JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 2 No: 4, Agustus – September 2025
E-ISSN : 3046-4560

PENGARUH KEBUTUHAN FISIOLOGIS DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK MANDIRI TBK KCP BOGOR KARADENAN

THE EFFECT OF PHYSIOLOGICAL NEEDS AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF BANK MANDIRI TBK KCP BOGOR KARADENAN

Oky Maulana[1], Nopi Oktavianti[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : okymlana@gmail.com[1], dosen02481@unpam.ac.id[2]*

Article Info

Article history :
Received : 27-07-2025
Revised : 28-07-2025
Accepted : 30-07-2025
Pulished : 02-08-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of physiological needs and non-physical work environment on job satisfaction in employees of Bank Mandiri Tbk. KCP Bogor Karadenan, both partially and simultaneously. The research method used in this research is quantitative method. The sample used in this study amounted to 52 employees. Data collection techniques through primary data and secondary data. Data analysis techniques using descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, auto correlation tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t tests and f tests. The results of the analysis show that: (1) Partially there is a positive influence between Physiological Needs on Job Satisfaction in Employees of Bank Mandiri Tbk. KCP Bogor Karadenan, this is evidenced by the regression equation Y = 9.331 + 0.725X1 and the value of $t_{count} > t_{table}$ (2.00856) which is 2.864 and a significant value of 0.006. (2) Partially there is a positive influence between the Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction in Employees of Bank Mandiri Tbk. KCP Bogor Karadenan, this is evidenced by the regression equation Y = 6.739 + 0.631X2, and the $t_{count} > t_{table}$ value (2.00856) which is 3.113 and a significant value of 0.003 where this probability value is greater than 0.05. (3) Simultaneously there is a positive influence between Physiological Needs and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction in Employees of Bank Mandiri Tbk. KCP Bogor Karadenan, this can be proven from the linear regression equation Y = 5.271 + 0.391X1 + 0.367X2, the correlation coefficient value of 0.793, the coefficient of determination of 62.9%, and the f_{count} value of 41.483, where this value is greater than the f_{tabel} value of 2.79 with a significant 0.000, where this probability value is less than 0.05

Keywords: Physiological Needs, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kebutuhan Fisiologis dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Tbk. KCP Bogor Karadenan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Kebutuhan Fisiologis terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Tbk. KCP Bogor Karadenan, hal ini dibuktikan dari

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 2 No: 4, Agustus – September 2025
E-ISSN : 3046-4560

persamaan regresi Y = 9.331 + 0,725X1 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2.00856) yaitu sebesar 2.864 dan nilai signifikan sebesar 0,006. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Tbk. KCP Bogor Karadenan, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi Y= 6.739 + 0,631X2, dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2.00856) yaitu sebesar 3.113 dan nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif antara Kebutuhan Fisiologis dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Tbk. KCP Bogor Karadenan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier Y= 5.271+0,391X1+0,367X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,793, nilai koefisien determinasi sebesar 62,9%, dan nilai f_{hitung} sebesar 41.483, dimana nilai ini lebih besar dari nilai f_{tabel} yaitu 2.79 dengan signifikan 0.000, dimana nilai probabilitas ini kurang dari 0,05

Kata Kunci : Kebutuhan Fisiologis, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

PT Bank Mandiri, sebagai salah satu BUMN terbesar di Indonesia, memiliki komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui program CSR dan kebijakan kesehatan kerja. Namun, pada level kantor cabang pembantu seperti di Karadenan Bogor, tantangan operasional mungkin lebih kompleks karena faktor skala, lokasi geografis, dan tekanan bisnis.

Dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern, khususnya dalam sektor perbankan seperti Bank Mandiri, kepuasan kerja karyawan menjadi isu penting yang perlu dikaji secara mendalam. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga mencerminkan kenyamanan kerja, penghargaan atas prestasi, serta peluang pengembangan diri yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja mereka

Salah satu kebutuhan dasar yang sangat memengaruhi kenyamanan kerja karyawan adalah kebutuhan fisiologis. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti waktu istirahat, akses terhadap makanan dan minuman, serta kenyamanan fasilitas fisik di tempat kerja. Berikut ini adalah hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan Bank Mandiri KCP Bogor Karadenan terkait pemenuhan kebutuhan fisiologis mereka:

