



Analisis Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie

Analysis of the Impact of Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie

Darmi Yanti¹⁾, Damrus^{2)*}, Nabila Hilmy Zhafira³⁾ & Afni Abdul Manan⁴⁾

^{1,2,3)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Indonesia

⁴⁾Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. Fokus analisis adalah evaluasi dampak lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan melibatkan beberapa informan. Adapun objek dari analisis ini adalah karyawan PT Pos Indonesia KCP Alue Bilie. Subjek penelitian adalah keadaan lingkungan kerja fisik dan karyawan PT Pos KCP Indonesia Alue Bilie yang berjumlah hanya 2 orang. Penentuan narasumber menggunakan teknik *purposive sampling*, diperoleh sebanyak 2 narasumber. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian yaitu ketersediaan fasilitas fisik, seperti pendingin ruangan, pencahayaan, dan juga upah berdasarkan jabatan, serta kualitas kerja tim dapat memberikan dampak terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Disimpulkan bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie telah mencapai tingkat kepuasan yang memadai terhadap lingkungan kerja fisik, terlihat dari kemampuan mereka menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, meskipun tugas tersebut dianggap sebagai beban perusahaan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Kepuasan Kerja; Perusahaan.

Abstract

This research investigates the influence of the physical work environment on the level of employee satisfaction at PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. The focus of the analysis is evaluating the impact of the physical work environment on employee satisfaction, using qualitative research methods and involving several informants. The object of this analysis is the employee of PT Pos Indonesia KCP Alue Bilie. The research subjects were the condition of the physical work environment and the employees of PT Pos KCP Indonesia Alue Bilie, numbering only 2 people. Determining the sources using purposive sampling technique, 2 sources were obtained. Data collection techniques use interviews, observation and documentation. The results of the research are that the availability of physical facilities, such as air conditioning, lighting, and also wages based on position, as well as the quality of team work can have an impact on employee satisfaction at work. It was concluded that employees at PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie has achieved an adequate level of satisfaction with the physical work environment, as seen from their ability to complete tasks on time, even though these tasks are considered a burden on the company.

Keywords: Physical Work Environment; Job Satisfaction; Company.

How to Cite: Yanti, D., Damrus., Zhafira, N.H., & Manan, A.A (2024). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 5(2): 207-214

*E-mail: damrus@utu.ac.id

ISSN : 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

PT Pos Indonesia (Persero) atau yang lebih dikenal dengan sebutan Pos Indonesia, merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) berfokus dengan jasa pos, kurir, dan logistik. Perusahaan logistik adalah perusahaan yang krusial dalam memfasilitasi pengiriman barang dan jasa antara penjual dan pembeli (Hermawan & Rahadi, 2021). Seperti halnya perusahaan lain, perusahaan logistik juga memiliki dampak lingkungan kerja terhadap karyawan yang bekerja di dalamnya (Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja di perusahaan logistik bisa berbeda-beda tergantung dari kebijakan dan budaya organisasi, ukuran perusahaan, serta lingkungan geografis dan sosial di mana perusahaan tersebut beroperasi (Gultom et al., 2019; Kasengkang et al., 2016). Kebutuhan pelanggan untuk pengiriman cepat dan tepat waktu menempatkan karyawan di perusahaan logistik dalam situasi yang sering kali memerlukan waktu yang singkat dan padat. Hal ini dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan tekanan kerja yang tinggi bagi karyawan (Gultom et al., 2019).

