehingga sebagian besar responden menilai karyawan belum sepenuhnya mampu mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja. Responden yang menjawab netral sebanyak 1 responden (1,1%), yang menunjukkan sangat sedikit responden tidak memiliki penilaian yang pasti. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 22 responden (24,7%), artinya lebih banyak responden menilai karyawan sudah cukup mampu menerapkan keterampilan dalam pekerjaan.
- 2) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 55 responden (61,8%), sehingga sebagian besar responden menilai karyawan belum sepenuhnya mengembangkan keterampilan

yang diperlukan dalam bidang pekerjaannya. Responden yang menjawab netral sebanyak 3 responden (3,4%), yang menunjukkan sebagian kecil responden bersikap biasa saja. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 31 responden (34,8%), artinya lebih banyak responden menilai karyawan sudah cukup berusaha mengembangkan keterampilan kerja.

- 3) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 47 responden (52,8%), sehingga sebagian besar responden menilai karyawan belum sepenuhnya mampu menciptakan ketentraman dalam bekerja. Responden yang menjawab netral sebanyak 6 responden (6,7%), yang menunjukkan sebagian kecil responden tidak memberikan penilaian khusus. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 36 responden (40,4%), artinya lebih banyak responden menilai ketentraman kerja sudah cukup terjalin.
- 4) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 49 responden (55,1%), sehingga sebagian besar responden menilai ketentraman dalam bekerja belum sepenuhnya terjalin dengan baik. Responden yang menjawab netral sebanyak 2 responden (2,2%), yang menunjukkan sebagian kecil responden bersikap netral. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 38 responden (42,7%), artinya lebih banyak responden menilai ketentraman kerja sudah cukup baik.

- 5) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 49 responden (55,0%), sehingga sebagian besar responden menilai sikap karyawan dalam bekerja belum sepenuhnya baik. Responden yang menjawab netral sebanyak 4 responden (4,5%), yang menunjukkan sebagian kecil responden tidak memiliki penilaian yang pasti. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 36 responden (40,5%), artinya lebih banyak responden menilai sikap karyawan sudah cukup baik dalam bekerja.
- 6) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 58 responden (65,2%), sehingga sebagian besar responden menilai karyawan belum sepenuhnya memiliki persepsi kerja yang positif. Responden yang menjawab netral sebanyak 19 responden (21,3%), yang menunjukkan cukup banyak responden bersikap netral terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 12 responden (13,5%), artinya lebih banyak responden menilai sebagian karyawan sudah memiliki persepsi kerja yang cukup positif.

d. Variabel Faktor Sosial (X₃)

Tabel IV.9
Distribusi Jawaban Responden Variabel Faktor Sosial (X₃)

No.	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP	Total
1	Sesama karyawan sering melakukan diskusi produktif	14 (15,7%)	56 (62,9%)	2 (2,2%)	12 (13,5%)	5 (5,6%)	89 (100%)
2	Hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik	20 (22,5%)	45 (50,6%)	2 (2,2%)	10 (11,2%)	12 (13,5%)	89 (100%)
3	Hubungan karyawan yang berbeda pekerjaan terjalin dengan baik.	17 (19,1%)	35 (39,5%)	4 (4,5%)	18 (20,2%)	15 (16,9%)	89 (100%)
4	Karyawan mampu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan yang berbeda pekerjaannya.	19 (21,3%)	40 (44,9%)	3 (3,4%)	19 (21,3%)	8 (9,0%)	89 (100%)
5	Atasan sering mengadakan kegiatan bersama dengan karyawan.	28 (31,5%)	29 (32,6%)	1 (1,1%)	23 (25,8%)	8 (9,0%)	89 (100%)
6	Hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik.	14 (15,7%)	43 (48,3%)	7 (7,9%)	14 (15,7%)	11 (12,4%)	89 (100%)

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel IV.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 70 responden (78,6%), sehingga sebagian besar responden menilai sesama karyawan belum sering melakukan diskusi produktif bersama. Responden yang menjawab netral sebanyak 2 responden (2,2%), yang menunjukkan sebagian kecil responden bersikap biasa saja. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 17 responden (19,1%), artinya lebih banyak responden menilai diskusi antar karyawan sudah cukup dilakukan
- 2) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 65 responden (73,1%), sehingga sebagian besar responden menilai hubungan sesama karyawan belum sepenuhnya terjalin dengan baik. Responden yang menjawab netral sebanyak 2

responden (2,2%), yang berarti sebagian kecil responden tidak memberikan penilaian khusus. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 22 responden (24,7%), artinya lebih banyak responden menilai hubungan antar karyawan sudah cukup baik.

- 3) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 52 responden (58,6%), sehingga sebagian besar responden menilai hubungan karyawan yang berbeda pekerjaan belum sepenuhnya terjalin dengan baik. Responden yang menjawab netral sebanyak 4 responden (4,5%), yang menunjukkan sebagian kecil responden bersikap netral. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 33 responden (37,1%), artinya lebih banyak responden menilai hubungan antar bagian pekerjaan sudah cukup baik.
- 4) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 59 responden (66,2%), sehingga besar responden menilai karyawan belum sepenuhnya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang memiliki pekerjaan berbeda. Responden yang menjawab netral sebanyak 3 responden (3,4%), yang menunjukkan sebagian kecil responden tidak memberikan penilaian yang jelas. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 27 responden (30,3%), artinya lebih banyak responden menilai hubungan antar karyawan sudah cukup terjaga.
- 5) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 57 responden (64,1%), sehingga sebagian besar responden

menilai atasan belum sering mengadakan kegiatan 63ndicat karyawan. Responden yang menjawab netral sebanyak 1 responden (1,1%), yang menunjukkan sangat sedikit responden bersikap netral. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 31 responden (34,8%), artinya lebih banyak responden menilai kegiatan 63ndicat sudah cukup dilakukan.

6) Responden yang menjawab sangat tidak puas dan tidak puas sebanyak 57 responden (64,0%), sehingga Sebagian besar responden menilai hubungan antara karyawan dan atasan belum sepenuhnya terjalin dengan baik. Responden yang menjawab netral sebanyak 7 responden (7,9%), yang menunjukkan 63ndicato kecil responden bersikap biasa saja. Sedangkan puas dan sangat puas sebanyak 25 responden (28,1%), artinya lebih banyak responden menilai hubungan dengan atasan sudah cukup baik.

5. Hasil

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil analisis regresi linier berganda selanjutnya akan dioleh menggunakan *Statistical Program For Sciene (SPSS) versi 26 for windows* dan berikut hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV.10 dibawah ini:

Tabel IV.10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	.925	1.054	
	Faktor Fisik	.395	.106	.357
	Faktor Psikologis	.319	.087	.325
	Faktor Sosial	.226	.073	.262

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.260, Tahun 2026.

Berdasarkan Tabel IV.10 diperoleh hasil uji regresi linear berganda yang menggunakan *Statistical Program For Special Sciene* (SPSS) versi 26.0 *for windows* diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,925 + 0,395X_1 + 0,319X_2 + 0,226X_3$$

Berdasarkan Tabel IV.10 konstanta sebesar 0,925 (positif) yang menunjukkan bahwa jika faktor fisik, psikologis dan sosial bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang bernilai 0,925.

Nilai koefisien regresi faktor fisik sebesar 0,395 (positif), menunjukkan fsktor fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Nilai uji menunjukkan apabila faktor fisik meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya jika faktor fisik menurun maka kepuasan kerja karyawan akan turun.

Nilai koefisien regresi faktor psikologis sebesar 0,319 (positif), menunjukkan faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Nilai uji

menunjukkan apabila faktor psikologis meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya jika faktor fisik menurun maka kepuasan kerja karyawan akan turun.

Nilai koefisien regresi faktor sosial sebesar 0,226 (positif), menunjukkan faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Nilai uji menunjukkan apabila faktor sosial meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya jika faktor fisik menurun maka kepuasan kerja karyawan akan turun.

Hasil dari analisis regresi linier berganda pada Tabel.IV 10, menunjukkan bahwa variabel variabel faktor fisik memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel faktor fisik, psikologis dan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV.

Tabel IV.11
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Men Squares	F	Sig.
1	Regression	1303.542	3	435.514	69.700	.000 ^b
	Residual	529.897	85	6.234		
	Total	1833.438	88			

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.26, Tahun 2026.

Menentukan F_{tabel} untuk taraf nyata (α) sebesar 5% dengan derajat (df) = $n-k-1$, yang mana terdapat 3 variabel bebas. Maka, taraf nyata dari F_{tabel} dalam penelitian ini adalah (df) = $89-4= 85$ sehingga F_{tabel} diperoleh sebesar 2,710.

Berdasarkan Tabel IV.11 uji F (Anova) dapat di lihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $69.700 > 2,710$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka, hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.925	1.054		.877	.383
	Faktor Fisik	.395	.106	.357	3.742	.000
	Faktor Psikologis	.315	.087	.325	3.669	.000
	Faktor Sosial	.226	.073	.262	3.090	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.260, Tahun 2026

Menentukan nilai t_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan (df) = $n-k$ atau $89-4= 85$ dengan tingkat signifikan 5%

a) Nilai t_{hitung} untuk variabel faktor fisik (X_1) sebesar $3.742 > t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$ (signifikan) maka H_{02} ditolak dan

H_{a2} diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

b) Nilai t_{hitung} untuk variabel faktor Psikologis (X_2) sebesar $3.669 > t_{tabel}$ 1,662 dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$ (signifikan) maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

c) Nilai t_{hitung} untuk variabel faktor sosial (X_3) sebesar $3.090 > t_{tabel}$ 1,662 dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$ (signifikan) maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengukur seberapa besar kontribusi nilai suatu variabel independen (X) terhadap naik turunnya variabel dependen (Y). *Adjusted R Square* diterapkan dalam penelitian ini agar memberikan gambaran yang lebih akurat ketika variabel independen yang digunakan benar-benar memberikan sumbangan pada variabel dependen, maka nilai *Adjusted R Square* bertambah. Namun sebaliknya jika tidak memberi dampak nilai *Adjusted R Square* mungkin mengalami penurunan. Berikut adalah hasil dari analisis determinasi:

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.701	2.49681

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁.