Tabel 1. 1
Pra Survey Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis

No	Indikator	Pertanyaan	Survey		Responden
			Ya	Tidak	
1.	Waktu istirahat cukup	Apakah anda mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja	49%	51%	20
2.	Akses makanan dan minuman	Apakah kantor menyediakan akses terhadap makanan atau minuman selama jam kerja	35%	65%	20
3.	Fasilitas fisik kerja	Apakah fasilitas seperti kursi, pencahayaan, dan ventilasi mendukung kenyamanan kerja anda	47%	53%	20
4.	Kesehatan kerja	Apakah lingkungan kerja anda mendukung kesehatan fisik dan keseimbangan tubuh	59%	41%	20

Sumber : KCP Bogor Karadenan 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan merasa belum mendapatkan waktu istirahat yang cukup (49%) dan fasilitas fisik kerja yang kurang mendukung (47%). Serta, aspek akses terhadap makanan dan minuman masih menjadi keluhan, di mana hanya 35% responden yang menyatakan adanya fasilitas tersebut di kantor. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam pemenuhan kebutuhan dasar yang perlu menjadi perhatian manajemen

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 2 No: 4, Agustus – September 2025
E-ISSN : 3046-4560

Tabel 1. 2
Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Pertanyaan	Survey		Responden
			Ya	Tidak	
1.	Hubungan antar rekan kerja	Apakah anda memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja anda	45%	55%	20
2.	Dukungan atasan	Apakah atasan memberikan arahan dan dukungan secara terbuka dan profesional	39%	61%	20
3.	Budaya kerja	Apakah budaya kerja di kantor mendorong kerjasama, kejujuran, dan keterbukaan	46%	54%	20
4.	Beban psikologis	Apakah beban kerja anda tidak menyebabkan tekanan mental atau stres berlebih	33%	67%	20

Sumber : KCP Bogor Karadenan 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja non fisik terhadap 20 responden. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebanyak 45% responden memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja mereka, sementara 55% lainnya merasa hubungan kerja yang terjalin belum baik. Pada aspek dukungan atasan, hanya 39% responden yang merasa atasan memberikan arahan dan dukungan secara terbuka dan profesional, sedangkan 61% responden merasa tidak mendapatkan dukungan tersebut. Untuk budaya kerja, sebanyak 46% responden menilai bahwa budaya di kantor mendorong kerjasama, kejujuran, dan keterbukaan, namun 54% lainnya berpendapat sebaliknya. Terakhir, terkait beban psikologis, hanya 33% responden yang menyatakan bahwa beban kerja tidak menyebabkan tekanan mental atau stres berlebih, sementara mayoritas, yaitu 67%, mengaku mengalami tekanan tersebut

Tabel 1. 3
Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Survey		Responden
			Ya	Tidak	
1.	Kondisi keja	Apakah anda merasa puas dengan kondisi kerja secara umum	52%	48%	20
2.	Pengakuan kerja	Apakah anda merasa kerja keras anda dihargai oleh atasan dan perusahaan	49%	51%	20
3.	Pengembangan diri	Apakah anda memiliki kesempatan mengembangkan keterampilan dan karier anda	45%	55%	20
4.	Kepuasan umum	Apakah secara keseluruhan anda puas bekerja di bank mandiri	51%	31%	20

Sumber : KCP Bogor Karadenanan 2025

Berdasarkan hasil pra survey , sebanyak 52% responden merasa puas dengan kondisi kerja secara umum, sedangkan 48% lainnya merasa kurang puas. Pada aspek pengakuan kerja, 49% responden merasa bahwa kerja keras mereka diakui oleh atasan dan perusahaan, sementara 51% merasa belum mendapatkan pengakuan yang memadai. Untuk indikator pengembangan diri, sebanyak 45% responden merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier, sementara 55% merasa belum mendapatkan kesempatan tersebut. Terakhir, dalam hal kepuasan umum, 51% responden menyatakan puas secara keseluruhan bekerja di Bank Mandiri, sedangkan 31% lainnya merasa kurang puas.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kebutuhan Fisiologis

Menurut Maslow dalam teorinya yang dijelaskan oleh Nurjanah dan Suherman (2022:46), kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan dasar seperti makanan, air, tidur, udara, dan tempat

tinggal. Ini adalah kebutuhan primer yang jika tidak terpenuhi akan menghambat pemenuhan kebutuhan lain di atasnya

2. Lingkungan Kerja Non -Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:4), lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan psikologis yang memengaruhi sikap, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Hal ini mencakup sistem kerja, suasana organisasi, gaya kepemimpinan, serta hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja

3. Kepuasan Kerja

Menurut Dewi & Harjoyo (2019:142) Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan terhadap kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah sikap karywan terhadap pekerjaan yang bersangkutan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:44). Metode yang digunakan adalah kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konktif atau *empiris*, objektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiono, 2017:8). Metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

