

Apakah Kenyamanan Tempat Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pegawai? (Studi Pada PT Bukit Raya Sekawan)

Yudhistira Anugerah Pratama¹, Gina Indah Permata Nastia²,
Iqbal Syaefulloh³, Husnawati Djabbar⁴

¹ Human Resource Manager, PT Bukit Raya Sekawan

² Fakultas Pendidikan Teknik dan Industri, Universitas Pendidikan Indonesia

³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Langlangbuana

⁴ Hubungan Masyarakat, PT Pertamina EP Sangatta Field

¹ korespondensi: yudistira@br-s.co.id

ABSTRACT

Employee satisfaction is a critical factor in supporting organizational productivity and stability. One significant element influencing job satisfaction is workplace comfort, which affects both psychological and physical conditions. This study aims to examine the effect of workplace comfort on employee satisfaction at Bukit Raya Sekawan Mining Company, a mining consultancy company with complex and demanding work dynamics. Using a quantitative approach and descriptive-verify method, data were collected through a closed-ended questionnaire distributed to all 18 permanent employees at the company's headquarters. The study found that aspects such as lighting, noise, temperature, ergonomics, and psychosocial conditions significantly contribute to employee satisfaction. The findings highlight the importance of a comfortable work environment, not only in its physical form but also in fostering a positive organizational culture. These insights can serve as strategic recommendations for improving human resource management, particularly in high-risk and competitive industries like mining consultancy.

Keywords: workplace comfort, employee satisfaction, work environment, psychosocial, mining consultancy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kenyamanan tempat kerja terhadap kepuasan pegawai di PT Bukit Raya Sekawan, sebuah perusahaan konsultan pertambangan dengan dinamika kerja teknis dan administratif yang kompleks. Kenyamanan tempat kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan desain interior, serta aspek psikososial seperti hubungan kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif dan teknik sensus terhadap 18 pegawai tetap sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kenyamanan tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya strategi manajemen yang berfokus pada peningkatan kenyamanan kerja guna mendukung produktivitas dan loyalitas pegawai dalam industri berisiko tinggi seperti pertambangan.

Kata kunci: kenyamanan kerja, kepuasan pegawai, lingkungan kerja, psikososial, industri pertambangan

PENDAHULUAN

Kepuasan pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung produktivitas dan stabilitas organisasi. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya adalah kenyamanan tempat kerja yang memengaruhi kondisi psikologis dan fisik

pegawai (1). Suasana kerja yang mendukung dapat menstimulasi motivasi dan keterlibatan kerja pegawai (2). Kenyamanan tempat kerja mencakup unsur lingkungan fisik seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, serta ergonomi fasilitas (3, 4), dan terkait dengan hubungan sosial serta budaya kerja yang harmonis (5).

Beberapa studi menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat meningkatkan stres dan menurunkan kinerja (6, 7), sehingga penting untuk mengkaji keterkaitan antara kenyamanan kerja dan kepuasan pegawai di berbagai konteks industri. PT Bukit Raya Sekawan sebagai konsultan tambang memiliki dinamika kerja yang kompleks dan menuntut, dengan aktivitas teknis, analitis, dan administratif yang membutuhkan lingkungan kerja kondusif (8). Perusahaan di sektor pertambangan sering menghadapi tantangan menciptakan tempat kerja yang nyaman karena pekerjaan lapangan yang berat dan lokasi kerja terpencil (9). Jika kenyamanan kerja diabaikan, potensi turnover akan meningkat dan loyalitas terhadap perusahaan dapat menurun (10), karena kondisi kerja turut mempengaruhi kepuasan pegawai (11), sehingga evaluasi lingkungan kerja menjadi penting (12).

Kenyamanan tempat kerja meliputi aspek fisik, emosional, dan psikososial (13), termasuk keamanan, penghargaan, dan hubungan baik antar rekan kerja (14). Kebutuhan akan rasa aman dan kepemilikan menjadi dasar sebelum individu mencapai aktualisasi diri (15), dan ini bergantung pada kondisi tempat kerja (16). Kenyamanan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan dan keterlibatan pegawai (17), sehingga menjadi faktor penting dalam manajemen kepuasan kerja (18). Studi empiris menunjukkan lingkungan kerja yang bersih dan ergonomis meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja

(19, 20, 21, 22), serta meminimalkan stres dan konflik (23), meningkatkan kreativitas (24), dan dipengaruhi pula oleh teknologi, pencahayaan alami, ventilasi, dan suhu (25, 26).

