

## ANALISIS FLEKSIBILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN MARKETING

Yuwan Apriliandi<sup>1</sup>, Nor Norisanti<sup>2</sup>, Resa Nurmala<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

[yuwanapriliandi@gmail.com](mailto:yuwanapriliandi@gmail.com)<sup>1</sup>, [nornorisanti@ummi.ac.id](mailto:nornorisanti@ummi.ac.id)<sup>2</sup>, [resanurmala@ummi.ac.id](mailto:resanurmala@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan lingkungan non fisik terhadap kepuasan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi Pustaka. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 31 orang sales Honda Motor di Sukabumi, dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda yang meliputi koefisien determinasi, koefisien korelasi berganda dan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki tingkat fleksibilitas kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang sangat baik, dan tingkat kepuasan kerja yang memadai. Analisis statistik menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang baik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa fleksibilitas kerja dan lingkungan non fisik memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik.

**Kata kunci:** Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of work flexibility and non-physical environment on employee satisfaction. The method used in this research is a quantitative research method with a descriptive and associative approach. Data collection techniques use questionnaires and literature studies. The population in this study consisted of 31 Honda Motor sales people in Sukabumi, and all members of the population were used as samples. The data analysis technique used is the classic assumption test, multiple linear regression analysis which includes the coefficient of determination, multiple correlation coefficient and partial test (t test). The research results show that the majority of respondents feel they have a high level of work flexibility, a very good work environment, and an adequate level of job satisfaction. Statistical analysis states that work flexibility has a positive and significant influence on job satisfaction, and a good work environment also has a positive and significant influence on job satisfaction. The conclusion that can be drawn from this research is that work flexibility and the non-physical environment play an important role in increasing employee satisfaction. Findings show that employees tend to feel satisfied with their jobs when they have a high level of flexibility and a good work environment.*

*Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Work Flexibility.*

---

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual yang artinya tingkat kepuasan masing-masing karyawan akan berbeda. Individual/personal yang dimaksud juga bahwa kepuasan ini hanya bisa dirasakan oleh yang bersangkutan. Kepuasan kerja pegawai dinyatakan tinggi apabila karyawan tersebut mudah mendapatkan informasi dan nyaman terhadap lingkungannya (Mawardi et al., 2021). Tetapi bukan berarti kepuasan kerja menjadi hal yang tidak pasti, berdasarkan beberapa penelitian yang peneliti telaah ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan fleksibilitas.

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Saripuddin, 2016). Lingkungan kerja juga merupakan potret nyata dari dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran tentang hari-hari kedepan mereka dalam menjalankan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan komponen yang berarti untuk karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Purnami & Utama, 2019). Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional karyawan. Pembangunan lingkungan kerja yang mendukung prestasi karyawan akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan juga mampu mengoptimalkan waktu dan membuat pekerjaan yang dilakukannya menjadi efektif. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan kegiatannya secara optimal, aman, sehat dan nyaman (Heriyanti & Putri, 2021). Beberapa lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan akan betah dan bertahan lama hingga menjadi asset perusahaan (Aruan & Fakhri, 2015).

Faktor lain yang berkaitan dengan dengan kepuasan kerja karyawan adalah fleksibilitas, fleksibilitas merupakan konsep yang heterogen dan luas yang bisa berkaitan dengan jumlah karyawan yang terlibat dalam jumlah produksi, maupun fleksibel dari segi keterampilan. Karyawan yang fleksibel dalam bekerja tentu akan merasa puas dikarenakan ia bisa memilih waktu tempat dan dengan siapa ia bekerjasama yang tentu akan menambah produktivitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Davidescu et al., (2020) yang menyebutkan bahwa fleksibilitas sering digambarkan sebagai kunci keberhasilan kompetitif perusahaan dan pasar tenaga kerja secara umum, karena dampak langsungnya pada kondisi kerja, produktivitas, profitabilitas dan perusahaan global dan kinerja pasar. Akan tetapi disisi lain fleksibilitas juga merupakan ancaman baru bagi pekerja dimana fleksibilitas dalam

pekerjaan artinya juga menimbulkan ketidakamanan dalam mempertahankan pekerjaan tersebut (Wilczyńska et al., 2016)

Saat ini telah banyak perusahaan yang menawarkan peraturan kerja yang fleksibel karena dianggap bahwa fleksibilitas kerja dapat memperbaiki kehidupan seseorang dari segi keluarga, dan hubungan keluarga yang memperbaiki kerja seseorang begitu juga sebaliknya. Fleksibilitas kerja juga berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Andrade et al., 2019). Fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Suryadi et al., 2022).