No	Kode Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.1	0.2732	0.688	Valid
2	X1.2	0.2732	0.763	Valid
3	X1.3	0.2732	0.779	Valid
4	X1.4	0.2732	0.701	Valid
5	X1.5	0.2732	0.774	Valid
6	X1.6	0.2732	0.808	Valid
7	X1.7	0.2732	0.716	Valid
8	X1.8	0.2732	0.789	Valid

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui hasil uji validitas variabel X1 dalam penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel X1 dinyatakan valid, dengan nilai signifikan (5%) dan korelasi antara masing-masing skor pernyataan lebih besar dari r tabel (0.2732) sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non – Fisik (X2)

No	Kode Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.1	0.2732	0.631	Valid
2	X2.2	0.2732	0.750	Valid
3	X2.3	0.2732	0.806	Valid
4	X2.4	0.2732	0.761	Valid
5	X2.5	0.2732	0.883	Valid
6	X2.6	0.2732	0.878	Valid
7	X2.7	0.2732	0.760	Valid
8	X2.8	0.2732	0.709	Valid
9	X2.9	0.2732	0.879	Valid
10	X2.10	0.2732	0.705	Valid

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui hasil uji validitas variabel X2 dalam penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel X2 dinyatakan valid, dengan nilai signifikan (5%) dan korelasi antara masing-masing skor pernyataan lebih besar dari r tabel (0.2732) sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Kode Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y.1	0.2732	0.788	Valid
2	Y.2	0.2732	0.758	Valid
3	Y.3	0.2732	0.894	Valid
4	Y.4	0.2732	0.801	Valid
5	Y.5	0.2732	0.783	Valid
6	Y.6	0.2732	0.828	Valid
7	Y.7	0.2732	0.809	Valid
8	Y.8	0.2732	0.842	Valid

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil uji validitas variabel Y dalam penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Y dinyatakan valid, dengan nilai signifikan (5%) dan korelasi antara masing-masing skor pernyataan lebih besar dari r tabel (0.2732) sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis	0.885	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.925	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.925	Reliabel

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena memiliki nilai lebih dari 0,60 yaitu sebesar 0,885 untuk variabel X1, 0.925 untuk variabel X2, dan 0.925 variabel Y dengan jumlah pertanyaan sebanyak masing-masing sebanyak 8, 10 dan 8 butir

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27469166
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.072
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0.053 . Hal ini berarti data tersebut terdistribusi secara normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KebutuhanFisiologis	.384	2.602
	Lingkungankerjanonfisik	.384	2.602
a. Dependent Variable: KepuasanKerja			

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai toleransi *(tolerance value)* lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0.384 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00 yaitu sebesar 2.602, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas

c. Uji Auto korelasi

Uji auto korelasi dilakukan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari auto korelasi atau tidak terjadi auto korelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson. Hasil dari pengujian auto korelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793[a]	.629	.614	3.341	2.159
a. Predictors: (Constant), Lingkungankerjanonfisik, KebutuhanFisiologis					
b. Dependent Variable: KepuasanKerja					

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14, nilai DW dapat diketahui sebesar 2.159. Berdasarkan pedoman uji auto korelasi, nilai 2.159 berada di antara interval 1.550-2.460 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat auto korelasi

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.110	1.906		2.157	.036
	KebutuhanFisiologis	-.132	.092	-.322	-1.435	.158
	Lingkungankerjanonfisik	.056	.079	.158	.702	.486
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15, hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikasi dari variabel Kebutuhan Fisiologis dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik lebih dari 0,05 (masing-masing 0.158 dan 0.486). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi dan layak digunakan

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.271	2.838		1.857	.069
	KebutuhanFisiologis	.391	.137	.402	2.864	.006
	Lingkungankerjanonfisik	.367	.118	.437	3.113	.003
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi berikut :
Y = 5.271 + 0,391 X1 + 0,367X2

a. Pada model persamaan regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 5.271. Nilai koefisien tersebut menunjukkan ketika diasumsikan tidak terjadi perubahan dari variabel kebutuhan

fisiologis dan lingkungan kerja non fisik maka perubahan kepuasan kerja adalah sebesar konstanta yaitu 5.271. Dengan demikian kecenderungan kepuasan kerja relatif meningkat tanpa mempertimbangkan variabel kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja non fisik selama bekerja

b. Pada persamaan regresi berganda juga diketahui bahwa kebutuhan fisiologis memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.391. Nilai koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kecenderungan kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,391 dengan asumsi faktor lain selain lingkungan kerja non fisik dianggap tetap atau konstan dan sebaliknya
c. Selain itu pada model persamaan regresi berganda terlihat variabel lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,367. Nilai koefisien bertanda positif menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan kecenderungan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi faktor lain selain kebutuhan fisiologis dianggap tetap atau konstan dan sebaliknya