Sayangnya, tidak semua organisasi menyadari pentingnya kenyamanan kerja. Beberapa masih menganggap kompensasi finansial cukup, padahal kenyamanan memiliki dampak psikologis yang signifikan (27), dan burnout sering kali disebabkan oleh ketidaknyamanan serta beban kerja berlebih (28). Dalam teori motivasi-*hygiene*, kondisi kerja termasuk faktor *hygiene* yang jika tidak dipenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan (29), sehingga kenyamanan kerja harus dianggap sebagai variabel penting dalam desain organisasi (30). Keberhasilan menciptakan tempat kerja nyaman berdampak langsung pada retensi, produktivitas, dan loyalitas pegawai (31), sebagaimana upaya PT Bukit Raya Sekawan yang menerapkan prinsip ergonomi, desain interior yang mendukung kenyamanan (32, 33, 34, 35), dan melakukan evaluasi berkelanjutan untuk menjaga kesejahteraan pegawai, yang menjadi dasar dari penelitian ini (36).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif untuk mengetahui pengaruh kenyamanan tempat kerja terhadap kepuasan pegawai di PT Bukit Raya Sekawan. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner tertutup menggunakan skala likert lima poin.

Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan teknik sensus, yakni sebanyak 18 orang pegawai tetap dipilih sebagai responden. Pendekatan ini sejalan dengan panduan metode kuantitatif dalam studi organisasi (37, 38).

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator kenyamanan kerja seperti tata letak ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan desain interior (34). Selain itu, indikator kepuasan kerja mengacu pada faktor higienis dan motivator yang memengaruhi kepuasan (11). Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji coba yang melibatkan 30 responden selain subjek penelitian. Hasil uji menunjukkan nilai cronbach's alpha > 0.70 , yang menandakan bahwa instrumen reliabel (15). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh langsung antar variabel (28).

Analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi kenyamanan tempat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel kenyamanan tempat kerja diukur berdasarkan konsep lingkungan kerja ergonomis dan desain interior yang mendukung produktivitas (33, 35). Penelitian juga mempertimbangkan aspek psikologis yang dipengaruhi oleh kondisi fisik kerja, seperti rasa nyaman, kelelahan, dan stres (22, 23). Analisis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru, dengan tingkat signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$. Uji asumsi klasik seperti normalitas, linearitas, dan homoskedastisitas dilakukan

untuk memastikan validitas model regresi (40).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil PT Bukit Raya Sekawan

PT Bukit Raya Sekawan adalah perusahaan konsultan di sektor pertambangan dan infrastruktur, dikenal karena solusi inovatif dan berkelanjutan. Sejak berdiri pada 2016 sebagai konsultan geoteknik, perusahaan ini telah memperluas layanannya secara signifikan hingga mencakup seluruh proses pertambangan. Dengan tenaga profesional yang ahli dan layanan mencakup 16 jenis kegiatan, perusahaan ini terus menjawab tantangan industri yang dinamis. Fokus pada kepuasan klien, produktivitas, efisiensi, serta praktik pertambangan yang aman dan berkelanjutan menjadi nilai utama perusahaan.

Layanan PT Bukit Raya Sekawan mencakup kajian geoteknik dan hidrologi, prospeksi evaluatif, analisis data geologi, serta uji laboratorium untuk menjamin kualitas sumber daya. Perusahaan juga melakukan pengeboran, pencatatan geofisika, survei geolistrik, serta pemetaan berbasis SIG guna mendukung perencanaan tambang yang akurat dan aman. Studi kelayakan menyeluruh dilakukan untuk menilai aspek teknis, ekonomi, dan lingkungan dari suatu proyek, yang menjadi dasar desain tambang dan strategi jangka panjang. Untuk mendukung keselamatan dan kepatuhan lingkungan, perusahaan menerapkan pemantauan lereng

dan kualitas udara/air secara waktu nyata dengan teknologi canggih.