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.26, Tahun 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV.13 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,701 (0,701 x 100%= 70,1%) artinya faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang, sebesar 70,1%. Sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Hasil Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang

Berdasarkan regresi linier berganda $Y = 0,925 + 0,395X_1 + 0,39X_2 + 0,226X_3$ menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel faktor fisik, psikologis dan sosial mempunyai nilai positif yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Ketika koefisien untuk faktor fisik, psikologis dan sosial bernilai positif maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, namun jika nilai faktor fisik,

psikologis dan sosial menuun maka kepuasan kerja karyawan juga akan berkurang.

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dilihat bahwa $f_{hitung} 69.700 > F_{tabel} 1,662$ dengan Tingkat Sig.F $0,000 < 0,05$ (signifikan) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya faktor fisik, psikologis dan sosial dapat mengoptimalkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya nilai *Adjusted R square* dalam model regresi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel faktor fisik, psikologis dan sosial sebesar $0,701 \times 100\% = 70,1\%$ kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor fisik, psikologis dan sosial $70,1\%$ berkontribusi terhadap kepasan kerja PT. Berkat Alam Sukses Palembang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada variabel faktor fisik jawaban responden pada tabel IV.7 mengungkapkan tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi. Hal ini dicerminkan dengan indikator yang peneliti gunakan yaitu prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja dan pekerjaan. Dapat dilihat dari jawaban responden tersebut bahwa karyawan mengakui

rendahnya faktor fisik sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan penelitian selanjutnya pada variabel faktor psikologis dapat dilihat pada tabel IV.8 yang memperlihatkan adanya tingkat ketidakpuasan yang juga tergolong tinggi, maka hal ini memperlihatkan bahwa sejumlah besar karyawan merasakan kesulitan dalam memanfaatkan ketetampilan mereka, menjalin ketentraman dalam bekerja dan memiliki persepsi terhadap kerja yang positif. Maka hal ini akan jelas berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

Tinjauan penelitian pada variabel faktor sosial dapat dilihat pada tabel IV.9 hasil jawaban responden diperoleh menunjukkan tingkat ketidakpuasan yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa sesama karyawan merasa jarang terlibat dalam melakukan diskusi produktif, kesulitan dalam menjaga hubungan yang harmonis sesama karyawan yang berbeda pekerjaan dan hubungan dengan atasan masih kurang sehingga dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:80) yang mana faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, faktor fisik, faktor psikologis, faktor sosial dan faktor finansial. Dari hasil penelitian ini dapat memperkuat sebagaimana dalam teori tersebut yang Dimana mencakup

faktor fisik, psikologis dan sosial termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2022), Isyandi (2022), Febriansyah (2023), Kholizah (2023) dan Fathur (2025) yang membuktikan bahwa variabel faktor fisik, psikologis dan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Faktor Fisik, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat di lihat pada tabel IV.12 dengan nilai t_{hitung} untuk faktor fisik sebesar $3,742 > t_{tabel} 1,662$ serta nilai signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan para responden terhadap berbagai pernyataan mengenai pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari faktor sosial memiliki kontribusi dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, sebab faktor fisik merupakan salah satu karakteristik penting dalam terciptanya kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan. Faktor fisik meliputi

prosedur dan peraturan kerja, hubungan antar rekan kerja yang dijalani karyawan dalam organisasi. Dari hasil tanggapan responden yang dominan tidak setuju pada tabel IV.7, dapat diartikan bahwa faktor fisik di PT. Berkat Alam Sukses Palembang masih belum berjalan secara optimal.

Pada indikator prosedur dan peraturan kerja, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan kejelasan dan kemudahan dalam penerapan prosedur kerja yang berlaku. Kondisi ini mencerminkan bahwa peraturan kerja yang ada belum sepenuhnya dipahami atau dirasakan adil oleh karyawan, sehingga dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam pekerjaan. Apabila prosedur dan peraturan kerja tidak diterapkan secara konsisten dan transparan, maka hal tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ketidakjelasan dalam prosedur kerja dapat membuat karyawan merasa ragu dalam mengambil keputusan serta melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki prosedur dan peraturan kerja yang jelas dan konsisten sangat diperlukan untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja bagi karyawan.

Selanjutnya, pada indikator rekan kerja, jawaban responden yang cenderung tidak setuju menunjukkan bahwa hubungan sosial antar karyawan belum terjalin secara harmonis dan produktif. Kurangnya kerja sama, komunikasi, serta dukungan antar rekan kerja dapat menghalangi terciptanya suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, hubungan kerja yang baik antar karyawan sangat memfasilitasi rasa nyaman, kebersamaan, dan kepuasan

dalam bekerja. Minimnya dukungan dari sesama karyawan dapat menurunkan antusiasme karyawan. Dengan demikian, penting untuk membangun hubungan rekan kerja yang melibatkan keharmonisan guna meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Pada indikator pekerjaan, hasil tanggapan responden juga mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan masih belum sepenuhnya memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya kejelasan tugas, atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan harapan karyawan. Ketidaksesuaian tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja. Pekerjaan yang monoton dan kurang menantang juga dapat menimbulkan kejenuhan bagi karyawan. Keadaan ini dapat menyebabkan karyawan hanya menjalankan tanggung jawab tanpa merasakan keterikatan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penyesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan serta minat karyawan menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Secara umum, hasil jawaban responden yang menunjukkan ketidaksetujuan terhadap indikator prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, serta pekerjaan menandakan bahwa faktor sosial masih belum optimal. Situasi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan sosial kerja belum sepenuhnya mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Apabila permasalahan ini tidak segera diperbaiki, maka dapat berdampak pada menurunnya kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:80) yang mana faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, faktor fisik, faktor psikologis, faktor sosial dan faktor finansial. Dari hasil penelitian ini dapat memperkuat sebagaimana dalam teori tersebut yang dimana mencakup faktor fisik, psikologis dan sosial termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2022), Isyandi (2022), Febriansyah (2023), Kholizah (2023) dan Fathur (2025) yang membuktikan bahwa variabel faktor fisik, psikologis dan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

PT. Berkat Alam Sukses Palembang

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat di lihat pada tabel IV.12 dimana nilai t_{hitung} untuk faktor psikologis terhitung sebesar $3,669 > t_{tabel} 1,662$ serta nilai signifikan lebih rendah dari pada tingkat signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan adanya pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor psikologis dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pada indikator keterampilan, hasil yang diperoleh dari responden mengindikasikan bahwa Sebagian besar karyawan cenderung menyatakan

tidak setuju dengan kemampuan mereka dalam mengaplikasikan dan mengembangkan keterampilan di lingkungan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa mampu memanfaatkan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Apabila keterampilan tidak digunakan secara maksimal karyawan dapat mengalami penurunan rasa percaya diri dalam bekerja. Situasi ini berdampak negative pada kepuasan kerja yang pada gilirannya menghambat peningkatan kinerja. Oleh karena itu, keterampilan sebagai salah satu faktor psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan masih perlu ditingkatkan oleh perusahaan

Pada indikator ketentraman dalam bekerja, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa seluruh karyawan belum sepenuhnya merasakan ketentraman kerja. Hal ini menandakan bahwa kondisi psikologis di lingkungan kerja masih belum memberikan rasa aman dan nyaman secara optimal. Ketentraman kerja sangat penting karena berpengaruh terhadap kestabilan emosi dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa tidak tenteram, maka dapat memicu stress kerja dan kelelahan psikologis. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya semangat dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, ketentraman dalam bekerja menjadi faktor psikologis yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pada indikator persepsi terhadap kerja, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa masih terdapat kecenderungan persepsi yang kurang positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Persepsi terhadap kerja

mencerminkan bagaimana karyawan memandang nilai dan makna pekerjaannya. Sikap yang kurang positif dapat mengurangi motivasi dan kepuasan dalam pekerjaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh tekanan kerja, pengalaman kerja, serta penghargaan yang diterima karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan cenderung bekerja tanpa rasa keterikatan. Maka dari itu, persepsi terhadap kerja sebagai faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan perlu diperbaiki.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Faktor keterampilan, ketentraman dalam bekerja, dan persepsi terhadap kerja masih belum dirasakan optimal oleh karyawan, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan perhatian pada aspek psikologis agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:80) yang mana faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, faktor fisik, faktor psikologis, faktor sosial dan faktor finansial. Dari hasil penelitian ini dapat memperkuat sebagaimana dalam teori tersebut yang dimana mencakup faktor fisik, psikologis dan sosial termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2022), Isyandi (2022), Febriansyah (2023), Kholizah (2023) dan Fathur (2025) yang membuktikan bahwa variabel faktor fisik, psikologis dan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

PT. Berkat Alam Sukses Palembang

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat di lihat pada tabel IV.12 dengan nilai t_{hitung} untuk faktor sosial sebesar $3,090 > t_{tabel} 1,662$ serta nilai signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Pada indikator hubungan sesama karyawan, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung menyatakan tidak setuju dengan pernyataan mengenai diskusi produktif dan hubungan kerja yang terjalin dengan baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa interaksi dan komunikasi antar karyawan belum berjalan secara efektif.. Hubungan kerja yang kurang harmonis juga dapat menciptakan suasana yang tidak nyaman di tempat kerja. Selain itu, kurangnya kebersamaan antar karyawan dapat mengurangi rasa saling percaya. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian,

hubungan sesama karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pada indikator hubungan karyawan yang berbeda jenis pekerjaan, hasil jawaban responden menampilkan bahwa hubungan kerja lintas bagian masih belum terjalin dengan maksimal. Hal ini terlihat dari banyaknya jawaban tidak setuju pada pernyataan mengenai hubungan antar karyawan dengan tugas yang berbeda. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar bagian dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Hubungan kerja lintas pekerjaan yang kurang baik berpotensi menghambat kelancaran operasional Perusahaan. Selain itu, kurangnya kerja sama antar bagian dapat menurunkan efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, hubungan karyawan yang berbeda pekerjaannya sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pada indikator hubungan dengan atasan, hasil dari responden menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dan atasan masih belum sepenuhnya terbangun dengan baik. Hal ini tercermin dari banyaknya responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan mengenai kegiatan bersama dan hubungan kerja yang harmonis. Kurangnya interaksi antara atasan dan karyawan dapat membuat karyawan merasa kurang diperhatikan. Akibatnya, kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Dengan demikian, hubungan karyawan dengan atasan merupakan faktor sosial yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pembahasa, dapat disimpulkan bahwa faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hubungan sesama karyawan, hubungan karyawan dengan pekerjaan yang berbeda, serta hubungan karyawan dengan atasan masih belum berjalan secara optimal, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban tidak setuju dari responden. Oleh sebab itu, perusahaan harus melakukan perbaikan pada kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:80) yang mana faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, faktor fisik, faktor psikologis, faktor sosial dan faktor finansial. Dari hasil penelitian ini dapat memperkuat sebagaimana dalam teori tersebut yang dimana mencakup faktor fisik, psikologis dan sosial termasuk ke dalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2022), Isyandi (2022), Febriansyah (2023), Kholizah (2023) dan Fathur (2025) yang membuktikan bahwa variabel faktor fisik, psikologis dan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi dengan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t, maka ditarik kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
4. Ada pengaruh signifikan faktor sosial terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka sebagai peneliti ingin memberikan masukan atau saran yang semoga dapat bermanfaat untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang sebagai berikut:

