



Volume 21 No 2, Juli 2019

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang

Eka Mariyanti^{1*}, Hening Rahayu Saputri²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas Padang
ekamariyanti@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus pada hotel syariah di kota Padang yaitu Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa, Hotel Bunda, New Rasaki Hotel, The Sriwijaya Hotel dan The Abidin Hotel. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang ada didalam objek penelitian yaitu 133 responden karyawan hotel syariah di kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan ($t\text{-hitung} = 8,243 > t\text{-tabel} = 1,978$). (2) pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan ($t\text{ hitung} = 7,000 > t\text{tabel} = 1,978$). (3) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: hotel syariah, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Provinsi Sumatera Barat sejak 2016 ditetapkan sebagai salah satu destinasi wisata halal di Indonesia, setelah berhasil memenangi “Kompetisi Pariwisata Halal Nasional” (KPHN) yang dilaksanakan oleh Kementerian Pariwisata Republik Indonesia. Sumatera Barat menyimpan potensi yang luar biasa dalam mewujudkan konsep kota yang ramah turis muslim. Kultur masyarakat di Sumatera Barat yang menganut budaya Islam memungkinkan daerah ini memiliki dan membangun fasilitas pendukung kepariwisataan yang sesuai dengan syariah Islam, seperti

transportasi yang nyaman, restoran halal dan hotel yang berbasis syariah.

Hotel Syariah adalah sebagai hotel yang dalam penyediaan, pengadaan, dan penggunaan produk dan fasilitas serta dalam operasionalnya tidak melanggar aturan syariah menurut Sofyan (2011). Hotel Syariah merupakan prinsip yang sangat menarik karena menggabungkan antara prinsip agama dan sistem industri.

Fasilitas dan kegiatan operasional yang ada di hotel syariah hampir sama dengan hotel konvensional. Namun kegiatan operasional hotel syariah tidak mengabaikan atau meninggalkan syariat agama Islam. Selain itu, hotel syariah

yang menargetkan pangsa pasar kepada wisatawan muslim, tidak menutup kemungkinan bagi para wisatawan *non muslim* untuk bisa menggunakan hotel syariah. Sesuai dengan prinsip yang bersifat inklusif dan *universal* hotel syariah bertujuan untuk tidak membedakan wisatawan muslim dan wisatawan non muslim dan tidak mengeksklusifkan diri.

Demi kemajuan dan kesuksesan bisnis perhotelan, maka diperlukan manajemen pengelolaan hotel terorganisasi, sehingga para karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kerja karyawan yang maksimal. Memberikan pelayanan yang maksimal kepada setiap konsumen adalah hal yang wajib bagi pihak hotel. Memberikan pelayanan dengan ramah dan sopan, tempat yang bersih, nyaman dan aman, karena setiap konsumen pasti menginginkan yang terbaik dalam setiap jasa yang dia beli sehingga memberikan dampak positif untuk hotel tersebut.

Karyawan merupakan aset yang berharga atau bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan.

Dawal dan Taha (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dan suasana kerja, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam

suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan oleh karena itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan.

Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, Isyandi (2004).

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat

karyawan menjadi ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anoraga dan Widiyanti (2003) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, penghasilan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja ditempat tersebut. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya menurut Martoyo (2007).

Penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan hotel syariah di Kota Padang, terdapat adanya masalah ketidakpuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal yaitu penempatan kerja tidak sesuai dengan keahlian karyawan mengakibatkan mereka bekerja setengah hati, karena tidak sesuai dengan harapan mereka. lingkungan kerja yang kurang baik membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. *Reward system* karyawan yang tidak terlaksanakan dengan baik menurunkan prestasi dan kontribusi kerja mereka sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penataan di dalam ruangan kerja karyawan dilihat dari susunan

peralatan yang kurang rapi, pewarnaan ruangan serta dekorasi yang juga belum baik sehingga menyebabkan ruangan tersebut terasa kecil sempit dan membosankan, ruang gerak karyawan menjadi sedikit hal ini dapat menyebabkan karyawan mudah bosan yang akan memicu karyawan lebih cepat lelah terhadap pekerjaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Masalah tentang kepuasan kerja yang penulis temukan yaitu, adanya karyawan mengeluhkan soal adanya system rolling yang diberlakukan oleh pihak manajemen bagi seluruh karyawan operasional setiap tiga bulan sekali, tanpa melakukan proses pelatihan terlebih dahulu, terutama bagi yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perhotelan sehingga mereka kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian karyawan juga mengeluhkan selama kurang lebih tiga tahun berjalan, belum adanya promosi jabatan bagi karyawan sehingga karyawan memutuskan untuk keluar dari hotel tersebut, karena mereka berpendapat bahwa tidak adanya jenjang karir yang jelas bagi mereka di kemudian hari.