PT. Pos KCP Alue Bilie berfungsi sebagai lokasi untuk proses mengirim dan menerima surat serta paket, baik dari dalam maupun luar kota. Sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi, kantor pos menyediakan berbagai layanan tambahan layanan pembayaran PBB, cicilan kendaraan, dan layanan lainnya, mempermudah masyarakat dalam melaksanakan kewajiban bulanan. Kegiatan dan sistem kerja kantor pos membutuhkan sikap profesionalisme untuk memberikan pelayanan unggul masyarakat. Disamping sikap profesional dan kemampuan dalam menyediakan layanan, elemen penting lainnya adalah penciptaan atmosfer di area publik atau tempat kerja, termasuk tata letak ruangan, jumlah dan penempatan kursi tunggu, serta akses keluar-masuk masyarakat dan kondisi lingkungan fisiknya, seperti suara suhu, kebersihan, kenyamanan dan lainnya. Semua ini bertujuan untuk menciptakan kenyamanan bagi masyarakat dan karyawan dalam menjalankan aktivitas mereka. (Zavani & Rahardjo, 2017)

Menurut Hanggraeni (2011), lingkungan kerja yaitu faktor yang terkait dengan hubungan individu dengan semua orang dikantornya, baik yang memiliki pekerjaan serupa maupun berbeda. Individu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman guna mempermudah pelaksanaan tugas mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pegawai cenderung lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau mengganggu, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan faktor lingkungan lainnya yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja.

Nuraida (2014) menjelaskan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan desain ruang kerja yang sesuai, karyawan dapat merasakan kepuasan dan kenyamanan saat melakukan pekerjaan mereka di kantor. Hartatik (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sikap individu pada lingkungan tempat ia bekerja. Sikap yang lebih positif terhadap berbagai faktor lingkungan kerja akan membuat tingkat kepuasan menjadi lebih tinggi.

Sihaloho dan Siregar (2019) mengartikan lingkungan kerja fisik sebagai tempat di mana karyawan menjalankan tugas mereka sehari-hari. Sebaliknya, Gultom dan Nurmayasroh (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup area di mana kelompok karyawan berkumpul dengan fasilitas pendukung agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai. Dijelaskan Luthfi dan Fadhilah (2020), lingkungan kerja fisik melibatkan segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, seperti adanya pendingin udara (AC), pencahayaan memadai, dan fasilitas lainnya. Fachrezi & Khair (2020:111) memberikan indikator lingkungan kerja fisik, yang mencakup: fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara

Selanjutnya, UU No.1/1970 mengenai kepuasan kerja menerapkan syarat untuk kepuasan serta kesehatan lingkungan kerja sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan individu. Kepuasan kerja adalah ekspresi positif dari pekerja yang melibatkan perasaan dan perilaku pada pekerjaan mereka, diukur melalui penilaian pekerjaan sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai krusial pekerjaan (Afandi, 2018:74). Nuraini (2013:114) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai rasa puas yang diperoleh melalui pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Pekerja yang menikmati kepuasan kerja cenderung lebih memprioritaskan pekerjaan daripada imbalan finansial, meskipun imbalan tersebut dianggap penting.

Handoko (dikutip oleh Sutrisno, 2017:75) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan emosional yang positif atau negatif yang dialami oleh karyawan pada pekerjaan mereka, yang tercermin dalam sikap karyawan yang mendukung atau menolak pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Moorhead & Griffin (2013:71) menguraikan bahwa karyawan yang puas biasanya lebih jarang bolos, lebih berkontribusi, dan lebih loyal pada perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak puas mungkin lebih sering bolos, merasa stres yang berdampak pada rekan kerja, dan selalu ingin mencari pekerjaan lain.

Robbins & Coulter (2013:68) menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja menunjukkan sikap seseorang yang global terhadap pekerjaannya, di mana individu yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi memiliki sikap yang baik, sedangkan individu yang tidak puas memiliki sikap yang buruk pada pekerjaannya. Sudaryo et al. (2018:93) menampilkan indikator kepuasan kerja seperti absensi atau ketidakhadiran, niat untuk berpindah, prestasi kerja, relasi dengan rekan kerja, dan kesejahteraan kerja. Afandi (2018:82) menamakan indikator kepuasan kerja meliputi aspek-aspek seperti pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan relasi dengan rekan kerja. Yuwono (dalam Badriyah, 2015:241) melibatkan faktor-faktor seperti pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, rekan kerja, komunikasi, manfaat, imbalan yang bersifat sementara, dan prosedur pelaksanaan.