Sampai dengan saat ini Honda Motor menguasai pasar/market penjualan roda dua di Indonesia. Di Sukabumi sendiri terdapat beberapa dealer motor Honda di antaranya:

**Tabel 1. Daftar Dealer Honda Motor di Sukabumi**

No	Nama Dealer	Jumlah Marketing
1	PT Selamat Lestari Mandiri	12
2	Honda Daya Motor Sukabumi	10
3	Dealer Motor Tunas Honda Sukabumi	9

Sumber: Honda Motor Sukabumi, 2023

Tentunya dalam menjaga kinerja perusahaan harus memerhatikan kepuasan kerja dari para sales dikarenakan dalam model bisnis Honda, sales lah yang langsung berinteraksi dengan konsumen/pengguna jasa. Baik-buruknya sales tentu akan berpengaruh terhadap perusahaan. Apabila kepuasan kerja sales baik maka akan berdampak baik pada kerja dan mendapatkan *feedback* yang baik dari konsumen, begitupun sebaliknya.

Peneliti melakukan wawancara pra penelitian kepada 10 Karyawan Marketing PT Astra Honda Motor di Sukabumi dengan mengukur tingkat kepuasan dalam bekerja yang disajikan pada tabel dengan skala likert berikut. Adapun hasil wawancara peneliti dengan para sales didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Pra Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan Marketing PT Astra Honda Motor Sukabumi**

No	Nama	Masa Kerja	Tingkat Kepuasan					Keterangan
			SP	P	R	TP	STP	
1	HanHan	5 Tahun			√			Ragu-ragu dikarenakan sikap atasan
2	Jepri	5 Tahun					√	Sangat tidak puas karena tekanan
3	Hengki	8 Tahun					√	Sangat tidak puas karena tekanan

4	Wibowo	6 Tahun	√	Ragu karena sikap atasan
5	Ari	7 Tahun	√	Sangat tidak puas karena tekanan
6	Rudi	4 Tahun	√	Sangat tidak puas karena tidak ada Kerjasama/jarang dibimbing
7	Falah	3 Tahun	√	Puas karena merasa dirangkul
8	Bambang	2 Tahun	√	Sangat tidak puas karena tidak ada kepastian gaji
9	Dwi	3 Tahun	√	Sangat tidak puas karena gaji mengandalkan penjualan
10	Fahmi	4 Tahun	√	Ragu karena Kerjasama tim kurang

Sumber: Honda Sukabumi  
 Diolah Peneliti, 2023

Dari hasil wawancara pra penelitian tersebut peneliti dapat sampaikan bahwa dari 10 orang sales Honda sebanyak 6 dari 10 narasumber menyatakan bahwa tidak puas (TP) mengenai pekerjaannya, sementara itu sebanyak 3 dari 10 menyatakan ragu-ragu (R) ketika ditanya mengenai kepuasan kerja dan hanya 1 sales yang menjawab puas (P) dengan pekerjaannya sebagai sales Honda (peneliti, 2023). Dari hasil wawancara tersebut dapat peneliti interpretasikan bahwa lebih dari 50% sales Honda mengalami permasalahan tentang kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan harapan sales Honda seperti tidak adanya kepastian gaji dikarenakan kebanyakan sales mengandalkan komisi penjualan, atasan yang terus menerus memberikan tekanan ketika penjualan tidak mencapai target dan lingkungan kerja non fisik dimana meskipun sales memiliki grup akan tetapi tetap saja sales ini bersifat individualistik. Dengan fenomena yang terjadi pada karyawan marketing PT Astra Honda Motor di Sukabumi maka dengan ini peneliti mengajukan judul penelitian **“Analisis Fleksibilitas Kerja Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Marketing PT Astra Honda Motor”**.