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien Korelasi secara simultan (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793[a]	.629	.614	3.341

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerjanonfisik, KebutuhanFisiologis

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : data diolah SPSS 2025

Berdasarkan dari tabel tersebut, nilai koefisien korelasi adalah 0,793, berada diantara 0,60-0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang kuat

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793[a]	.629	.614	3.341

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerjanonfisik, KebutuhanFisiologis

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : data dioalh di SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi sebesar 0,629. Hal ini berarti kontribusi variabel kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja non fiisk adalah sebesar 62.9%, sedangkan sisanya 37.1% dijelaskan oleh lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
Hasil Signifikansi parameter Individual (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.271	2.838		1.857	.069
	KebutuhanFisiologis	.391	.137	.402	2.864	.006
	Lingkungankerjanonfisik	.367	.118	.437	3.113	.003
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						

Sumber : data diolah SPPS 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, ditunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis memiliki nilai thitung > ttabel (2.00856) yaitu sebesar 2.864 dan nilai signifikan sebesar 0,006 dimana nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja selama bekerja

Selain itu pada tabel di atas, ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai thitung > ttabel (2.00856) yaitu sebesar 3.113 dan nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non – fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja selama bekerja

Tabel 4. 26
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926.019	2	463.010	41.483	.000[b]
	Residual	546.904	49	11.161		
	Total	1472.923	51			
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungankerjanonfisik, KebutuhanFisiologis						

Sumber : data diolah di SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai fhitung sebesar 41.483, dimana nilai ini lebih besar dari nilai ftabel yaitu 2.79 dengan signifikan 0.000, dimana nilai probabilitas ini kurang dari 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari bab 1 hingga 4 dan hasil analisis mengenai pengaruh dari kebutuhan fisiologis serta lingkungan kerja non – fisik terhadap kepuasan karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) TBK KCP Bogor Karadenan, dapat disimpulkan :

1. Kepuasan kerja PT Bank Mandiri KCP Bogor Karadenan sangat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan. Berdasarkan persamaan regresi Y = 9.331 + 0,725X1, sebesar 0,745 nilai koefisien korelasi antara variabel X1 dan Y , yang menunjukan bahwa dua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat satu sama lainnya, karena nilainya pada rentang 0.60-0,799. Sebesar 0,555 nilai koefisien determinasinya atau 55,5% menunjukkan bahwasanya kebutuhan fisiologis memiliki nilai thitung > ttabel (2.00958) yaitu sebesar 2.864 dan nilai signifikan sebesar 0,006 dimana nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja selama bekerja.
2. Kepuasan kerja PT Bank Mandiri KCP Bogor Karadenan sangat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non – fisik mereka. Berdasarkan persamaan regresi Y = 6.739 + 0,631X2. sebesar 0,753 nilai koefisien korelasin antara variabel X1 dengan Y. Nilai berikut terdapat di dalam interval yakni antara 0,60 hingga 0,799, sehingga kedua variabel tersebut mempunyai tingkatan hubungan yang kuat. Sebesar 0,567 koefisien determinasinya atau sebesar 56,7%. Lingkungan kerja non – fisik juga memiliki nilai thitung > ttabel (2.00958) yaitu sebesar 3.113 dan nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non – fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja selama bekerja.
3. Kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Bogor Karadenan sangat mendapatkan pengaruh dari variabel kebutuhan fisiologis serta lingkungan kerja non – fisik. Hasil dari persamaan regresi yakni Y = 5.271 + 0,391 X1 + 0,367X2, dengan sebesar 0,793 merupakan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang kuat. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,629. Hal ini berarti kontribusi variabel kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja non fiisk adalah sebesar 62.9%, sedangkan sisanya 37.1% dijelaskan oleh lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai fhitung sebesar 41.483, dimana nilai ini lebih besar dari nilai ftabel yaitu 2.79 dengan signifikan 0.000, dimana nilai probabilitas ini kurang dari 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.