Gambar 1: Kantor Pusat PT Bukit Raya Sekawan

Sumber: Dokumentasi penelitian, 2025

Kenyamanan Kantor Pusat PT Bukit Raya Sekawan

Sub Bab ini menyajikan analisis deskriptif mengenai persepsi pegawai tetap terhadap kenyamanan kantor pusat PT Bukit Raya Sekawan. Data dikumpulkan dari 18 responden yang merupakan pegawai tetap yang bekerja langsung di lingkungan kantor pusat. Kenyamanan kerja menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, analisis ini difokuskan pada sejauh mana kenyamanan tersebut dirasakan oleh pegawai berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

Secara umum, tanggapan responden menunjukkan kecenderungan positif terhadap kondisi kenyamanan di kantor pusat. Mayoritas menyatakan fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan lingkungan, dan ruang pribadi sudah sesuai dengan harapan. Sebagian besar memberikan penilaian "sesuai" dan "sangat sesuai", mencerminkan tingkat kenyamanan yang tinggi, meskipun masih ada beberapa yang menilai "tidak sesuai" atau "biasa" pada aspek tertentu. Temuan ini penting untuk ditindaklanjuti guna menjaga dan meningkatkan kenyamanan kerja, sebagaimana ditampilkan dalam tabel 1:

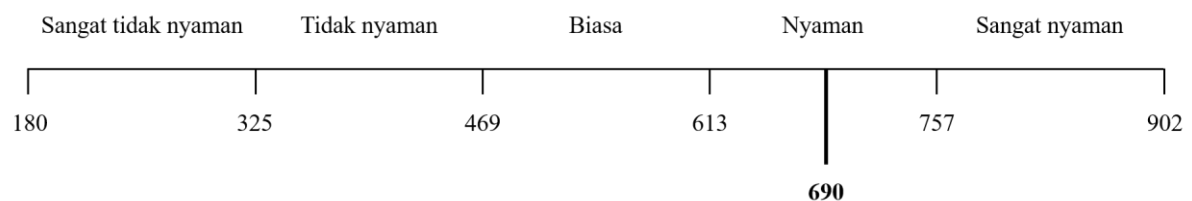
Tabel 1: Hasil Deskriptif Kenyamanan Kantor Pusat PT Bukit Raya Sekawan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat sesuai	5	65	325
Sesuai	4	55	220
Normal / biasa	3	25	75
Tidak sesuai	2	35	70
Sangat tidak sesuai	1	0	0
Total skor			690

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi data, persepsi pegawai tetap terhadap kenyamanan kantor pusat PT Bukit Raya Sekawan berada pada kategori yang tinggi. Untuk memberikan

gambaran yang lebih jelas, tingkat kenyamanan kantor pusat dapat diilustrasikan dalam garis kontinum berikut:



Gambar 2: Kontinum Deskriptif Kenyamanan Kantor Pusat PT Bukit Raya Sekawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Kepuasan pegawai merupakan komponen strategis dalam menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks PT Bukit Raya Sekawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kenyamanan tempat kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan pegawai. Hal ini tercermin dari skor total sebesar 690 pada hasil deskriptif kenyamanan kantor pusat, yang menunjukkan dominasi persepsi positif terhadap kenyamanan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins bahwa kenyamanan kerja memengaruhi kondisi psikologis dan fisik pegawai, sehingga berdampak langsung pada kepuasan kerja (1). Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik, tetapi juga memperkuat keterlibatan pegawai dalam

aktivitas organisasi (2), menjadikannya langkah awal dalam mengelola kepuasan secara komprehensif.

Hasil penelitian memperkuat pandangan bahwa kenyamanan tempat kerja tidak hanya sebatas fasilitas fisik, tetapi juga meliputi aspek emosional dan psikososial yang dialami pegawai. Responden umumnya memberikan penilaian “sangat sesuai” dan “sesuai”, yang mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif. Faktor-faktor seperti hubungan sosial yang positif, budaya kerja yang harmonis, dan rasa aman turut mendorong kenyamanan kerja yang tinggi (5). Kenyamanan juga merupakan bagian dari faktor *hygiene* yang bila tidak terpenuhi, dapat menimbulkan ketidakpuasan (29). Karena itu,

pengelolaan kenyamanan kerja perlu dilakukan secara multidimensional, meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis (13), termasuk aspek emosional seperti rasa dihargai dan interaksi suportif (14, 15).