Disisi lain, perusahaan telah memberikan fasilitas jaminan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, jaminan yang diberikan adalah jaminan kecelakaan Kerja, dan jaminan kesehatan. Akan tetapi, fasilitas jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan belum mampu mewujudkan

tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja lainnya yang belum dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Hal inilah yang menjadi alasan munculnya perilaku yang tidak efektif dan efisien yang berpengaruh pada tidak terciptanya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif causal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh sebab akibat antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Syariah di kota Padang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Objek penelitian ini adalah hotel syariah yang ada di kota Padang, Sumatera Barat. Hotel tersebut adalah Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa di Jl. Hangtuah No 211 Padang, Hotel Bunda

di Jl. Bundo Kandung No.19 Padang, New Rasaki Hotel di Jl. By Pass KM 16 Padang, The Sriwijaya Hotel di Jl. Veteran No. 26 Padang dan The Abidin Hotel di Jl. Alang Laweh 1 No.15 Padang.

Penelitian ini memiliki Jumlah populasi sebanyak 133 responden. Sampel yang dipilih adalah seluruh karyawan di lima hotel syariah di Kota Padang yaitu Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa, Hotel Bunda, New Rasaki Hotel, The Sriwijaya Hotel dan The Abidin Hotel.

Arikunto (1998) mengatakan bahwa jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data penelitian menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. sampel dalam penelitian ini sebanyak 133 responden yang berasal dari jumlah keseluruhan karyawan hotel Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *total sampling*.

Tabel 1
Defenisi operasional Variabel

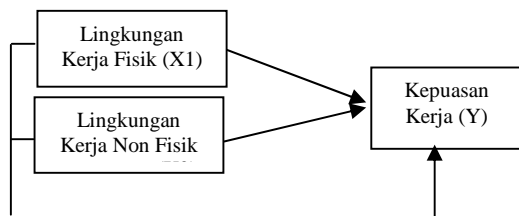
Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2009)	1. Suhu Udara 2. Kebisingan 3. Penerangan 4. Mutu Udara 5. Ukuran Ruangan 6. Pengaturan Ruangan 7. Privasi Ruangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedarmayanti (2009)	1. Prosedur Kerja 2. Standar Kerja 3. Pertanggung jawaban Supervisor 4. Kejelasan Tugas 5. Sistem Penghargaan 6. Hubungan antar Karyawan
Kepuasan	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang	1. Pekerjaan itu sendiri

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kerja (Y)	menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Hasibuan (2006).	2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisor 5. Rekan Kerja

Metode pengumpulan data dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada objek untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan kuisisioner yang telah disampaikan. Menurut Sugiyono (2011), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Seperti yang terlihat pada gambar berikut ini

Gambar 1
Frame work Penelitian



Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau hasil. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini berkaitan atau tidaknya pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Kota Padang.

H2: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Kota Padang.

H3: Diduga lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Kota Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel syariah di Kota Padang yaitu Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa 35 responden, Hotel Bunda 30 responden, New Rasaki Hotel 35 responden, The Sriwijaya Hotel 21 responden dan The Abidin Hotel 12 responden. Total responden keseluruhannya adalah 133 orang responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan hotel syariah. Penyajian data mengenai identitas responden dalam penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, status, umur, jabatan, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai profil responden penelitian.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi
1	Laki-laki	83	62,4 %
2	Perempuan	50	37,6 %
	Total	133	100%

Dilihat dari jenis kelamin pada tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 133 karyawan hotel syariah dikota Padang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, terdapat 83 karyawan (62,4%) laki-laki yang menjadi responden. Tabel diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yang hanya berjumlah 50 karyawan (37,6%). Hal ini dikarenakan tenaga kerja karyawan laki-laki sangat dibutuhkan oleh hotel syariah dikota Padang karena karyawan laki-laki lebih dibutuhkan untuk bekerja pada shift sore dan malam, sementara itu karyawan perempuan hanya bekerja pada shift pagi.