Aflah, C. N., & Mirza, . (2020). *Work-balance and Job Satisfaction among Public Banking Employee in Banda Aceh*. 298–305. https://doi.org/10.5220/0009448402980305

Angelina Doko, M., Dupe, F., & Struce Andrryani, dan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Tidak Langsung Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang KupanG. In *Jurnal Bisnis & Manajemen* (Vol. 14, Issue 1).

Arikunto,S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Begum, H., mehtaj, mouri, Md., A. B., & Mst., S. khantun. (2023). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Analysis of the Banking Sector in Bangladesh Article in. *International Journal of Science and Business*, *25*(1), 229–244. https://doi.org/10.58970/IJSB.2197

Dewi, D. P., & Harjoyo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Tanggerang Selatan : Unpam press.

Dzakia, nur shinta, & maemonah. (2023). Hirarki Kebutuhan Maslow: Pengasuhan Anak Usia Dini di Daerah Perdesaan dan Perkotaan. *AWLADY: Jurnal Pendidikan Anak*, *9*(2), 2528–7427. www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/awlady

Farida, S. I., & Nurazizah, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 3(2), 90–97. https://doi.org/10.32493/jmw.v3i2.28657

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2022). *How to Design and Evaluate Research in Education* (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education

Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program. Edisi ke-3.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Ghozali, I. (2018*). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.). New York: McGraw-Hill.

Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Haris,A. (2023). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi.(2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Tanggerang Selatan: Unpam Press.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, *2*(2), 66–75. https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277

Idris, M., Choiriyah, Jonifar, Atika, F. U., & Hidayat, R. (2024). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Bank Mandiri Employees Palembang City. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, *18*(6). https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-045

Idrus, N. I., Hashim, N., Abdull Rahman, N. L., & Abdul Pisal, N. (2022). The Impact of Employees' Motivation Factors toward Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *12*(3). https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i3/13006

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan, Tinjauan dari Dimensi. Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, *9*(6), 877–886. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001

Mangkunegara, A.A, & Anwar,P.(2017). *Manajemen sumber daya manusia*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maslow, A.H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad fawaid dan Maufur:Penerjemah).* Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

Mulyadi, W. W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada.

Ngazo, Y. R., & Ratnawati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur. *Soshumdik*, *1*(2), 11–29.

Novie, D., & Arta, C. (2022). The Effect of The Non-Physical Work Environment and Career Development on Turnover Intention With Job Satisfaction Mediation Work on PT Yoshioka Indonesia. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, *02*(04). https://ajmesc.com/index.php/ajmesc

Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Yrama Widya*.

Nurhayati.E, & R. Supomo (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yarma Widya.

Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management Maslow's Theory Study: Employee Work Motivation Approach. Dalam *Enrichment: Journal of Management* (Vol. 12, Nomor 2).

Panggabean, L. F., Apriliana, G., & Kinnary, N. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Generasi Y Dan Z Di Wilayah Jabodetabek). In *Jurnal Kewidyaiswaraan* (Vol. 8, Issue 2). http://jurnalpjf.lan.go.id/index.php/jurnalkewidyaiswaraan

Primaharanti, R., & Sarah, S. (2023). The influence of workload, non-physical work environment, and employee engagement on job satisfaction. *Jurnal Mirai Management, 8*(3), 100–115. https://doi.org/10.37531/mirai.v8i3.5830

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.

Robbins. (2020*). Organizational Behavior (perilaku organisasi).* Jakarta: Salemba Empat

Santoso, S. (2016). *SPSS20 pengolahan data statistik di era informasi*. Jakarta:PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Santoso,S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24. Elex Media Komputindo*.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti. (2020*). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar maju.

Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., Karina, B., & Sembiring, F. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)*, *7*(5), 5.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta.

Sundjoto, Sumaryono, R., & Sari, A. K. (2024). The Mediating Effect Of Job Satisfaction In The Influence Of Non-Physical Environment On Employee Performance. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, *18*(6). https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-023

Suryani lilis N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS*, *2*(3), 419–435.

Sutrisno,E.(2017). *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta:Kencana.

Tannady,H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert

Widia, C., Hidayatullah, S., & Robby, A. (2020). *Gambaran pemenuhan kebutuhan dasar fisiologis pada mahasiswa pengguna vape*. Jurnal Pengabdian Masyarakat (JUPEMAS), *1*(1), hlm. 1–10.

Widyastuti, T., & Fauziah, I. (2021). *Terapi non farmakologi dalam mengatasi insomnia pada lanjut usia*. Yogyakarta: Deepublish

Zhong, Y. (2024). Research Hypothesis. In *The ECPH Encyclopedia of Psychology*. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-99-6000-2_513-1