## KAJIAN TEORI

### Sumber Daya Manusia

Menurut Elbadiansyah (2019:1) menjelaskan mengenai definisi manajemen sumber daya manusia pada penelitian ini, yaitu : “Manusia yang digerakan atau

dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut”. Sedangkan menurut Saleh (2018:31) menjelaskan “Ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.” Selanjutnya menurut Dra. Umi Farida (2017:12) memberikan definisi sumberdaya manusia sebagai berikut “Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi.”

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:202) memberikan definisi adalah sebagai berikut : “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) memberikan definisi sebagai berikut : “Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.”

### **Fleksibilitas Kerja**

Fleksibilitas secara umum diartikan sebagai bebas menentukan sendiri sedangkan menurut Chatterjee et al., (2022) memberikan definisi fleksibilitas kerja sebagai berikut : “Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan”. Selanjutnya Carlos juga menambahkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan peraturan kerja yang dimana secara fleksibel artinya dapat memilih tempat dan juga waktu untuk para pekerja untuk bekerja. Sedangkan menurut Shagvaliyeva & Yazdanifard (2014:21) menjelaskan bahwa “Fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.” Kepuasan kerja adalah perasaan lega individu terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan penuh tanggung jawab (Wardhana et al., 2023).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015:40) memberikan definisi lingkungan kerja yaitu “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Sedangkan menurut Sedarmayanti

(2017:23) lingkungan kerja adalah sebagai berikut :“Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.”

### **Hipotesis**

H1 : Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

### **METODE PENELITIAN**

Peneliti pada penelitian kali ini menggunakan pendekatan manajemen sumberdaya manusia. Objek penelitian ini mengenai analisis fleksibilitas kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif (Sugiyono, 2017:8). Pada penelitian ini peneliti menetapkan bahwa populasi adalah karyawan marketing PT Astra Honda Motor di Sukabumi. Dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 31 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji f, analisis regresi linier berganda, dan uji t.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Wati Bella Atika (2019 : 32) menjelaskan sebagai berikut: “Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan atau validitas suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya suatu instrumen yang tidak valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah teknik Korelasi Produk Moment Pearson. Tes ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dilakukan dengan mengkorelasikan setiap soal dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari total item. Butir-butir pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan.

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan kuesioner membandingkan r hitung dan r tabel. Penetapan r tabel menggunakan titik dari *Pearson Product Moment* dengan jumlah sampel (n) dan taraf signifikansi 0,05.

Berikut ini standar penetapan uji validitas *Pearson Product Moment* yaitu sebagai berikut:

Jika nilai r hitung  $\geq$  r tabel, maka item soal angket dinyatakan valid

Jika nilai r hitung  $\leq$  r tabel, maka item soal angket dinyatakan tidak valid

Menurut Sugiyono (2016:220) syarat suatu item di nyatakan valid adalah bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif dan besarnya di atas 0,3.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Kerja (X<sub>1</sub>)**

Variabel	No Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>kritis</sub>	Keterangan
Fleksibilitas kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,781	0,3	Valid
	2	0,830	0,3	Valid
	3	0,765	0,3	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023*

Dari uji validitas tersebut diketahui bahwa masing-masing item kuesioner memiliki r<sub>kritis</sub> 0,3. Kuesioner dinyatakan valid apabila r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>kritis</sub>. Hal tersebut menunjukkan bahwa 3 item pertanyaan dari variabel fleksibilitas kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid. Dengan demikian validitas dari alat ukur dapat terpenuhi.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Non Fisik (X<sub>2</sub>)**

Variabel	No Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>kritis</sub>	Keterangan
Lingkungan non fisik (X <sub>2</sub> )	1	0,936	0,3	Valid
	2	0,936	0,3	Valid
	3	0,895	0,3	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023*

Dari uji validitas tersebut diketahui bahwa masing-masing item kuesioner memiliki r<sub>kritis</sub> 0,3. Kuesioner dinyatakan valid apabila r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>kritis</sub>. Hal tersebut menunjukkan bahwa 3 item pertanyaan dari variabel lingkungan non fisik (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid. Dengan demikian validitas dari alat ukur dapat terpenuhi.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	No Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>kritis</sub>	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	1	0,724	0,3	Valid
	2	0,592	0,3	Valid
	3	0,575	0,3	Valid
	4	0,737	0,3	Valid
	5	0,611	0,3	Valid
	6	0,762	0,3	Valid
	7	0,795	0,3	Valid
	8	0,717	0,3	Valid
	9	0,438	0,3	Valid
	10	0,414	0,3	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023*



Dari uji validitas tersebut diketahui bahwa masing-masing item kuesioner memiliki  $r_{kritis}$  0,3. Kuesioner dinyatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{kritis}$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian validitas dari alat ukur dapat terpenuhi.