Tabel 3
Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status	Jumlah	Frekuensi
1	Belum Menikah	57	42,9 %
2	Menikah	76	57,1 %
Total		133	100 %

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini sebanyak 76 (57,1%) karyawan sudah menikah dan 57 (42,9%) karyawan belum menikah. Hal ini dikarenakan sesuai dengan masa kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 6 berkisar 3-5 tahun telah bekerja dihotel dan mereka merupakan karyawan lama.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Frekuensi
1	16-20	8	6,0 %
2	21-25	41	30,8 %
3	26-30	31	23,3 %
4	31-35	18	13,5 %
5	36-40	15	11,2 %
6	41-45	8	6,0 %
7	46-50	5	3,7 %
8	51-55	6	4,5 %
9	56-60	1	1 %
Total		133	100%

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan hotel syariah di Kota Padang dalam penelitian ini paling banyak berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 41 orang dengan tingkat persentasi (30,8 %). Hal ini dikarenakan rata-rata

karyawan yang berada pada departemen housekeeping berusia usia 21-25 tahun dengan masa kerja paling dominan berkisar 3-5 tahun, lihat pada tabel 4.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

No	Departemen / bagian	Jumlah	Frekuensi
1	Manager	2	1,5 %
2	HRD	1	1 %
3	Front Office	28	21,1 %
4	Accounting	5	3,7 %
5	Marketing	4	3,0 %
6	F&B Product	18	13,5 %
7	F&B Service	9	6,8 %
8	Housekeeping	38	28,5 %
9	Engineering	11	8,2 %
10	Security	14	10,5 %
11	Driver	3	2,2 %
Total		133	100%

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini berasal dari departemen *Housekeeping* sebanyak 38 responden dengan frekuensi 28,5%. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang berasal dari departemen *Housekeeping* disesuaikan dengan barapa banyak kamar yang ada dihotel tersebut, sehingga kebersihan dan kenyamanan hotel terjaga. Sedangkan dihotel tidak dibutuhkan banyak manager dan HRD karena umumnya pada setiap hotel hanya terdapat 1 orang manager.

Tabel 6
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Frekuensi
1	< 1 tahun	17	12,8 %
2	1-3 tahun	45	33,8 %
3	3-5 tahun	47	35,3 %
4	> 5 tahun	24	18,1 %
Total		133	100%

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan yang bekerja di hotel syariah adalah 3-5 tahun sebanyak 47 orang dengan frekuensi 35,3%. Sedangkan responden yang paling sedikit masa kerja < 1 tahun sebanyak 17 orang dengan frekuensi 12,8%. Hal ini dikarenakan hotel membutuhkan karyawan dalam jumlah yang banyak sekitar 3-5 tahun yang lalu.

Tabel 7
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Frekuensi
1	SMA/SMK Sederajat	93	70,0 %
2	Sarjana Muda/ Akademik (D1/D2/D3)	20	15,0 %
3	Sarjana Strata (S1)	20	15,0 %
Total		133	100%

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang lebih dominan adalah tamatan SMA/SMK Sederajat sebanyak 93 responden dengan frekuensi 70%. Sedangkan Untuk tamatan Sarjana Muda (D1/D2/D3) sebanyak 20 responden dengan frekuensi 15% dan Sarjana Strata (S1/S2/S3) sebanyak 20 responden dengan frekuensi 15%. Hal ini dikarenakan untuk tamatan SMA/SMK sederajat lebih dibutuhkan di hotel tepatnya pada bagian departemen *Housekeeping*. Sedangkan untuk sarjana muda maupun sarjana strata sebagian ditempatkan di departemen *front office*.