Dari sisi lingkungan fisik, perusahaan telah menerapkan elemen-elemen pendukung seperti pencahayaan alami, ventilasi memadai, dan desain ruang ergonomis yang meningkatkan fokus dan semangat kerja (22). Selain itu, suhu yang sesuai dan kebisingan yang rendah juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja (26), sedangkan pemanfaatan teknologi semakin mempermudah koordinasi antar pegawai (25). Meskipun demikian, sebagian kecil responden masih memberikan penilaian “tidak sesuai” atau “normal / biasa”, menunjukkan bahwa belum semua aspek kenyamanan terpenuhi merata. Beberapa studi mencatat ketidaknyamanan kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja (6, 7), sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan intervensi. Kenyamanan kerja merupakan prasyarat penting bagi keterlibatan dan kepuasan pegawai yang lebih tinggi (15).

Kepuasan Pegawai di PT Bukit Raya Sekawan

Analisis deskriptif terhadap kepuasan pegawai di PT Bukit Raya Sekawan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pegawai tetap merasakan kepuasan dalam bekerja. Data dikumpulkan dari 18 responden yang merupakan pegawai tetap perusahaan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori "sesuai" dan "sangat sesuai" untuk berbagai aspek kepuasan kerja, seperti hubungan antar rekan, penghargaan dari perusahaan, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai merasa puas dengan kondisi kerja yang ada.

Secara keseluruhan, tingkat kepuasan pegawai tetap di PT Bukit Raya Sekawan berada pada tingkat yang tinggi. Responden cenderung merasa bahwa perusahaan telah memenuhi sebagian besar kebutuhan dan harapan kerja mereka. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, serta kesempatan pengembangan diri menjadi kontributor utama terhadap tingginya tingkat kepuasan ini. Namun, evaluasi dan penguatan aspek-aspek dinilai kurang perlu dilakukan agar kepuasan dapat dipertahankan:

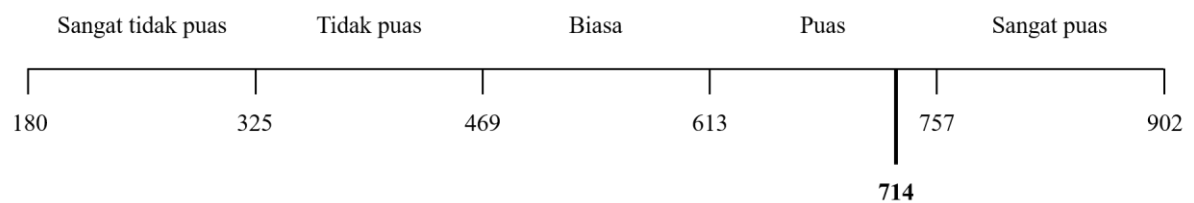
Tabel 2: Hasil Deskriptif Kepuasan Pegawai di PT Bukit Raya Sekawan

Kategori	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat sesuai	5	67	335
Sesuai	4	66	264
Normal / biasa	3	21	63
Tidak sesuai	2	26	52
Sangat tidak sesuai	1	0	0
Total skor			714

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat kepuasan pegawai tetap di PT Bukit Raya Sekawan mayoritas berada pada kategori tinggi. Jika digambarkan dalam bentuk garis

kontinum, persebaran tingkat kepuasan pegawai tetap dapat dinyatakan sebagai berikut:



Gambar 3: Kontinum Deskriptif Kepuasan Pegawai di PT Bukit Raya Sekawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Kepuasan kerja merupakan elemen kunci dalam menunjang produktivitas dan stabilitas organisasi. Faktor kenyamanan tempat kerja menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk tingkat kepuasan pegawai (1). Penelitian ini mendukung teori bahwa suasana kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan kesejahteraan fisik, tetapi juga kesehatan psikologis pegawai (2). Unsur kenyamanan tersebut meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, ergonomi, serta hubungan sosial yang harmonis (3, 4, 5). Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat meningkatkan stres dan menurunkan performa secara signifikan (6, 7).

PT Bukit Raya Sekawan sebagai konsultan tambang menghadapi tantangan dalam menjaga kenyamanan kerja, mengingat

karakteristik sektor ini yang identik dengan tekanan fisik dan lokasi terpencil (8, 9). Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas pegawai (10). Faktor eksternal seperti medan kerja dan fasilitas pendukung juga turut menentukan kenyamanan pegawai (11). Untuk itu, pendekatan manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan kerja sangat dibutuhkan (12). Kenyamanan tidak hanya menyangkut fisik, tapi juga aspek emosional dan psikososial seperti rasa aman dan dihargai (13, 14).