Dari rangkuman berbagai pendapat para ahli yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan positif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas biasanya memiliki frekuensi absensi yang lebih rendah, sedangkan karyawan yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan mungkin sering tidak hadir. Dimensi kepuasan kerja mencakup kondisi pekerjaan, karakteristik pekerjaan itu sendiri, dan tanda-tanda kepuasan yang terlihat dalam sikap. Indikator utamanya adalah kenyamanan.

Ada beberapa faktor yang dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan, salah satunya lingkungan kerja fisik. Menurut Ilham, (2019) yang melakukan penelitian di PT Pos Indonesia Semarang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Aulia & Baskoro, (2022) yang melakukan penelitian di PT Pos Indonesia Malang yang mengemukakan adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan, pernyataan ini juga didukung oleh Uba et al., (2021) yang melakukan penelitian di PT Pos Malang yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Penelitian terdahulu banyak yang menggunakan metode kuantitatif, namun dalam konteks penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi dampak lingkungan kerja fisik terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT Pos Indonesia KCP Alue Bilie.

Dalam upaya menghindari gangguan kesehatan dan ketidaknyamanan bagi masyarakat dan pegawai di PT. Pos KCP Alue Bilie, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, menilai dan memberikan saran pengendalian pada berbagai aspek yang bisa mengurangi kenyamanan lingkungan kerja, seperti tingkat kebisingan, pencahayaan, suhu, kelembaban, dan penataan ruangan yang tepat untuk ruang gerak karyawan di tempat tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif, sebuah pendekatan yang sesuai untuk menganalisis fenomena di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie yang berdampak pada lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Metodologi deskriptif kualitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiono (2016:9), adalah metode penelitian yang berbasis pada filosofi tertentu dan kemudian diterapkan untuk menganalisis objek alam, bukan eksperimen, dengan mengumpulkan data atau informasi. Jumlah keseluruhan karyawan PT Pos Indonesia KCP Alue Bilie yaitu 2 orang, maka dari itu dilakukan wawancara hanya kepada 2 narasumber saja. Data diperoleh dengan berbagai teknik salah satunya wawancara, yang merupakan metode umum dengan tanya jawab secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. Pengamatan langsung pada objek penelitian juga dilakukan, sementara pengumpulan dokumen mencakup data pendukung yang relevan.

Penelitian menggunakan wawancara sebagai metode utama, yaitu kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi yang akurat dari beberapa pegawai di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. Proses wawancara diarahkan dengan cermat untuk memastikan hasil yang diinginkan dapat dicapai. Informan penelitian termasuk karyawan di bagian pengiriman paket (kurir dan logistik) serta kepala cabang PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie, dengan melibatkan dua orang informan. Fokus penelitian terkait dengan analisis dampak lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie.

Penelitian ini menggunakan metode teknik non-probability sampling dengan penerapan purposive sampling. Purposive sampling adalah suatu teknik pengambilan data yang sering digunakan dalam penelitian ilmiah, di mana penentuan informan dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu dengan memilih dua model informan, yaitu informan utama (IU) yang terdiri dari kepala cabang kantor pos KCP Alue Bilie, dan informan pendukung (IP) yang terdiri dari satu orang karyawan bagian kurir dan logistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1 menunjukkan informan penelitian yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian.

Tabel 1.1 Informan Penelitian

No	Informan	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Informan Utama (IU)	L	Supervisor PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie
2	Informan Pendukung (IP)	L	Karyawan Kurir dan Logistik PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie

PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie, yang beralamat di Jl. Nasional, Alue Bilie, Tuwi Buya, Kec. Darul Makmur, Kabupaten Nagan Raya, Aceh, dengan kode pos 23662, berperan sebagai perusahaan logistik yang menyelenggarakan kegiatan mengirim dan menerima surat serta paket, baik dari dalam maupun luar kota. Sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi, kantor pos juga menawarkan berbagai layanan tambahan, seperti tempat membayar PBB, cicilan kredit kendaraan, dan layanan lainnya. Hal ini bertujuan untuk memudahkan konsumen dalam melakukan proses pembayaran bulanan serta menjawab kebutuhan layanan yang lebih luas. Setelah menganalisis dampak lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di PT Pos Indonesia KCP Alue Bilie kesimpulan yang bisa ditarik adalah bahwa faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Kondisi yang nyaman seperti suhu yang tepat, pencahayaan yang cukup, dan dukungan ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Selain itu, adanya ruang bebas stres dan ruang kolaborasi juga memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Ruang bebas stres membantu mengurangi tekanan dan stres yang mungkin dialami karyawan, sedangkan ruang kolaborasi memfasilitasi komunikasi dan kerjasama antar karyawan.