1. PT. Berkat Alam Sukses Palembang diharapkan untuk melakukan perbaikan pada faktor fisik yang mencakup prosedur dan peraturan kerja,

rekan kerja, serta pekerjaan itu sendiri. Penting bagi perusahaan untuk menurumkan dan menerapkan prosedur serta peraturan kerja yang tegas, mudah dimengerti, dan konsisten agar para karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat memperbaiki hubungan antar rekan kerja melalui komunikasi yang lebih efektif dan kerja sama yang baik guna menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dalam hal pekerjaan, penyesuaian terhadap beban kerja serta kejelasan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan perlu diperhatikan agar mereka dapat berkontribusi secara optimal. Dengan adanya perbaikan pada ketiga indikator tersebut, diharapkan terdapat peningkatan yang berkelanjutan dalam kepuasan kerja karyawan

2. Perusahaan diharapkan untuk dapat menyempurnakan prosedur dan peraturan kerja agar menjadi lebih jelas, mudah dipahami, serta diterapkan secara konsisten sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil dan nyaman dalam bekerja. Di samping itu, perusahaan perlu meningkatkan hubungan antar rekan kerja melalui komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang lebih baik guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pada aspek pekerjaan, perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan beban kerja dan memperjelas tugas-tugas sesuai dengan kapasitas karyawan agar tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.
3. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan serta memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan

kemampuan dalam pekerjaan sehingga kepercayaan diri dan performa karyawan meningkat. Selain itu, perusahaan harus menciptakan suasana dalam bekerja dengan membangun lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan minim tekanan guna mengurangi stres serta meningkatkan semangat kerja. Pada persepsi terhadap kerja, perusahaan diharapkan dapat menumbuhkan pandangan kerja yang positif melalui kejelasan peran, pemberian motivasi, dan penghargaan atas kinerja karyawan.

4. Perusahaan diharapkan untuk memperbaiki kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja dengan mendorong komunikasi dan diskusi produktif antar karyawan, memperkuat kerja sama serta koordinasi lintas divisi dan membangun hubungan yang lebih harmonis antara atasan dan karyawan melalui interaksi yang lebih intens. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memperkuat rasa kepercayaan di antara semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fathur, K., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2025). Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ade Pas Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 2(6), 503-510.
- Ananti, E. D., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10. D), 67-78.
- Busro, M. 2023. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.
- Daryanto & Suryanto, B. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Febriansyah, G (2023). Pengaruh Faktor Fisik, Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Cabang Betung. Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hakim, L. (2022). Pengaruh Faktor Fisik, Sosial, dan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang. Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata PBEC. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19 (2), 172-179.
- Kasmir. 2022. Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis). Cetakan Pertama. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kholilah. (2022). Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua. Palembang: Amanah
- Kholiza, R. (2023). Pengaruh Faktor Fisik, Sosial, dan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Buyung Putra Pangan. Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Kusmawan, D., Izhar, D., Aswin, B., Reskiaddin, L.O., & Mawarti, S. (2024). Buku Ajar Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Yogyakarta: Deepublish Digital.

- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Determinant Factors Influencing Employee Job Satisfaction At Siti Fatimah Regional Hospital. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 329-338. DOI: <https://doi.org/10.32585/jbfe.v6i1.65.56>
- Liawati. (2024) *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Riduan, A., & Setiawati, L. (2021). Analisis Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(9), 2179-2185.
- Ruki, M.N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Sugiyono, D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi ke-2, Cetakan ke-5)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PT. Pustaka Biru.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas. Jakarta: Kencana
- Trihandayani, Z., & Agusria, L. (2024), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Noer Fikri
- Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Pemenuhan Kebutuhan Pasar Melalui Pengembangan Usaha Dan Pemodalan UMKM Pempek di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 5(1), 445-450.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). *The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises of local wisdom products in Palembang*. *Matrix*, 5(3).
- Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. (2024). Analisis Faktor Kinerja Karyawan Jasa Penilai Publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan Palembang. *Motivasi*, 9(2), 168-176.

LAMPIRAN

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN (Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang)

Assalamualaikum Wr.wb

Dalam rangka menyelesaikan usulan penelitian, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif. Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui **“Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang”**. Jawaban dapat diberikan dengan memberikan tanda centang pada kolom yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i paling tepat. Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Nama : Dian Maharani

NIM :212022268

Prodi : Manajemen

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Identitas Responden:

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Masa Kerja (Tahun) : < 1 5 – 10 > 10
4. Divisi : Marketing HRD
 Administrasi Mekanik
 Operasional Keamanan
 SDM & Umum Supir
 Karyawan Gudang Plywod & Besi

Petunjuk:

Berilah tanda “✓” pada daftar pertanyaan yang menurut anda anggap benar.

Keterangan:

5 = Sangat Puas (SP)

4 = Puas (P)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Puas (TP)

1 = Sangat Tidak Puas (STP)

DAFTAR PERTANYAAN

**Variabel Penelitian
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SP	P	N	TP	STP
		5	4	3	2	1
Prosedur dan Peraturan kerja						
1	Peraturan kerja karyawan seimbang dengan jam operasional					
2	Prosedur dan peraturan kerja yang diterapkan diikuti dengan baik oleh karyawan.					
Rekan Kerja						
3	Karyawan merasa puas dengan rekan kerja selalu siap membantu pengiriman mendesak di luar jam kerja.					
4	Komunikasi sesama rekan kerja terbuka yang mengurangi kesalahpahaman.					
Pekerjaan						
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
6	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.					

Variabel Penelitian
Faktor Fisik (X₁)

No	Pernyataan	SP	P	N	TP	STP
		5	4	3	2	1
Keadaan Ruang						
1	Ruang kerja karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
2	Keadaan ruangan sudah sesuai dengan standar keamanan.					
Penerangan di area Kerja						
3	Penerangan ditempat kerja mendukung karyawan untuk melihat detail pekerjaan dengan jelas.					
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penerangan yang optimal ditempat kerja.					
Perlengkapan Kerja						
5	Perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan memenuhi fasilitas operasional karyawan ditempat kerja.					
6	Karyawan mampu bekerja lebih efektif berkat perlengkapan kerja yang memenuhi standar operasional prosedur (SOP).					

Variabel Penelitian
Faktor Psikologis (X₂)

No	Pernyataan	SP	P	N	TP	STP
		5	4	3	2	1
Keterampilan						
1	Karyawan mampu mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja.					
2	Karyawan terus mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam bidang pekerjaannya.					
Ketentraman dalam Bekerja						
3	Karyawan mampu menjalin ketentraman dalam bekerja.					
4	Ketentraman dalam bekerja terjalin dengan baik.					
Persepsi terhadap Kerja						
5	Karyawan bersikap baik dalam bekerja.					
6	Karyawan memiliki persepsi terhadap kerja yang positif.					

Variabel Penelitian
Faktor Sosial (X₃)

No	Pernyataan	SP	P	N	TP	STP
		5	4	3	2	1
Hubungan Sesama Karyawan						
1	Sesama karyawan sering melakukan diskusi produktif bersama .					
2	Hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik.					
Hubungan Karyawan yang Berbeda Pekerjaannya						
3	Hubungan karyawan yang berbeda pekerjaan terjalin dengan baik.					
4	Karyawan mampu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan yang berbeda pekerjaannya.					
Hubungan Karyawan dengan Atasan						
5	Atasan sering mengadakan kegiatan bersama dengan karyawan.					
6	Hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik.					

Lampiran 2

Jadwal Penelitian

Kegiatan	Oktober 2025				November 2025				Desember 2025				Januari 2026				Februari 2026				Maret 2026				April 2026				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Survei Pendahuluan				✓																									
Pengajuan Topik								✓	✓																				
Penulisan Proposal											✓	✓																	
Seminar Proposal												✓																	
Revisi Proposal													✓																
Pengambilan Data													✓																
Pengelolaan Data														✓	✓														
Analisis data																	✓	✓											
Penulisan BAB IV & V																			✓	✓	✓								
Ujian Komprehensif																											✓		
Perbaikan Skripsi																												✓	

Lampiran 3

REKAPTULASI UJI VALIDITAS

No. Responden	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	3	3	2	2	2	2	14
2	2	2	3	2	4	2	15
3	2	2	2	2	3	3	14
4	4	4	3	2	2	3	18
5	2	2	1	1	2	1	9
6	3	3	2	2	3	4	17
7	4	5	3	4	2	4	22
8	4	4	3	3	4	3	21
9	3	3	3	2	3	2	16
10	3	3	2	1	2	2	13
11	3	2	1	1	3	2	12
12	3	3	2	3	3	3	17
13	3	3	2	3	2	2	15
14	2	1	1	1	2	2	9
15	2	2	2	3	2	2	13
16	1	2	2	2	2	3	12
17	4	4	2	3	3	5	21
18	5	4	4	3	3	3	22
19	2	4	2	1	3	1	13
20	4	3	2	2	3	4	18
21	4	3	3	3	3	3	19
22	2	2	2	3	2	2	13
23	2	2	3	2	3	1	13
24	3	3	2	2	2	3	15
25	2	2	2	1	2	2	11
26	3	3	2	2	4	3	17
27	2	2	2	1	2	1	10
28	3	3	3	3	3	3	18
29	2	2	3	2	2	2	13
30	3	3	2	2	3	3	16