Teori hierarki kebutuhan menjelaskan bahwa rasa aman dan afiliasi harus terpenuhi sebelum pegawai mencapai aktualisasi diri (15). Pemenuhan kebutuhan tersebut erat kaitannya dengan lingkungan kerja yang positif (16),

dan berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan kuat antara kenyamanan lingkungan dan kepuasan kerja (17, 18). Desain tempat kerja yang ergonomis, bersih, dan mendukung kolaborasi terbukti meningkatkan motivasi dan kreativitas pegawai (19, 20, 21, 22, 23, 24). Pemanfaatan teknologi serta faktor fisik seperti ventilasi dan suhu juga memperkuat persepsi kenyamanan (25, 26). Dengan demikian, pengelolaan tempat kerja secara strategis merupakan fondasi penting pengembangan organisasi (27, 28, 29, 30, 31).

Pengaruh Kenyamanan Kantor Pusat terhadap Kepuasan Pegawai di PT Bukit Raya Sekawan

Sub Bab ini membahas mengenai pengaruh kenyamanan kantor pusat terhadap kepuasan pegawai di PT Bukit Raya Sekawan. Kenyamanan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis, fisik, dan emosional pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Oleh karena itu, analisis ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kenyamanan kantor pusat memberikan kontribusi terhadap kepuasan pegawai.

Tabel 3: Regresi Linear Sederhana

	Coef.	Std. Err.	t	P> t 	[0.025	0.975]
const	0.092	0.137	0.669	0.504	-0.179	0.364
Kenyamanan	0.790	0.043	18.32	0.000	0.705	0.874

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) dan Uji F Model Regresi Linear Sederhana

Statistik	Nilai
R ²	0,6535
F	335,58
P-value (F)	0,000

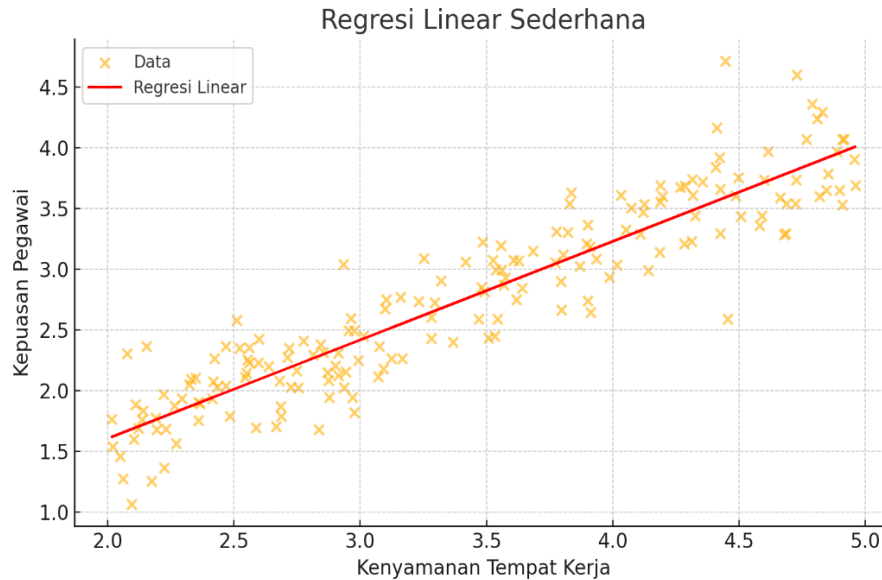
Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil regresi terhadap data kepuasan pegawai di PT Bukit Raya Sekawan menunjukkan bahwa kenyamanan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,790. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam

kenyamanan tempat kerja akan meningkatkan kepuasan pegawai sebesar 0,790 satuan. Nilai p yang kurang dari 0,001 dan t-statistik sebesar 18,32 menegaskan bahwa pengaruh ini sangat signifikan secara statistik dan dapat dipercaya. Koefisien determinasi (R²) sebesar

0,6535 menunjukkan bahwa sekitar 65,35% variasi kepuasan pegawai dapat dijelaskan oleh kenyamanan tempat kerja, meskipun faktor lain juga berperan. Uji F sebesar 335,58 dengan $p\text{-value} < 0,001$ memperkuat bahwa

kenyamanan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan manajemen untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai.