Uji Validitas dari 53 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur lingkungan fisik, non fisik dan kepuasan kerja valid, masing-masing item pertanyaan tersebut menghasilkan koefisien corrected item total corelation > 0,30. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas Dari tabel 8 terlihat masing-masing variabel yang akan diuji yaitu terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan yang telah memiliki *cronbach alpha* diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel tersebut telah didukung oleh item pertanyaan yang valid dan *reliable* oleh sebab itu dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach alpha	Cut Off	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,763	0.60	Reliable
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,764	0.60	Reliable
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,764	0.60	Reliable

Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil dari regresi linier berganda tersebut ditunjukkan oleh tabel 9

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.697	2.354		1.146	.254
1 Lingkungan Fisik	.503	.061	.522	8.243	.000
Lingkungan Non Fisik	.473	.068	.443	7.000	.000

Dari tabel 9 diatas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.697 + 0,503 X_1 + 0,473 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan diatas:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,697 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) maka kepuasan kerja (Y) nilainya positif sebesar 2,697.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar (b₁ = 0,503), berarti variabel lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Kota Padang. Hal ini menunjukkan jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,503 satuan, sedangkan variabel yang lain tetap.

3) Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar ($b_2 = 0,473$), berarti variabel lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan hotel syariah dikota Padang. Hal ini menunjukkan jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,473 satuan, sedangkan variabel yang lain tetap.

Berdasarkan tabel 9, dapat juga dilihat hasil uji parsial untuk lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) H1 menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data pengujian H1 menunjukkan t_{hitung} sebesar 8,243 Probabilitas kesalahan sebesar $0,00 < 0,05$ dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah dikota Padang. Pernyataan H1 diterima. Pengaruh positif sebesar 0,503 artinya jika lingkungan kerja fisik semakin tinggi maka kepuasan kerja semakin tinggi juga.

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dari hasil uji t tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Kota Padang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirza

Marzuki Husien (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dapat dilihat dari suhu ruangan yang diatur sesuai dengan kebutuhan karyawan, perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan suara dilingkungan kerja dengan memasang bahan kedap suara, dekorasi ditempat kerja yang enak dipandang sehingga karyawan tidak bosan.

2) H2 menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data pengujian H2 menunjukkan t_{hitung} sebesar 7,000. Probabilitas kesalahan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah dikota Padang. Pernyataan H2 diterima. Pengaruh positif sebesar 0,473 artinya jika lingkungan kerja non fisik semakin tinggi maka kepuasan kerja semakin tinggi juga.

Hal ini sejalan dengan penelitian Robby Alam Fath (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Studi pada karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta yang hasilnya bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta. Menurut Sedarmayanti

(2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Hal ini dapat dilihat dari proses pengambilan keputusan diperusahaan ini transparan, pengaturan unit kerja diperusahaan ini tertata rapi, sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil.

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 424.213 dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) hotel syariah di Kota Padang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Edduar Hendri (2012) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hasil ini ditunjukkan dalam tabel 10.

Tabel 10
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11226.172	2	5613.086	424.21	.000 ^b
1 Residual	1720.129	130	13.232		
Total	12946.301	132			

Dalam tabel 11(*model summary*) ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,867 dan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,865. Hal ini berarti 86,5 % variabel dependen kepuasan kerja

karyawan hotel syariah di Kota Padang (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) Sedangkan sisanya 13,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11
Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.865	3.638

SIMPULAN

Berdasarkan pada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian yang merupakan pemecahan masalah dari sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik (X1) $t_{hitung} = 8,243 > t_{tabel} = 1,978$ dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,243 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga dari hasil uji t tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Kota Padang.
2. Lingkungan kerja non fisik (X2) $t_{hitung} = 7,000 > t_{tabel} = 1,978$ dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,000 > 1,978$) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga dari hasil uji t tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Kota Padang.
3. Berdasarkan pada hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung sebesar 424.213 dengan tingkat

probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) hotel syariah di Kota Padang

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti. 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Prakte*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2006. *The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries*. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE). Vol.12, No 3, 267-280.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Kwenin, Daisy Ofosuhene. 2013. *Relationship Between Work Environment, Career Development Opportunities And Employee Retention In Vodafane Ghana Limited*. *Journal Of Human Resource Management*, 1 (4), pp: 1-9.
- L. Richard, Hughes, C. Robert, Ginnett, J. Gordon, Curphy. 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Salemba Humanika, Jakarta.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior Eight Edition*, Mc Graw-Hill Co, New York.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sofyan, R. 2011. *Bisnis Syariah Mengapa Tidak?*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6th ed*. United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Sudjana. 2005. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. PT. Tarsita. Bandung.
- Simanjuntak, Burhan. 2003. *Prilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosda Karya, Yogyakarta.
- Sugito, Pudjo, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Banyumedia, Malang.