No. Responden	Faktor Fisik (X ₁)						Total
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	
1	2	2	3	3	3	3	16
2	3	3	2	2	3	3	16
3	2	2	1	1	2	2	10
4	4	4	3	3	2	2	18
5	3	3	3	2	2	2	15
6	3	3	2	3	3	3	17
7	3	4	3	3	4	4	21
8	3	3	2	2	3	4	17
9	2	2	2	1	3	3	13
10	2	2	2	2	3	2	13
11	2	2	3	2	2	2	13
12	2	2	2	1	1	2	10
13	1	1	1	2	2	2	9
14	1	1	1	2	2	1	8
15	2	1	2	3	3	3	14
16	3	3	3	2	3	2	16
17	3	3	2	2	3	1	14
18	3	3	3	2	3	3	17
19	2	2	3	3	4	3	17
20	3	2	3	3	2	2	15
21	3	2	2	2	2	2	13
22	2	2	2	2	3	3	14
23	1	1	2	2	2	1	9
24	2	2	2	2	2	2	12
25	2	2	2	2	3	3	14
26	3	3	2	2	2	2	14
27	2	2	2	1	3	3	13
28	4	3	3	3	3	2	18
29	3	2	2	2	2	2	13
30	4	3	3	3	2	2	17

No. Responden	Faktor Psikologis (X ₂)						Total
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	
1	3	3	4	4	3	2	17
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	2	2	3	2	15
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	3	3	4	2	18
6	2	3	2	2	3	1	13
7	5	5	5	4	4	4	27
8	3	3	4	4	4	3	21
9	3	2	2	3	3	2	15
10	4	3	4	2	3	4	20
11	2	3	4	3	4	2	18
12	3	1	3	3	4	1	15
13	2	3	3	3	4	2	17
14	3	3	3	3	4	2	18
15	2	2	3	3	4	1	15
16	2	3	3	3	5	3	19
17	1	2	3	3	5	2	16
18	2	3	4	2	3	1	15
19	2	3	3	3	4	2	17
20	2	2	2	1	3	2	12
21	2	2	3	2	4	1	14
22	2	2	3	3	4	2	16
23	2	2	3	3	4	3	17
24	3	3	3	1	2	2	14
25	2	3	3	4	3	2	17
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	2	17
28	3	2	3	3	4	3	18
29	2	3	3	2	3	2	15
30	1	1	1	1	1	2	7

No. Responden	Faktor Sosial (X ₃)						Total
	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	
1	3	2	2	1	3	4	11
2	2	2	1	2	4	3	11
3	2	1	2	2	3	2	12
4	2	2	2	2	4	4	16
5	2	2	2	3	3	3	15
6	2	2	2	1	4	3	14
7	3	3	3	3	4	4	20
8	1	1	1	2	2	2	9
9	2	1	2	1	3	3	12
10	2	1	1	2	3	2	11
11	1	1	2	1	3	3	11
12	1	2	2	2	3	2	12
13	1	1	2	1	3	3	11
14	1	2	2	2	3	4	14
15	2	2	3	2	4	3	16
16	2	3	3	2	4	3	17
17	3	3	1	2	2	2	13
18	1	2	2	2	3	3	13
19	2	2	1	1	1	2	9
20	1	1	2	2	1	1	7
21	2	2	3	2	4	3	16
22	2	2	2	2	3	3	14
23	2	2	2	2	3	3	14
24	2	1	3	3	3	3	15
25	2	2	2	2	4	3	15
26	3	3	2	2	3	2	15
27	1	2	2	3	3	3	14
28	2	2	2	2	3	3	14
29	2	2	1	1	2	2	10
30	2	2	2	2	2	2	12

Lampiran 4
Rekapitulasi Jawaban Responden

VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

No. Responden	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	2	2	2	2	2	14
2	4	4	2	2	1	2	15
3	4	1	2	1	5	1	14
4	4	4	2	5	2	1	18
5	2	1	2	1	1	2	9
6	4	2	2	2	4	3	17
7	3	3	2	2	2	2	14
8	4	2	1	4	2	2	15
9	4	2	4	4	2	2	18
10	2	5	2	5	2	2	18
11	1	1	2	2	1	2	9
12	5	2	1	3	4	2	17
13	4	4	4	3	2	5	22
14	1	5	4	4	2	5	21
15	2	4	2	4	2	2	16
16	1	2	1	5	2	2	13
17	2	1	2	2	1	4	12
18	4	1	2	4	1	5	17
19	2	1	2	4	4	2	15
20	2	2	4	2	5	4	19
21	1	2	4	2	2	2	13
22	2	2	1	1	5	1	12
23	2	2	2	2	2	1	11
24	2	1	2	2	2	2	11
25	2	1	4	2	2	2	13
26	2	5	3	2	2	4	18
27	5	2	4	1	5	2	19
28	2	2	2	2	3	2	13
29	2	2	2	4	1	2	13
30	4	2	2	1	4	2	15
31	1	2	2	2	2	2	11
32	2	5	2	2	2	4	17
33	2	2	1	1	2	2	10
34	1	5	2	4	2	4	18
35	2	4	2	2	2	1	13
36	2	4	2	1	2	5	16

37	3	4	4	4	3	5	23
38	2	1	2	4	4	2	15
39	4	2	4	5	4	2	21
40	2	2	2	1	2	1	10
41	1	2	1	2	2	2	10
42	4	1	2	4	2	2	15
43	2	2	2	1	2	2	11
44	2	2	1	2	3	1	11
45	3	4	4	2	2	2	17
46	3	4	1	2	2	2	14
47	3	2	2	2	2	5	16
48	5	4	4	2	5	4	24
49	4	5	4	5	5	4	27
50	5	2	5	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	2	2	5	2	4	20
53	2	5	2	5	3	3	20
54	4	3	5	2	2	5	21
55	2	2	2	2	1	2	11
56	2	2	2	2	2	2	12
57	1	2	1	1	2	1	8
58	2	2	2	2	2	2	12
59	4	5	2	2	2	4	19
60	1	1	1	1	2	4	10
61	5	4	5	2	2	2	20
62	4	2	4	2	1	1	14
63	1	1	2	2	2	2	10
64	2	4	2	2	4	5	19
65	2	5	2	5	5	4	23
66	1	2	1	2	2	2	10
67	2	4	2	2	1	2	13
68	4	2	5	5	2	2	20
69	2	4	2	2	5	2	17
70	2	2	4	1	2	4	15
71	2	2	2	4	2	2	14
72	4	2	2	5	4	2	19
73	4	5	2	4	2	1	18
74	5	5	4	1	4	5	24
75	2	1	1	4	1	2	11
76	4	1	4	4	4	4	21
77	2	1	1	2	2	2	10
78	1	2	1	2	2	2	10
79	2	4	2	2	1	4	15

80	2	4	2	2	4	2	16
81	4	2	1	1	2	5	15
82	4	2	1	2	2	2	13
83	2	1	1	2	1	1	8
84	5	5	2	1	4	2	19
85	5	2	2	2	2	2	15
86	1	1	2	4	2	1	11
87	2	2	2	2	1	2	11
88	1	2	2	1	1	1	8
89	2	2	2	2	5	2	15

VARIABEL FAKTOR FISIK (X₁)

No. Responden	Faktor Fisik (X ₁)						Total
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	
1	4	1	1	4	4	2	16
2	5	2	2	3	2	2	16
3	2	5	2	4	2	5	20
4	5	1	4	1	2	5	18
5	1	4	5	1	2	2	15
6	4	4	2	1	1	5	17
7	2	2	1	5	4	2	16
8	2	4	2	2	1	5	16
9	5	2	2	2	4	5	20
10	2	4	2	4	4	2	18
11	2	5	2	2	2	2	15
12	2	2	5	2	5	1	17
13	2	5	2	5	5	2	21
14	4	2	2	5	2	2	17
15	2	1	2	1	5	2	13
16	2	4	1	2	2	2	13
17	2	2	4	1	2	2	13
18	1	2	2	2	1	2	10
19	1	1	1	1	4	1	9
20	1	4	4	2	4	5	20
21	2	1	1	2	4	4	14
22	2	2	4	1	2	5	16
23	2	2	2	1	1	2	10
24	2	5	2	1	1	1	12
25	2	2	2	4	2	5	17
26	2	5	1	4	1	2	15
27	4	2	1	2	2	2	13
28	2	1	1	2	4	4	14
29	1	1	2	2	2	1	9
30	2	2	2	2	2	2	12
31	2	2	2	1	5	2	14
32	1	2	2	5	2	2	14
33	1	1	2	4	3	2	13
34	5	1	4	1	2	5	18
35	2	2	1	4	2	2	13
36	2	4	2	2	2	5	17
37	5	5	4	5	5	2	26

38	4	5	2	5	5	1	22
39	2	5	2	4	1	4	18
40	2	2	1	1	1	2	9
41	1	2	2	1	2	1	9
42	2	5	4	2	1	4	18
43	2	2	1	1	2	2	10
44	2	1	2	2	4	1	12
45	2	4	2	2	4	4	18
46	2	5	2	3	2	2	16
47	2	2	2	2	4	4	16
48	4	2	4	5	2	2	19
49	5	4	5	1	4	1	20
50	5	4	2	5	4	1	21
51	2	4	4	5	5	4	24
52	2	5	5	5	4	1	22
53	2	4	1	5	4	2	18
54	1	5	4	5	2	2	19
55	2	4	2	2	1	2	13
56	2	1	2	2	2	1	10
57	1	2	1	1	2	2	9
58	2	2	2	2	2	1	11
59	4	2	2	4	4	4	20
60	2	1	1	1	1	2	8
61	2	2	2	5	2	5	18
62	2	2	2	4	2	2	14
63	2	1	2	2	4	2	13
64	5	4	2	4	2	4	21
65	4	4	1	3	3	5	20
66	1	2	2	1	1	2	9
67	2	2	2	2	2	2	12
68	1	2	5	2	2	4	16
69	2	2	4	4	2	2	16
70	2	2	5	1	1	2	13
71	2	2	5	1	2	2	14
72	4	4	4	2	4	4	22
73	2	2	2	4	2	2	14
74	2	5	2	4	3	5	21
75	2	2	2	2	2	3	13
76	4	3	1	2	5	2	17
77	1	2	1	2	1	2	9
78	2	2	1	2	1	1	9
79	1	2	4	5	4	2	18
80	4	1	2	2	3	2	14