Dengan memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja fisik, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada produktivitas dan performa karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memprioritaskan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Seperti adanya fasilitas AC/pendingin ruangan, penerangan cahaya dan sirkulasi udara, serta bagaimana tanggapan informan terhadap kepuasan kerja seperti upah/gaji yang di berikan perusahaan, dan kerja sama tim saat melakukan pekerjaan.

Tanggapan Informan terhadap Kepuasan kerja dengan penerangan cahaya yang ada di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie

Terdapat beberapa faktor yang terkait dengan tata ruang, termasuk cahaya yang merupakan pencahayaan yang memadai dan tersebar dengan benar. Pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mencegah kelelahan mata.

a. Informan Utama (IU)

Mengatakan bahwa penerangan cahaya yang ada di perusahaan logistik ini bersumber langsung dari penerangan di luar ruangan dan sangat membantu karyawan saat bekerja di dalam ruangan tanpa harus menambah penerangan dengan menggunakan alat bantu seperti penerangan dari lampu listrik.

b. Informan Pendukung (IP)

Mengatakan bahwa penerangan yang ada di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie sangat cukup untuk melakukan pekerjaan seperti melakukan transaksi pembayaran angsuran kredit kendaraan, menjual materai, dan membayar gaji pensiunan masyarakat. Dikarenakan perusahaan logistik ini buka dari pukul 08:00 s/d 15:00 sehingga tidak terlalu membutuhkan penerangan bantuan seperti lampu listrik pada umumnya.

Pernyataan diatas menarik kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia KCP Alue Bilie membutuhkan penerangan cahaya seperti lampu listrik, akan tetapi dengan kondisi desain ruangnya yang sudah bagus dan memadai untuk melakukan kegiatan di siang hari maka mereka tidak terlalu membutuhkan penerangan bantuan cukup memanfaatkan penerangan dari alam. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan Nugraha (2020) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh penerangan cahaya terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana pencahayaan sangat penting pada saat bekerja dan tidak mengganggu penglihatan.

Tanggapan Informan terhadap tunjangan gaji atau upah yang diterima sebagai bentuk kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Upah yang ditetapkan oleh perusahaan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Para karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki kebutuhan untuk dipenuhi dari gaji yang diterima setiap bulannya.

a. Informan Utama (IU)

Mengatakan sangat puas terhadap tunjangan/gaji yang diberikan oleh perusahaan. juga mendapatkan uang tambahan dihari tertentu seperti tunjangan hari raya (THR), dan di diberikan fasilitas seperti BPJS kesehatan.

b. Informan Pendukung (IP)

Mengatakan kurang puas terhadap tunjangan/gaji yang diberikan oleh perusahaan, karena karyawan tidak lagi mendapatkan uang tunjangan lainnya di luar gaji pokok seperti THR.

Pernyataan diatas menarik kesimpulan berdasarkan posisi/jabatan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia KCP Alue Bilie. Untuk jabatan yang menengah ke atas, maka mereka mendapatkan tunjangan dan fasilitas memadai seperti BPJS kesehatan. Sedangkan karyawan yang menengah kebawah mereka masih kurang menerima tunjangan atau bonus di luar gaji pokok. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan Hidayatullah, (2019) yang mengatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Tanggapan informan terhadap kerja sama tim