### Uji Reliabilitas

Wati Bella Atika (2019 : 33) menjelaskan bahwa “Reliabilitas adalah sesuatu yang cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumennya sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan cenderung mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.”

Setelah dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan Korelasi Produk Pearson Moment, apa yang harus dilakukan adalah agar kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, selanjutnya kuesioner tersebut harus diuji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya. Menurut V. Wiratna Sujawerni (2014 : 193) mengemukakan bahwa : “Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama pada semua item atau pertanyaan dalam kuesioner penelitian (questionnaire).

Kriteria untuk menilai reliabilitas instrument penelitian ini menggunakan Handani (2015 : 98) yang mengungkapkan bahwa : “Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha$  cronbach yang didapatkan  $> 0.60$ .” Uji reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan SPSS versi 26.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel fleksibilitas kerja ( $X_1$ ), lingkungan non fisik ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$R_{kritis}$	Keterangan
Fleksibilitas kerja ( $X_1$ )	0,696	$>0,60$	Reliabel
Lingkungan non fisik ( $X_2$ )	0,922	$>0,60$	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,833	$>0,60$	Reliabel

*Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel fleksibilitas kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,696 karena lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan bahwa instrument pada fleksibilitas kerja ( $X_1$ ) adalah reliabel. Juga dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada lingkungan non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,922 karena nilai ada di atas 0,60 maka dapat dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan non fisik ( $X_2$ ) adalah reliabel. Dan diketahui pula nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,833 karena nilai lebih dari 0,60 maka dapat dinyatakan bahwa instrument pada variabel kepuasan kerja (Y) adalah reliabel.

### Uji Hipotesis

Adapun hasil pengujian secara parsial yaitu sebagai berikut :



**Tabel 7. Hasil Uji t antara Fleksibilitas kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.292	5.944		3.582	.001
	Fleksibilitas Kerja	1.608	.479	.529	3.355	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023*

Berdasarkan dari data tabel perhitungan di atas didapatkan hasil  $t_{hitung}$  variabel Fleksibilitas kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 3.355. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan  $db = (n-1) db = 31-1 = 30$ . Nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang dapat diperoleh melalui  $t_{tabel}$  dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,042.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  dimana Nilai  $t_{hitung} 3.355 > t_{tabel} 2,042$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Fleksibilitas kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y).

Adapun hasil pengujian secara parsial variabel Lingkungan non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji t Lingkungan non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.720	5.218		5.312	.000
	Lingkungan Non Fisik	1.014	.392	.433	2.589	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SPSS Versi 26, 2023*

Selanjutnya pada variabel Lingkungan non fisik didapatkan hasil  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 2.589. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan  $db = (n-1) db = 31-1 = 30$ . Nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang dapat diperoleh melalui  $t_{tabel}$  dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,042.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  dimana Nilai  $t_{hitung} 2.589 > t_{tabel} 2,042$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y).

### **Pengaruh Fleksibilitas kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kepuasan kerja (Y)**

Berdasarkan pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  dimana Nilai  $t_{hitung} 3.355 > t_{tabel} 2,042$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Fleksibilitas kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya Fleksibilitas kerja maka berpengaruh pada semakin tingginya Kepuasan kerja.

Fleksibilitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan waktu, tempat dan cara karyawan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan tersebut, biasanya karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka sendiri (Permana et al., 2023). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi di tempat kerja agar karyawan tidak bosan. Fleksibilitas kerja mengacu pada kewenangan yang diberikan kepada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan jadwal kerja (Isna et al., 2023). Waktu kerja fleksibel merupakan sebuah pengaturan waktu kerja pada suatu perusahaan yang ditetapkan dengan sudut pandang perusahaan terhadap karyawan, sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan segala hal yang dibutuhkannya (Wirayuda et al., 2023).