81	2	2	1	2	1	2	10
82	2	2	3	2	1	2	12
83	1	1	1	2	2	2	9
84	2	2	4	4	3	5	20
85	2	4	3	2	5	2	18
86	1	2	2	2	1	2	10
87	2	1	4	2	1	2	12
88	1	2	1	2	2	1	9
89	1	2	1	4	4	2	14

VARIABEL FAKTOR PSIKOLOGIS (X₂)

No. Responden	Faktor Psikologis (X ₂)						Total
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	
1	2	4	2	5	2	2	17
2	1	2	2	4	4	5	18
3	2	2	5	1	1	4	15
4	2	2	2	4	4	4	18
5	1	1	4	4	4	4	18
6	2	4	4	1	1	1	13
7	1	2	2	5	5	2	17
8	4	2	5	1	4	2	18
9	4	2	5	2	1	1	15
10	5	5	1	2	1	4	18
11	4	1	5	2	2	4	18
12	5	3	1	1	2	1	13
13	2	5	5	5	5	5	27
14	2	1	4	5	5	4	21
15	5	2	2	2	2	2	15
16	1	5	4	4	2	4	20
17	1	1	4	5	5	2	18
18	1	1	3	2	4	4	15
19	2	2	4	2	5	2	17
20	2	1	3	4	4	4	18
21	5	1	4	1	2	2	15
22	1	1	5	5	2	5	19
23	1	1	5	2	2	2	13
24	5	4	2	1	1	1	14
25	1	4	2	4	4	2	17
26	2	1	4	4	2	5	18
27	2	2	4	2	2	2	14
28	3	1	4	4	2	2	16
29	2	2	2	5	4	2	17
30	2	4	2	2	2	2	14
31	2	2	5	3	3	2	17
32	1	2	2	4	4	5	18
33	2	5	1	4	3	2	17
34	1	4	5	1	3	4	18
35	2	4	4	2	1	2	15
36	5	5	2	1	2	5	20
37	4	5	4	2	5	2	22

38	1	5	2	1	4	2	15
39	2	1	5	5	5	4	22
40	1	1	1	1	2	2	8
41	1	4	1	1	1	1	9
42	2	1	5	2	3	2	15
43	2	2	4	1	2	2	13
44	2	5	1	4	1	1	14
45	1	2	5	5	2	2	17
46	2	4	3	1	1	1	12
47	2	3	4	4	4	2	19
48	5	5	2	2	2	2	18
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	2	5	4	4	23
51	5	2	5	5	5	5	27
52	2	4	2	4	4	4	20
53	4	4	2	4	4	4	22
54	1	3	3	2	5	4	18
55	2	2	2	2	2	2	12
56	1	1	1	1	1	1	6
57	2	2	2	2	1	1	10
58	5	1	1	1	1	2	11
59	1	2	1	5	5	5	19
60	2	1	1	2	2	1	9
61	1	4	2	4	5	4	20
62	2	5	1	1	2	2	13
63	2	5	2	1	1	1	12
64	5	4	2	3	4	2	20
65	1	5	4	4	4	4	22
66	2	2	1	4	2	2	13
67	2	1	2	2	1	2	10
68	4	4	4	5	5	5	22
69	2	2	5	4	5	5	23
70	2	2	1	2	2	4	13
71	2	1	1	1	4	1	10
72	4	2	5	4	4	2	21
73	2	2	5	4	1	1	15
74	2	4	4	4	5	4	23
75	2	2	1	1	1	1	8
76	1	2	4	2	5	5	19
77	2	1	1	1	1	2	8
78	2	1	2	1	1	2	9
79	2	4	3	2	2	2	15
80	2	1	2	2	4	2	13

81	2	2	1	1	1	1	8
82	2	1	2	2	1	2	10
83	4	1	2	1	1	1	10
84	4	5	4	2	1	1	17
85	1	2	3	5	2	2	15
86	1	2	2	4	2	2	13
87	2	2	2	4	2	2	14
88	1	2	2	1	2	2	10
89	4	2	1	2	4	2	15

VARIABEL FAKTOR SOSIAL (X₃)

No. Responden	Faktor Psikologis (X ₃)						Total
	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	
1	2	2	2	2	1	2	11
2	2	1	2	2	2	2	11
3	2	4	4	4	1	4	19
4	1	2	1	4	4	4	16
5	2	3	2	5	1	2	15
6	2	1	3	4	2	2	14
7	2	2	2	2	1	2	11
8	1	2	2	2	2	2	11
9	4	4	1	3	3	4	19
10	2	2	4	4	2	2	16
11	2	1	4	2	4	2	15
12	2	2	2	4	2	2	14
13	4	5	2	4	1	4	20
14	4	1	2	5	1	2	15
15	2	4	1	1	2	2	12
16	2	1	2	2	2	2	11
17	2	2	1	2	2	2	11
18	1	2	2	2	2	3	12
19	1	2	2	2	2	2	11
20	2	1	2	4	4	5	18
21	2	2	4	2	4	2	16
22	2	5	3	2	2	3	17
23	1	1	1	1	1	2	7
24	2	2	1	4	2	2	13
25	2	1	2	1	1	2	9
26	2	1	1	1	1	1	7
27	2	2	4	2	4	2	16
28	2	2	2	4	2	2	14
29	2	2	2	2	4	2	14
30	2	2	2	2	2	5	15
31	4	2	2	1	4	2	15
32	2	2	5	1	1	4	15
33	2	2	4	1	4	1	14
34	2	4	2	2	2	2	14
35	2	5	3	2	1	1	14
36	2	2	2	4	4	3	17
37	5	5	5	4	5	5	29

38	2	2	4	4	4	4	20
39	2	5	5	5	1	1	19
40	3	2	2	2	4	2	15
41	2	1	2	2	2	2	9
42	2	2	2	2	2	3	13
43	1	1	1	2	1	1	7
44	2	2	1	2	4	2	13
45	2	4	4	2	1	4	17
46	2	2	1	2	1	2	10
47	4	2	2	5	2	2	17
48	4	5	5	4	4	5	27
49	4	4	5	5	5	5	28
50	2	2	4	5	5	2	20
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	5	2	4	1	20
53	4	5	5	2	4	4	24
54	5	5	4	4	4	5	27
55	2	2	1	1	4	3	13
56	1	2	1	1	1	2	8
57	2	2	4	1	2	2	13
58	1	1	1	1	1	4	9
59	2	2	5	2	2	3	16
60	2	1	1	1	1	1	7
61	4	3	4	2	4	5	22
62	2	2	5	2	4	5	20
63	5	1	1	2	2	2	13
64	2	1	4	2	4	4	17
65	5	5	5	5	5	5	30
66	2	1	5	1	1	2	12
67	2	2	2	2	1	4	13
68	2	4	2	4	4	4	16
69	1	2	3	4	1	2	13
70	2	2	2	1	2	2	11
71	2	4	5	1	1	2	15
72	2	5	2	4	2	4	19
73	2	4	4	2	2	2	16
74	2	2	4	2	5	5	20
75	2	1	2	1	2	1	9
76	4	2	5	3	5	3	22
77	3	2	2	3	4	2	16
78	1	2	2	2	1	1	9
79	2	2	2	4	1	2	13
80	2	2	2	2	2	2	12

81	1	1	1	2	1	1	7
82	1	2	1	2	1	2	9
83	4	2	4	1	1	1	13
84	2	2	4	2	4	1	15
85	2	2	4	1	2	2	13
86	1	1	2	1	1	1	7
87	2	1	2	2	5	1	13
88	1	2	2	2	2	4	13
89	2	5	5	4	2	2	20

Lampiran 5

Uji Validitas dan Uji Realibilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

		Uji Validitas Correlations						Kepuasan Kerja
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.767**	.455*	.492**	.292	.608**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.006	.118	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.767**	1	.484**	.513**	.221	.527**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.004	.241	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.455*	.484**	1	.544**	.293	.191	.651**
	Sig. (2-tailed)	.011	.007		.002	.116	.311	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.492**	.513**	.544**	1	.155	.556**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.002		.413	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.292	.221	.293	.155	1	.258	.471**
	Sig. (2-tailed)	.118	.241	.116	.413		.169	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.608**	.527**	.191	.556**	.258	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.311	.001	.169		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.853**	.826**	.651**	.755**	.471**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.000	
	N	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).

Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

Lampiran 6

Uji Validitas dan Uji Realibilitas Faktor Fisik (X₁)

		Uji Validitas Correlations						Faktor Fisik
		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	
X _{1.1}	Pearson Correlation	1	.839**	.592*	.422**	.093	.137	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.020	.625	.469	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{1.2}	Pearson Correlation	.839**	1	.560**	.288**	.274	.527**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.123	.142	.108	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{1.3}	Pearson Correlation	.592*	.560**	1	.555**	.275	.216	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.001	.141	.251	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{1.4}	Pearson Correlation	.422**	.288**	.555**	1	.327	.151**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.020	.123	.001		.078	.426	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{1.5}	Pearson Correlation	.093	.274	.275	.327	1	.649	.613**
	Sig. (2-tailed)	.625	.142	.141	.078		.000	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{1.6}	Pearson Correlation	.137**	.527**	.216	.151**	.649	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.149	.003	.251	.426	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Faktor Fisik	Pearson Correlation	.763**	.808**	.754**	.632**	.613**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.001	
	N	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).

Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Lampiran 7

Uji Validitas dan Uji Realibilitas Faktor Psikologis (X₂)

		Uji Validitas Correlations						Faktor Psikologis
		X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	
X _{2.1}	Pearson Correlation	1	.574**	.521**	.319	-.024	.565**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.086	.900	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{2.2}	Pearson Correlation	.574**	1	.614**	.348	.093	.452**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.059	.627	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{2.3}	Pearson Correlation	.521**	.614**	1	.559**	.415*	.381*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.023	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{2.4}	Pearson Correlation	.319	.348	.559**	1	.546**	.290	.714**
	Sig. (2-tailed)	.086	.059	.001		.002	.120	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{2.5}	Pearson Correlation	-.024	.093	.415*	.546**	1	.063	.524**
	Sig. (2-tailed)	.900	.627	.023	.002		.742	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{2.6}	Pearson Correlation	.565**	.452**	.381*	.290	.063	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.038	.120	.742		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Faktor Psikologis	Pearson Correlation	.701**	.726**	.813**	.714**	.524**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	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).

Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Lampiran 8

Uji Validitas dan Uji Realibilitas Faktor Sosial (X₃)

		Uji Validitas Correlations						Faktor Sosial
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X _{3.1}	Pearson Correlation	1	.564**	.077	.054	.198	.156	.411*
	Sig. (2-tailed)		.001	.685	.776	.294	.411	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{3.2}	Pearson Correlation	.564**	1	.166	.235	.264	.231	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001		.397	.212	.158	.219	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{3.3}	Pearson Correlation	.077	.166	1	.360	.540**	.444*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.685	.397		.051	.002	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{3.4}	Pearson Correlation	.054	.235	.360	1	.205	.101	.528**
	Sig. (2-tailed)	.776	.212	.051		.277	.594	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{3.5}	Pearson Correlation	.198	.264	.540**	.205	1	.685**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.294	.158	.002	.277		.000	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
X _{3.6}	Pearson Correlation	.156	.231	.444*	.101	.685**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.411	.219	.014	.594	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Faktor Sosial	Pearson Correlation	.411*	.593**	.703**	.528**	.748**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.001	.000	.003	.009	.000	
	N	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).

Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	6

Lampiran 9

Analisis Regresi Linier Berganda (Uji F, Uji t dan Uji Determinais r)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303.542	3	434.514	69.700	.000 ^b
	Residual	529.897	85	6.234		
	Total	1833.438	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Faktor Fisik, Faktor Psikologis, Faktor Sosial

Coefficients^a

Model		B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.925	1.054		.877	.383
	Faktor Fisik	.395	.106	.357	3.742	.000
	Faktor Psikologis	.319	.087	.325	3.669	.000
	Faktor Sosial	.226	.073	.262	3.090	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.701	2.49681

a. Predictors: (Constant), Faktor Fisik, Faktor Psikologis, Faktor Sosial.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 10

Frekuensi Jawaban Responden

Kepuasan Kerja (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	14	15.7	15.7	15.7
	Tidak Puas	38	42.7	42.7	58.4
	Netral	5	5.6	5.6	64.0
	Puas	22	24.7	24.7	88.8
	Sangat Puas	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	17	19.1	19.1	19.1
	Tidak Puas	41	46.1	46.1	65.2
	Netral	2	2.2	2.2	67.4
	Puas	16	18.0	18.0	85.4
	Sangat Puas	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	17	19.1	19.1	19.1
	Tidak Puas	50	56.2	56.2	75.3
	Netral	1	1.1	1.1	76.4
	Puas	16	18.0	18.0	94.4
	Sangat Puas	5	5.6	5.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	16	18.0	18.0	18.0
Tidak Puas	43	48.3	48.3	66.3
Netral	2	2.2	2.2	68.5
Puas	17	19.1	19.1	87.6
Sangat Puas	11	12.4	12.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	14	15.7	15.7	15.7
Tidak Puas	48	53.9	53.9	69.7
Netral	4	4.5	4.5	74.2
Puas	13	14.6	14.6	88.8
Sangat Puas	10	11.2	11.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	13	14.6	14.6	14.6
Tidak Puas	48	53.9	53.9	68.5
Netral	2	2.2	2.2	70.8
Puas	15	16.9	16.9	87.6
Sangat Puas	11	12.4	12.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Lampiran 10

Frekuensi Jawaban Responden

Faktor Fisik (X₁)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	18	20.2	20.2	20.2
Tidak Puas	52	58.4	58.4	78.7
Netral	11	12.4	12.4	91.0
Puas	8	9.0	9.0	100.0
Sangat Puas	89	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	16	18.0	18.0	18.0
Tidak Puas	42	47.2	47.2	65.2
Netral	1	1.1	1.1	66.3
Puas	17	19.1	19.1	85.4
Sangat Puas	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	22	24.7	24.7	24.7
Tidak Puas	43	48.3	48.3	73.0
Netral	2	2.2	2.2	75.3
Puas	15	16.9	16.9	92.1
Sangat Puas	7	7.9	7.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	20	22.5	22.5	22.5
	Tidak Puas	36	40.4	40.4	62.9
	Netral	3	3.4	3.4	66.3
	Puas	16	18.0	18.0	84.3
	Sangat Puas	14	15.7	15.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	19	21.3	21.3	21.3
	Tidak Puas	36	40.4	40.4	61.8
	Netral	5	5.6	5.6	67.4
	Puas	20	22.5	22.5	89.9
	Sangat Puas	9	10.1	10.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	14	15.7	15.7	15.7
	Tidak Puas	49	55.1	55.1	70.8
	Netral	1	1.1	1.1	71.9
	Puas	11	12.4	12.4	84.3
	Sangat Puas	14	15.7	15.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Lampiran 12

Frekuensi Jawaban Responden

Faktor Psikologis (X₂)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	24	27.0	27.0	27.0
	Tidak Puas	42	47.2	47.2	74.2
	Netral	1	1.1	1.1	75.3
	Puas	11	12.4	12.4	87.6
	Sangat Puas	11	12.4	12.4	100.0
	Total		89	100.0	100.0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	24	27.0	27.0	27.0
	Tidak Puas	31	34.8	34.8	61.8
	Netral	3	3.4	3.4	65.2
	Puas	17	19.1	19.1	84.3
	Sangat Puas	14	15.7	15.7	100.0
	Total		89	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	18	20.2	20.2	20.2
	Tidak Puas	29	32.6	32.6	52.8
	Netral	6	6.7	6.7	59.6
	Puas	19	21.3	21.3	80.9
	Sangat Puas	17	19.1	19.1	100.0
	Total		89	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	24	27.0	27.0	27.0
Tidak Puas	25	28.1	28.1	55.1
Netral	2	2.2	2.2	57.3
Puas	23	25.8	25.8	83.1
Sangat Puas	15	16.9	16.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	22	24.7	24.7	24.7
Tidak Puas	27	30.3	30.3	55.1
Netral	4	4.5	4.5	59.6
Puas	20	22.5	22.5	82.0
Sangat Puas	16	18.0	18.0	100.0
Total	89	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	17	19.1	19.1	19.1
Tidak Puas	41	46.1	46.1	65.2
Netral	19	21.3	21.3	86.5
Puas	12	13.5	13.5	100.0
Sangat Puas	89	100.0	100.0	

Lampiran 13

Frekuensi Jawaban Responden

Faktor Sosial (X₃)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	14	15.7	15.7	15.7
Tidak Puas	56	62.9	62.9	78.7
Netral	2	2.2	2.2	80.9
Puas	12	13.5	13.5	94.4
Sangat Puas	5	5.6	5.6	100.0
Sangat Tidak Puas	89	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	20	22.5	22.5	22.5
Tidak Puas	45	50.6	50.6	73.0
Netral	2	2.2	2.2	75.3
Puas	10	11.2	11.2	86.5
Sangat Puas	12	13.5	13.5	100.0
Sangat Tidak Puas	89	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	17	19.1	19.1	19.1
Tidak Puas	35	39.3	39.3	58.4
Netral	4	4.5	4.5	62.9
Puas	18	20.2	20.2	83.1
Sangat Puas	15	16.9	16.9	100.0
Sangat Tidak Puas	89	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	19	21.3	21.3	21.3
Tidak Puas	40	44.9	44.9	66.3
Netral	3	3.4	3.4	69.7
Puas	19	21.3	21.3	91.0
Sangat Puas	8	9.0	9.0	100.0
Sangat Tidak Puas	89	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	28	31.5	31.5	31.5
Tidak Puas	29	32.6	32.6	64.0
Netral	1	1.1	1.1	65.2
Puas	23	25.8	25.8	91.0
Sangat Puas	8	9.0	9.0	100.0
Sangat Tidak Puas	89	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	14	15.7	15.7	15.7
Tidak Puas	43	48.3	48.3	64.0
Netral	7	7.9	7.9	71.9
Puas	14	15.7	15.7	87.6
Sangat Puas	11	12.4	12.4	100.0
Sangat Tidak Puas	89	100.0	100.0	

Lampiran 14

Tabel Distribusi r

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 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

Lampiran 15
Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F (df = 55 – 90) untuk Probabilitas 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
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 16
Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 115)

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	

Lampiran 17

Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI : INSTITUSI PERGURUAN TINGGI (UMP)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL (S1)

Nomor : 2533/SK/BAN-PT/Ak/PT/VIII/2025
Nomor : 1236/DE/A.5/AR.10/VI/2024
Nomor : 3768/SK/BAN-PT/Ak.KP/IS/IX/2023
Nomor : 2045/DE/A.5/AR.10/II/2025

(UNGGUL)
(BAIK SEKALI)
(BAIK SEKALI)
(BAIK SEKALI)

Website : feb.um-palembang.ac.id

Email : humas.feb@um-palembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Fax. (0711) 518018



LEMBARAN PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Selasa, 7 April 2026
Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
Nama : Dian Maharani
NIM : 212022268
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DI PERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO.	Pembimbing I	20-4-2026	
Sudarta, S.E., M.M.	Pembimbing II	20/4/2026	
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO.	Ketua Penguji	20-4-2026	
Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.	Penguji I	16/4/2026	
Dr. Maidiana Astuti, S.E., M.Si.	Penguji II	20/4/2026	

Palembang, April 2026
Mengetahui,
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

Surat Selesai Penelitian



PT. BERKAT ALAM SUKSES

Jl. Sultan Mahmud Badaruddin II Lorong Angkasa, Kec. Alang-Alang Lebar,
Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961

Nomor: 015/BAS/II/2026
Perihal: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

SURAT KETERANGAN

1. Schubungan dengan berakhimya kegiatan penelitian mahasiswi dari Universitas Muhammadiyah Palembang di PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Adapun data diri mahasiswi tersebut sebagai berikut:

Nama : Dian Maharani
NIM : 212022268
Program Studi : Manajemen

2. Dinyatakan telah SELESAI melaksanakan penelitian PT. Berkat Alam Sukses Palembang dari tanggal 12 November 2025 s.d 18 Februari 2026.
3. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 18 Februari 2026

PT. BERKAT ALAM SUKSES
PALEMBANG - INDONESIA


Neneng Ainingsih
Manager

Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : DIAN MAHARANI	PEMBIMBING :
NIM : 212022268	PEMBIMBING I : Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	PEMBIMBING II : SUDARTA, S.E., M.M
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang	

NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
	16 /Feb/2026	BAB I - III	✓		perbaiki
	26 /Feb/2026	BAB I - III	✓		ACC
	1 /Mar/2026	Revisi 1 BAB IV-V	✓		perbaiki
	5 /Mar/2026	Revisi 2 BAB IV-V	✓		perbaiki
	7 /Mar/2026	BAB IV-V	✓		ACC
	02-03-2026	BAB IV-V dengan respon dan visi kepanitiaan, visi keptanria (Rogori), visi F, visi T. (R2) kesempurnaan Daftar Pustaka selesai		f	Perbaiki
	04-03-2026	BAB I s.d IV		f	Acc lengkap

CATATAN :
Mahasiswa diberikan Waktu Menyelesaikan Usulan Penelitian dan Skripsi 6 Bulan Terhitung Sejak Tanggal Ditetapkan

Dikeluarkan di Palembang
Pada Tanggal : / /
a.n. Universitas Muhammadiyah Palembang
Program Studi :

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO

Visi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis :

"Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yang Unggul Dalam Ipteks Dan Entrepreneurship Berbasis Keislaman Berkelas Internasional"

Visi Program Studi Manajemen :

"Menjadi Program Studi Manajemen Yang Menghasilkan Sarjana Unggul Dalam Ipteks Dan Entrepreneurship Berbasis Keislaman Berkelas Internasional"



Surat Keterangan Lunas BPP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513 022 Fax. 0711 - 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

No : 070326111231-212022268

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Dian Maharani
NIM : 212022268
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Bali Lorong Pawiro III Sekip Ujung, Kemunig Kota Palembang
Wisuda : Ke-80

Telah melunasi seluruh pembayaran Uang BPP dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 2026/2027. Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui
Kepala Biro Keuangan

Palembang, 07 Maret 2026
Bagian BPP



Rizky Puspita Sari, S.E., M.Si

Yeni Gustini, M.Kom.

turnitin Page 1 of 91 - Cover Page Submission ID trn:old::3618:130350855

Dian Maharani

Dian Maharani_212022268

MANAJEMEN GAZAL 2026

Document Details

Submission ID	trn:old::3618:130350855	81 Pages
Submission Date	Mar 9, 2026, 1:13 PM GMT+7	13,728 Words
Download Date	Apr 9, 2026, 1:25 PM GMT+7	96,355 Characters
File Name	Dian Maharani_212022268.docx	
File Size	301.4 KB	

21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Quoted Text

Top Sources


9%	Internet sources
3%	Publications
21%	Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



turnitin Page 1 of 91 - Cover Page Submission ID trn:old::3618:130350855

Sertifikat



SERTIFIKAT

PENGHARGAAN

Diberikan Kepada

DIAN MAHARANI

Atas partisipasinya sebagai **Peserta**

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan tema
“SAFETY RISK MAPPING AREA IN OFFICE BUILDING”

Dilaksanakan pada tanggal 06 Juli 2024

Teks paragraf Anda



Meriadi, S.T., M.M.
(Senior Manager Health Safety Environment)



SERTIFIKAT

NOMOR : ESAS/CAHSE-XVIII/XI/2024

DIBERIKAN KEPADA :

Dian Maharani

Sebagai peserta Pelatihan " Awareness Health Safety and Environment " yang diselenggarakan pada tanggal 30 November 2024 oleh ESAS Management

Jakarta, 30 November 2024



Eris Sutrisna, S.Pd., M.M., CMT.
CEO, ESAS Management



Scanned with CamScanner

Didukung oleh :





**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Website: febum-palembang.ac.id,

Email: humasfeb@um_palembang.ac.id

No: 407/PAK/LAB.KOM/FEB-UM/IX/2024

Sertifikat

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : DIAN MAHARANI

NIM : 2120222268

Tempat Lahir : PURAU

Tanggal Lahir : 14 JULI 2004

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muahmadiyah Palembang. Dengan hasil Sangat Memuaskan.



Palembang Agustus 2024
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

SERTIFIKAT

CERTIFICATE

NOMOR : 2025/CGHR-VIII/ESAS/VI/041

Diberikan kepada :
this is to certify that :

Dian Maharani

telah sukses mengikuti seluruh pelatihan dan mendapatkan sebutan :
has successfully completed the training and earned designation :

**CERTIFIED GREEN HUMAN
RESOURCES (CGHR)**

PERIODE 21 - 24 JUNI 2025 BATCH VIII



Scanned with CamScanner



CEO ESAS MANAGEMENT
CEO of ESAS Management


PT. ESAS EDUKASI INDONESIA

Eris Sutrisna, S.pd., M.M., CMT.



NO : 1460/J-14/FEB-UM/II/2026

SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA :

DIAN MAHARANI

SEBAGAI PESERTA

Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Yang Diselenggarakan Oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Semester Ganjil 2025/2026

Dekan FEB UM Palembang



Dr. Yudha Mahrom DS, SE.,M.Si



Scanned with CamScanner



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN

Sertifikat

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : DIAN MAHARANI
NIM : 212022268
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dinyatakan telah hafal beberapa surat dalam Al-Quran





Dr. H. Suroso PR, M.Pd.I
Wakil Rektor IV

NBM/NIDN : 701243/0215057004



LABORATORIUM KOMPUTER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Website: feb.um-palembang.ac.id

Email: hmms.feb@um-palembang.ac.id

No: 405/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/III/2026

Sertifikat

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : DIAN MAHARANI

NIM : 212022268

Tempat Lahir : PURAU

Tanggal Lahir : 14 JULI 2004

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Aplikasi Komputer dalam Bisnis Khususnya pada Program *Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Sangat Memuaskan.



Palembang, Februari 2026
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang
Dr. Yudha Mohrom DS, S.E., M.Si



Scanned with CamScanner



SERTIFIKAT

NOMOR: III.C/A.3-III/KKNMAS/IX/2025

Diberikan Kepada Mahasiswa :

DIAN MAHARANI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Atas partisipasinya sebagai :
Peserta Kuliah Kerja Nyata Muhammadiyah Aisyiyah (KKN MAS) di Universitas Muhammadiyah Riau Tahun 2025 Kab. Siak, Provinsi Riau.

Riau 10 September 2025

Ketua Pengurus KKN MAS

Sekretaris Pengurus KKN MAS

Assoc. Prof. Akhmad Darmawan, Ph.D.

Dr. Muh. Arief Muhsin S.Pd., M.Pd



BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Dian Maharani
NIM : 212022268
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Puurau, 14 Juli 2004
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Jl. Bali Gang Lorong Pawiro III, RT. 29/ RW.8
Sekip Ujung, Kota Palembang.
No. WA : 081911919238
Email : diannmaharani14@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri 3 Ngapa
SMP : SMP Negeri 3 Pakue
SMA/SMK : SMA Negeri 3 Luwu Timur
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

ORANG TUA

Ayah : Darmansyah
Ibu : Yuliani

Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang

Dian Maharani¹, Zaleha Trihandayani², Sudarta³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Palembang
diannmaharani14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengetahui pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang, secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y = 0,925 + 0,395X_1 + 0,319X_2 + 0,226X_3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $69,700 > 2,710$. Sedangkan secara parsial Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk Faktor Fisik sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,662. Faktor Psikologis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,669 > t_{tabel}$ 1,662. Faktor Sosial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,090 > t_{tabel}$ 1,662. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang sebesar 70,1%.

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

Abstract

This study investigates the influence of physical, psychological, and social factors on employee job satisfaction at PT. Berkat Alam Sukses Palembang, simultaneously and partially. The type of research used is associative research. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study $Y = 0.925 + 0.395X_1 + 0.319X_2 + 0.226X_3$. The results of the hypothesis test indicate that simultaneously/together Physical, Psychological, and Social Factors have a positive effect on Employee Job Satisfaction with a calculated F value $> F$ table, namely $69.700 > 2.710$. While partially Physical, Psychological, and Social Factors have a positive effect on Employee Job Satisfaction with a calculated t value for Physical Factors of $3.742 > t$ table 1.662. Psychological Factors have a positive effect on Employee Job Satisfaction with a calculated t value of $3.669 > t$ table 1.662. Social factors have a positive effect on employee job satisfaction with a calculated t value of $3.090 > t$ table 1.662. The results of the coefficient of determination show that the contribution of physical, psychological and social factors to employee job satisfaction at PT. Berkat Alam Sukses Palembang is 70.1%.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Physical, Psychological, and Social Factors

LATAR BELAKANG

Manajemen merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian aset organisasi demi mencapai sasaran dengan cara yang efektif dan efisien (Al Fathur, K., dkk, 2025). Aktivitas ini melibatkan keputusan strategis, kolaborasi kelompok, serta distribusi sumber daya seperti sumber daya manusia untuk meningkatkan hasil kerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia atau tenaga kerja di dalam sebuah organisasi perusahaan atau negara yang memberikan sumbangan dalam hal produksi inovasi dalam pencapaian tujuan (Ananti, E. D., dkk, 2025). Sumber daya manusia juga sebagai aset krusial dalam mendukung pencapaian keberhasilan sebuah instansi (Trihandayani, dkk, 2024).

Kepuasan kerja merupakan keadaan atau perasaan baik yang dilakukan oleh karyawan mengenai tugas mereka yang timbul dari penilaian terhadap pengalaman kerja serta terpenuhinya kebutuhan mereka di lingkungan kerja (Lestari, R. K. T., dkk, 2025). Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi tempat bekerja, interaksi antar rekan kerja, imbalan, serta aspek fisik dan mental karyawan (Daryanto dan Suryanto, 2022). Kepuasan kerja menyangkut emosi positif terhadap pekerjaan yang tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi karyawan. Penting bagi organisasi untuk memahami berbagai elemen yang memengaruhi kepuasan demi menciptakan suasana kerja yang mendukung. (Trihandayani, dkk, 2024).

Lingkungan fisik yang nyaman dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Trihandayani, dkk, 2022). Faktor fisik adalah segala keadaan kerja yang bersifat nyata yang dapat memengaruhi perasaan karyawan saat menjalankan tugas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan di

tempat kerja adalah faktor fisik (Liawati, 2024). Faktor fisik meliputi kondisi ruangan kerja, perabot, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan dan aspek fisik lainnya yang dirasakan langsung oleh karyawan (Kusmawan, dkk 2024:130).