Kerjasama memegang peran sentral dalam menyelesaikan tugas-tugas di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama dalam konteks kerjasama di Pos Alue Bilie, perlu dilakukan penilaian. Hal ini tercermin dalam pernyataan yang diberikan oleh Informan Utama dan Informan Pendukung.

a. Informan Utama (IU)

Dari segi kerjasama, analisis kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu berkolaborasi dengan baik dalam tim, sehingga tugas bisa selesai tepat waktu. Usaha untuk meningkatkan efisiensi kerja melibatkan pembentukan tim kerjasama, yang bertujuan untuk mendukung kelancaran aktivitas kerja sehari-hari di Pos KCP Alue Bilie.

b. Informan Pendukung (IP)

Hubungan antara atasan dan karyawan di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie telah berjalan dengan baik, di mana atasan secara konsisten memberikan arahan dan bimbingan pada karyawan, baik saat doa pagi maupun saat briefing. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mengarahkan diri mereka ke tujuan yang diinginkan. Sementara itu, hubungan antara kontribusi karyawan dan kepuasan nasabah menunjukkan bahwa rekan kerja selalu memberikan kontribusi positif dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada gilirannya memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan.

Di PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie, kemampuan untuk bekerja sama sangat penting, mengingat mekanisme kerja di kantor pos bersifat tim. Jika terjadi ketidakcocokan atau kesulitan berkolaborasi antar tim, hal ini dapat berdampak negatif, karena semua bagian, termasuk administrasi, kurir, dan logistik merupakan bagian terintegrasi

Dari hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa karyawan di PT Pos Indonesia KCP Alue Bilie telah menunjukkan tingkat kerjasama yang memadai antara satu dengan yang lain. Mekanisme kepuasan kerja di Pos tersebut saling berhubungan, di mana keberadaan kerjasama di antara karyawan dapat mengurangi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan Nainggolan et al., (2020) yang mengatakan dalam kegiatan kerjasama tim dibutuhkan orang-orang yang benar-benar yang bisa diajak untuk bekerja bersama-sama. Kerjasama tim juga termasuk faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kerjasama akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi apabila melaksanakan kerjasama tim yang baik.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa Analisis Dampak Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie sudah sudah memenuhi standar, dimana sudah tersedianya fasilitas fisik seperti pendingin ruangan, pencahayaan dan upah yang diterima berdasarkan jabatan, Serta telah terciptanya kerjasama tim yang baik. Adapun saran yang dapat diberikan adalah manajemen di perusahaan diharapkan memberikan perhatian yang lebih besar terhadap hak dan kebutuhan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan diharapkan memberikan insentif dan penghargaan yang sesuai dan layak kepada karyawan. Dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja fisik. Diharapkan kepada Pemegang BUMN (PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie) agar memberikan tunjangan di luar gaji pokok kepada karyawan menengah ke bawah supaya meningkatkan kepuasan kerja.

Semoga saran ini bisa membantu meningkatkan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. Ingat, yang penting adalah menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidid, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Konsepsi dan Kinerja Karyawan terhadap Kelancaran Operasional pada Sektor Logistik. 6(1), 4313–4320.
- Alfiah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Bisma (Bisnis Dan Manajemen), 8(2). <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p144-155>
- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675–697. <https://doi.org/10.1108/IM2-02-2017-0023>
- Balconi, M., Fronda, G., Venturella, I., & Crivelli, D. (2017). Conscious, pre-conscious and unconscious mechanisms in emotional behaviour. Some applications to the mindfulness approach with wearable devices. *Applied Sciences (Switzerland)*, 7(12), 1–14. <https://doi.org/10.3390/app7121280>

- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2). <https://doi.org/10.22487/i26223090.2019.v1.i2.11885>
- Bziker, Z. (2021). The status of cryptocurrency in Morocco. *Research in Globalization*, 3(March), 100040. <https://doi.org/10.1016/i.resglo.2021.100040>
- Chan, H., Mazzucchelli, T. G., & Rees, C. S. (2021). The battle-hardened academic: an exploration of the resilience of university academics in the face of ongoing criticism and rejection of their research. *Higher Education Research and Development*, 40(3), 446–460. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1765743>
- Correa, T., & Pavez, I. (2016). Digital Inclusion in Rural Areas: A Qualitative Exploration of Challenges Faced by People From Isolated Communities. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 21(3), 247–263. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12154>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493.
- Cui, L. (2022). The Role of Teacher–Student Relationships in Predicting Teachers’ Occupational Wellbeing, Emotional Exhaustion, and Enthusiasm. *Frontiers in Psychology*, 13(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896813>
- Desianty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 69–84. <http://eprints.undip.ac.id/14970/>
- Giovanis, A. N., Binioris, S., & Polychronopoulos, G. (2012). An extension of TAM model with IDT and security/privacy risk in the adoption of internet banking services in Greece. *EuroMed Journal of Business*, 7(1), 24–53. <https://doi.org/10.1108/14502191211225365>
- Gultom, S., Saribanon, E., & Hasan, H. (2019). Turnover Intention pada Perusahaan Logistik. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.54324/i.mtl.v6i1.304>
- Hadiyati, E. (2010). Analisis Kualitas Pelayanan dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Lawang). *Jurnal Manajemen Universitas Jambi*, 2(2)(Analisis Kualitas Pelayanan dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Lawang)), 81–90.
- Harkat, A. (2014). PENGARUH PERSEPSI ATAS REWARD DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG. *Inovasi*, 14(2), 1032–1033.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118. <https://doi.org/10.35448/ite.v16i1.10090>
- Hilmi. (2021). Faktor Determinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen: Survei pada Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta LLDIKTI XIII Aceh. Universitas Syiah Kuala.
- Kamariotou, M., Kitsios, F., & Madas, M. (2021). E-Business Strategy for Logistics Companies: Achieving Success through Information Systems Planning. *Logistics*, 5(4). <https://doi.org/10.3390/logistics5040073>
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., Lestari, H., Pascasarjana, P., Kesehatan, I., Universitas, M., Ratulangi, S., Kedokteran, F., & Sam, U. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Bryan. *Journal of Public Health*, 1(1), 33–39.
- Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawaipt.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 1(4), 667–668.
- Sihotang, E., Adam, M., Widiyanti, M., & Yuliani, Y. (2020). PENGARUH PERILAKU KEUANGAN HEURISTIK TERHADAP KEPUTUSAN INVESTASI SAHAM PADA BURSA EFEK INDONESIA DENGAN INVESTASI ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI EMPIRIS PADA MASYARAKAT INVESTOR KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah*, 13(1), 1–13. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/4229>

Darmi Yanti, Damrus, Nabila Hilmy Zhafira & Afni Abdul Manan, Analisis Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie

- Singh, S., & Srivastava, P. (2019). Social media for outbound leisure travel: a framework based on technology acceptance model (TAM). *Journal of Tourism Futures*, 5(1), 43–61. <https://doi.org/10.1108/ITF-10-2018-0058>
- Siti Wahyuningsih. (2013). Pengembangan Layanan Jasa Pengiriman PT. POS Indonesia untuk Kebutuhan Masyarakat di Kota Bandung. *Jurnal Penelitian Pos Dan Informatika*, 3(1), 19–49.
- Tunjungsari, P. (2011). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG. 1(1), 1–14.
- Van Hooser, J. P., Pekow, C., Nguyen, H. M., D'Urso, D. M., Kerner, S. E., & Thompson-Iritani, S. (2021). Caring for the Animal Caregiver—Occupational Health, Human-Animal Bond and Compassion Fatigue. *Frontiers in Veterinary Science*, 8(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fvets.2021.731003>
- Yu, Y., Wang, X., Zhong, R. Y., & Huang, G. Q. (2016). E-commerce Logistics in Supply Chain Management: Practice Perspective. *Procedia CIRP*, 52, 179–185. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.08.002>
- Yuen, K. F., & Thai, V. (2017). Service quality appraisal: a study of interactions. *Total Quality Management and Business Excellence*, 28(7–8), 730–745. <https://doi.org/10.1080/14783363.2015.1114881>