Gambar 4: Grafik Analisis Regresi Linear Sederhana

Sumber: Data primer diolah, 2025

Kepuasan pegawai merupakan elemen penting dalam menunjang produktivitas dan stabilitas organisasi. Salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah kenyamanan tempat kerja yang mencakup lingkungan fisik dan psikososial, seperti pencahayaan, kebisingan, hubungan sosial, dan budaya organisasi positif (1, 2). Lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai (3, 4), sementara lingkungan yang tidak mendukung memicu stres dan menurunkan performa kerja (5, 6). Dalam sektor pertambangan yang memiliki karakteristik pekerjaan berat dan lokasi kerja terpencil, penting untuk memahami hubungan ini lebih mendalam (7). PT Bukit Raya Sekawan menghadapi tantangan menciptakan

kenyamanan kerja dalam konteks operasional yang kompleks (8, 9).

Kurangnya perhatian terhadap kenyamanan tempat kerja dapat memicu *turnover* dan menurunkan loyalitas pegawai (10). Oleh karena itu, perusahaan seperti PT Bukit Raya Sekawan perlu menjadikan kenyamanan kerja sebagai prioritas strategis agar produktivitas tetap terjaga (11, 12). Kenyamanan tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup rasa aman, penghargaan, dan hubungan sosial yang sehat (13, 14). Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menyebutkan bahwa aktualisasi diri hanya bisa dicapai dalam lingkungan kerja yang mendukung (15). Dalam hal ini, kenyamanan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan dan

keterlibatan pegawai (16, 17), berperan dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia (18).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kenyamanan tempat kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan pegawai (19, 20, 21). Faktor seperti lingkungan bersih, tata ruang ergonomis, suasana kondusif, dan desain interior yang baik terbukti meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja (22, 23, 24). Teknologi, pencahayaan alami, ventilasi, dan suhu yang nyaman juga memiliki peran signifikan dalam menciptakan tempat kerja yang mendukung (25, 26). Sayangnya, banyak perusahaan yang masih mengabaikan aspek ini dan terlalu fokus pada insentif finansial, padahal ketidaknyamanan dapat menyebabkan burnout dan ketidakpuasan kerja (27, 28). Berdasarkan motivasi-*hygiene*, kenyamanan tempat kerja merupakan faktor *hygiene* yang harus dipenuhi agar pegawai tidak mengalami ketidakpuasan (29, 30, 31), khususnya dalam industri berisiko tinggi seperti pertambangan dan konstruksi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kenyamanan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di PT Bukit Raya Sekawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,790 dan nilai $p < 0,001$, serta koefisien determinasi 65,35%. Kenyamanan yang dimaksud mencakup aspek fisik, emosional, dan psikososial, seperti pencahayaan, ventilasi, desain ergonomis, serta hubungan sosial yang harmonis. Temuan

ini mempertegas pentingnya pengelolaan lingkungan kerja sebagai prioritas dalam strategi manajemen SDM. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap aspek fisik dan memperkuat budaya kerja yang suportif. Program pelatihan manajemen stres, peningkatan komunikasi internal, dan pemanfaatan teknologi juga dapat mendukung kenyamanan kerja. Rekomendasi berbasis data ini diharapkan menjadi dasar kebijakan untuk meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan produktivitas pegawai, serta daya saing perusahaan di konsultan pertambangan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. 17th ed. Boston: Pearson; 2017.
2. Maslow AH. A Theory of Human Motivation. *Psychol Rev*. 1943;50(4)
3. Herzberg F. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons; 1959.
4. Vischer JC. Towards an Environmental Psychology of Workspace: How People are Affected by Environments for Work. *Arch Sci Rev*. 2004;47(2):124–9.
5. Dul J, Ceylan C. Work Environments for Employee Creativity. *Ergonomics*. 2011;54(1):12–20.
6. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art. *J Manag Psychol*. 2007;22(3):309–28.
7. McCoy JM, Evans GW. The Potential Role of the Physical Environment in Fostering Creativity. *Creat Res J*. 2002;14(3–4):409–26.
8. Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 12th ed. New York: McGraw-Hill; 2000.
9. Greenberg J, Baron RA. *Behavior in*