Faktor psikologis merupakan unsur-unsur dari dalam diri yang berhubungan dengan keadaan psikologis karyawan terkait dengan faktor mental individu seperti minat, perasaan nyaman saat bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan (Sutrisno, 2023:80). Stabilitas psikologis karyawan akan menghasilkan rasa aman, nyaman dan percaya diri saat menjalankan saat menjalankan tugas (Busro, 2023:110). Faktor-faktor ini membentuk cara karyawan melihat pekerjaan mereka dan bereaksi terhadap tuntutan yang dihadapi (Febriansyah, G, 2023). Karyawan yang memiliki minat serta sikap positif cenderung merasakan kepuasan dan dorongan lebih dalam bekerja (Trihandayani, dkk, 2024).

Faktor sosial merupakan aspek yang terikat dengan hubungan dan interaksi antar individu dalam lingkungan kerja (Trihandayani, Z., dkk 2022) . Hubungan sosial yang positif antara karyawan dan atasan serta di antara sesama karyawan dapat meningkatkan rasa nyaman dan solidaritas di lingkungan kerja (Daryanto dan Suryanto, 2022:87). Di dalam perusahaan, pemenuhan kebutuhan sosial melalui hubungan kerja yang harmonis dan kerja sama tim yang kuat akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai, diterima juga didukung dalam tempat kerjanya (Kholiza, R, 2023).

PT. Berkat Alam Sukses Palembang merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada penyediaan barang-barang pendukung secara umum, termasuk material untuk toko-toko serta perusahaan besar disektor konstruksi di berbagai kota. Perusahaan ini menawarkan beragam jenis baja baik lokal maupun

impur untuk memenuhi permintaan proyek-proyek pemerintah, swasta, pabrik, kontraktor, bengkel dan retail. Berdasarkan observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan terdapat beberapa fenomena yang sering terjadi di PT. Berkat Alam Sukses Palembang seperti prosedur kerja yang mana peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan sulit diikuti oleh karyawan serta perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas yang menunjang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam hal ini dapat memicu ketidakpuasan karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang”.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori dua faktor atau Two Factor Theory menjelaskan bahwa teori ini meliputi faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan yang apabila tidak menyebabkan ketidakpuasan, disebut dengan (dissatisfier), (Herzberg dalam Kholilah 2022:62). Faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan yang meliputi jaminan sosial, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, status kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan serta bawahan dengan sesama kerja. Sementara faktor intrinsik berfungsi sebagai motivator apabila ada dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik tetapi tetap dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Dalam konteks ini, faktor-faktor yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan disebut sebagai faktor pemuas atau (satisfiers) yang meliputi pengakuan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan, perkembangan pribadi serta kemajuan (Isyandi, B., dkk 2022). Berdasarkan kesimpulan di atas

dapat disimpulkan bahwa untuk kebijakan perusahaan, kondisi kerja, status, termasuk ke dalam faktor fisik. Prestasi kerja, tanggung jawab, pertumbuhan, perkembangan serta kemajuan pribadi termasuk dalam faktor psikologis, kemudian untuk kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan serta sesama karyawan merupakan faktor sosial, sementara jaminan sosial, gaji dan pekerja termasuk ke dalam faktor finansial (Febriansyah, G 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif karena penelitian ini menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antar variabel satu dengan variabel yang lain (Sujarweni, V. W, 2022). Dengan penelitian ini variabel-variabel yang dikaitkan yaitu faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Penelitian asosiatif dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi suatu fenomena (Sugiyono, D. 2023).

Populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono 2024:130). Tipe populasi yang diterapkan adalah populasi terbatas yang memiliki sumber data dengan batasan yang jelas secara kuantitatif sehingga jumlahnya dapat dihitung (Riduan, A., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Berkat Alam Sukses Palembang yang berjumlah sekitar 115 karyawan tetap.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2024:131). Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari semua karyawan tetap yang bekerja di PT. Berkat Alam Sukses Palembang yang kemudian ditentukan dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

Rumus slovin digunakan untuk menghitung sampel yang karakteristiknya belum diketahui secara pasti (Riduan dan Setiawati 2021), sehingga berdasarkan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden.

Data primer adalah data yang belum diolah dan diambil dari lapangan. Data yang diperoleh ini perlu melalui proses pengolahan lebih lanjut, di mana sumber data memberikan informasi secara langsung kepada para pengumpul data (Kasmir, 2022). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang mana berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil analisis regresi linier berganda selanjutnya akan diolah menggunakan Statistical Program For Sciene (SPSS).

Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error
1	(Constant)	.925	1.054
	Faktor Fisik	.395	.106
	Faktor Psikologis	.319	.087
	Faktor Sosial	.226	.073

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.260, Tahun 2026.

$$Y = 0,925 + 0,395X_1 + 0,319X_2 + 0,226X_3$$

Berdasarkan tabel diatas, nilai konstanta sebesar 0,925 (positif) yang menunjukkan bahwa jika faktor fisik, psikologis dan sosial bernilai nol,

maka kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang bernilai 0,925. Nilai koefisien regresi faktor fisik sebesar 0,395 (positif), menunjukkan faktor fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Nilai koefisien regresi faktor psikologis sebesar 0,319 (positif), menunjukkan faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Nilai koefisien regresi faktor psikologis sebesar 0,319 (positif), menunjukkan faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Nilai uji menunjukkan apabila faktor sosial meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya jika faktor fisik menurun maka kepuasan kerja karyawan akan turun.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan).

ANOVA^a

Model		Sun of Squares	df	Men Squares	F	Sig.
1	Regression	1303.542	3	435.514	69.700	.000 ^b
	Residual	529.897	85	6.234		
	Total	1833.438	88			

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.260, Tahun 2026.

Berdasarkan uji F (Anova), untuk taraf nyata (α) sebesar 5% dengan derajat (df) = n-k-1, yang mana terdapat 3 variabel bebas. Maka, taraf nyata dari Ftabel dalam penelitian ini adalah (df) = 89-4= 85 sehingga Ftabel diperoleh sebesar 2,710. Dengan demikian dapat di lihat nilai Fhitung > Ftabel yaitu 69.700 > 2,710 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Maka, hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized	t
	B	Std. Error	Beta	Coefficients	
1	(Constant)	.925	1.054		.877
	Faktor Fisik	.395	.106	.357	3.742
	Faktor Psikologis	.315	.087	.325	3.669
	Faktor Sosial	.226	.073	.262	3.090

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.260, Tahun 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai ttabel diperoleh dengan derajat kebebasan (df) = n-k atau 89-4= 85 dengan tingkat signifikan 5%. Nilai thitung untuk variabel faktor fisik (X1) sebesar 3. 742 > ttabel 1,662 dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05 (signifikan). Nilai thitung untuk variabel faktor Psikologis (X2) sebesar 3. 669 > ttabel 1,662 dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05 (signifikan). Nilai thitung untuk variabel faktor sosial (X3) sebesar 3. 090 > ttabel 1,662 dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05 (signifikan).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.843 ^a	.711	.701

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂ X₁.

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.260, Tahun 2026.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,701 (0,701 x 100%= 70,1%) artinya faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang, sebesar 70,1%. Sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Faktor Fisik, Psikologis dan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan regresi linier

berganda $Y = 0,925 + 0,395X_1 + 0,39X_2 + 0,226X_3$ menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel faktor fisik, psikologis dan sosial mempunyai nilai positif yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Besarnya nilai Adjusted R square dalam model regresi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel faktor fisik, psikologis dan sosial sebesar $0,701 \times 100\% = 70,1\%$ kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor fisik, psikologis dan sosial 70,1%% berkontribusi terhadap kepasan kerja PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:80) yaitu faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial termasuk dalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Pengaruh Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan nilai thitung untuk faktor fisik sebesar 3,742 > ttabel 1,662 serta nilai signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang ditentukan yaitu 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh faktor fisisk terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:80) yaitu faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial termasuk dalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dimana nilai t_{hitung} untuk faktor psikologis terhitung sebesar $3,669 > t_{tabel}$ 1,662 serta nilai signifikan lebih rendah dari pada tingkat signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan adanya pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor psikologis dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:80) yaitu faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial termasuk dalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan nilai t_{hitung} untuk faktor sosial sebesar $3,090 > t_{tabel}$ 1,662 serta nilai signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:80) yaitu faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial termasuk dalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari

penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi dengan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t, maka ditarik kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan faktor fisik, psikologis dan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.
4. Ada pengaruh signifikan faktor sosial terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Alam Sukses Palembang.

REFERENSI

- Al Fathur, K., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2025). Pengaruh Faktor Fisik, Sosial dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ade Pas Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 2(6), 503-510.
- Ananti, E. D., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10. D), 67-78.
- Busro, M. 2023. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

- Kedua. Jakarta: Kencana.
- Daryanto & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Febriansyah, G (2023). Pengaruh Faktor Fisik, Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Cabang Betung. Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hakim, L. (2022). Pengaruh Faktor Fisik, Sosial, dan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pesona Musi Palembang. Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata PBEC. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19 (2), 172-179.
- Kasmir. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis)*. Cetakan Pertama. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kholilah. (2022). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Palembang: Amanah
- Kholiza, R. (2023). Pengaruh Faktor Fisik, Sosial, dan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Buyung Putra Pangan. Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Kusmawan, D., Izhar, D., Aswin, B., Reskiaddin, L.O., & Mawarti, S. (2024). *Buku Ajar Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Determinant Factors Influencing Employee Job Satisfaction At Siti Fatimah Regional Hospital. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1),329-338.
DOI:<https://doi.org/10.32585/jbfe.v6i1.65.56>
- Liawati. (2024) *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Riduan, A., & Setiawati, L. (2021). Analisis Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(9), 2179- 2185.
- Ruki, M.N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Sugiyono, D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi ke- 2, Cetakan ke-5)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PT. Pustaka Biru.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas. Jakarta: Kencana
- Trihandayani, Z., & Agusria, L. (2024), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Noer Fikri
- Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Pemenuhan Kebutuhan Pasar Melalui Pengembangan Usaha Dan Pemodalan UMKM Pempek di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 5(1), 445-450.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises of local wisdom products in Palembang.

Matrix, 5(3).
Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W.,
& Lina, D. A. (2024). Analisis
Faktor Kinerja Karyawan Jasa

Penilai Publik Muttaqin Bambang
Purwanto Rozak Uswatun Dan
Rekan Palembang. Motivasi,
9(2), 168-176.