### **Pengaruh Lingkungan non fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan kerja (Y)**

Berdasarkan pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  dimana Nilai  $t_{hitung}$  2.589 >  $t_{tabel}$  2,042 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya Lingkungan non fisik maka akan semakin tingginya Kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja (Ramdani et al., 2022). Sejalan dengan hasil analisis Wahid et al., (2023) dan Abdullah & Rahmi, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Fleksibilitas kerja dan Lingkungan non fisik terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan Marketing PT Astra Honda Motor di Sukabumi, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Secara umum, karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang baik terhadap fleksibilitas kerja dan lingkungan non fisik yang ada di perusahaan. Fleksibilitas kerja, seperti yang diukur dalam penelitian ini, memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengatur jadwal dan tempat kerja mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memberikan fleksibilitas yang diperlukan dalam lingkungan kerja modern. Selain itu, Lingkungan non fisik yang baik, seperti hubungan yang erat antar karyawan, kolaborasi yang produktif, dan dukungan moral yang saling diberikan, juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kesimpulan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, disarankan agar PT Astra Honda Motor di Sukabumi terus mempertahankan dan meningkatkan fleksibilitas kerja yang telah ada, serta memperkuat

lagi lingkungan non fisik yang mendukung antar karyawan. Upaya untuk lebih memperluas fleksibilitas dalam hal pengaturan waktu dan tempat kerja dapat memberikan dampak yang lebih positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, investasi dalam membangun dan memelihara hubungan yang baik antar karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung juga perlu diperhatikan lebih lanjut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., & Rahmi, L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mitra Andal Sejati. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 854–873.
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Kupka, B. A. (2019). The Role of Work-Life Balance and Worker Scheduling Flexibility in Predicting Global Comparative Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 80. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14375>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesa). IRDH.
- Farida, U. (2017). *Manajemen sumber daya manusia 1*. FE Universitas Muhammadiyah.
- Handani, Y. (2015). Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Partai Politik. *Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi*, 79–108.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Isna, M. R. P., Danial, R. D. M., & Nurmala, R. (2023). The influence of work environment and work flexibility on organizational commitment in maxim drivers. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 1324–1331.

- Mawardi, S., Arsid, A., & Wahyudi, W. (2021). Analisis Perasaan Senang (Kepuasan) Terhadap Hasil Kerja Yang Diukur Melalui Komunikasi, Efikasi Dan Penghargaan Diri. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4). <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.405>
- Permana, F. P., Norisanti, N., & Nurmala, R. (2023). Penerapan Motivasi Ekstrinsik Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Marketing PT. Parastar Distrindo Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1068–1074.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Ramdani, M. T. H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Pada PT Pantona Teknologi Indonesia. 8(November), 210–218.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang. *Amongmakarti*, 11(21), 33.
- Saripuddin, J. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 1(4), 20–23.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung). Alfabeta, Cv.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Suryadi, Y., FoEh, J. E. H. ., & Manafe, H. (2022). Employee Productivity Determination: Work Life Balance (WLB), Work From Home (WFH), Information Technology (IT) and Work Flexibility. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 5(2). <https://doi.org/10.31538/ijse.v5i2.2533>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- V. Wiratna Sujawerni. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Wahid, A. R., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan
-

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Café Yogyakarta.  
*PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1470–1482. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>

Wardhana, I. D. G. J. A. W., Sinarwati, N. K., & Yudiatmaja, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2). <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>

Wati Bella Atika. (2019). Analisa Kapabilitas Inovatif Dan Dukungan Teknologi Terhadap Kinerja Umkm Dengan Keunggulan Kompetitif Sebagai Mediasi (Studi pada UMKM Tembaga, Boyolali). *Eprints Surakarta*. <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>

Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers. *Social Indicators Research*, 126(2), 633–656. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0909-6>

Wirayuda, H., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. (2023). Flexible working time and supervision in improving employee performance study: executive sales pt. theta nusantara jaya regions of cinjur and sukabumi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 917–926.