- Organizations. 9th ed. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall; 2008.
10. Luthans F. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. 12th ed. New York: McGraw-Hill; 2011.
 11. Kreitner R, Kinicki A. Organizational Behavior. 10th ed. New York: McGraw-Hill; 2010.
 12. Robbins SP, Coulter M. Management. 13th ed. Upper Saddle River: Pearson; 2016.
 13. Newstrom JW. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. 14th ed. New York: McGraw-Hill; 2011.
 14. Daft RL. Organization Theory and Design. 11th ed. Mason: South-Western Cengage Learning; 2013.
 15. Hellriegel D, Slocum JW. Organizational Behavior. 13th ed. Mason: South-Western Cengage Learning; 2011.
 16. Colquitt JA, Lepine JA, Wesson MJ. Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. 4th ed. New York: McGraw-Hill; 2015.
 17. Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN. Organizational Behavior. 11th ed. Hoboken: Wiley; 2008.
 18. Nelson DL, Quick JC. Organizational Behavior: Science, The Real World, and You. 8th ed. Mason: South-Western Cengage Learning; 2013.
 19. Kinicki A, Fugate M. Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach. 1st ed. New York: McGraw-Hill; 2016.
 20. Oldham GR, Brass DJ. Employee reactions to an open-plan office: A naturally occurring quasi-experiment. *Adm Sci Q.* 1979;24(2):267–84.
 21. Sundstrom E, Town JP, Rice RW, Osborn DP, Brill M. Office noise, satisfaction, and performance. *Environ Behav.* 1994;26(2):195–222.
 22. Lee SY, Brand JL. Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *J Environ Psychol.* 2005;25(3):323–33.
 23. Veitch JA, Gifford R. Assessing beliefs about lighting effects on health, performance, mood, and social behavior. *Environ Behav.* 1996;28(4):446–70.
 24. Kim J, de Dear R. Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *J Environ Psychol.* 2013;36:18–26.
 25. Sundstrom E, Burt RE, Kamp D. Privacy at work: Architectural correlates of job satisfaction and job performance. *Acad Manage J.* 1980;23(1):101–17.
 26. Brill M, Margulis S, Konar E. Using Office Design to Increase Productivity. Buffalo: Workplace Design and Productivity; 1984.
 27. Allen TJ, Gerstberger PG. A field experiment to improve communications in a product engineering department: The nonterritorial office. *Hum Factors.* 1973;15(5):487–98.
 28. Becker F. Workplace by Design: Mapping the High-Performance Workscape. San Francisco: Jossey-Bass; 2002.
 29. Duffy F. The New Office. London: Conran Octopus; 1997.
 30. Laing A, Duffy F, Jaunzens D, Willis S. New Environments for Working: The Re-Design of Offices and Environmental Systems for New Ways of Working. London: Construction Research Communications; 1998.
 31. Elsbach KD, Bechky BA. It's more than a desk: Working.
 32. Vischer JC. The concept of workplace performance and its value to managers. *Calif Manage Rev.* 2007;49(2):62–79.
 33. Hedge A. The open-plan office: A systematic investigation of employee reactions to their work environment. *Environ Behav.* 1982;14(5):519–42.
 34. McCoy JM, Evans GW. The potential role of the physical environment in fostering creativity. 14(3–4):409–26.
 35. Davis MC, Leach DJ, Clegg CW. The physical environment of the office: Contemporary and emerging issues. In: Hodgkinson GP, Ford JK, editors.

- International Review of Industrial and Organizational Psychology. Chichester: Wiley; 2011. p. 193–237.
36. Chandrasekar K. Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *Int J Enterp Comput Bus Syst.* 2011;1(1):1–16.
 37. Spector PE. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences.* Thousand Oaks: Sage Publications; 1997.
 38. Noe RA, Hollenbeck JR, Gerhart B, Wright PM. *Fundamentals of Human Resource Management.* 7th ed. New York: McGraw-Hill Education; 2017.
 39. Chandrasekar K. Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *Int J Enterp Comput Bus Syst.* 2011;1(1):1–16.
 40. Evans GW, Johnson D. Stress and open-office noise. *J Appl Psychol.* 2000;85(5):779–83.