

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada karyawan bagian Departemen Finishing di PT.Riau Andalan Kertas
Kab.Pelalawan Provinsi Riau)**

By : Bernad Harianja
Bernardhariandja@gmail.com
Supervisor :Dr.H.Seno Andri,MM.M.Si

**Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Work environment is everything that is around an employee of a company. The work environment should be considered by the management, as it will affect the job satisfaction of employees. With improvements in the work environment will be able to increase job satisfaction and indirectly improve performance and ultimately will be able to facilitate the company achieve its goals in accordance with the plans that have been prepared well. Job satisfaction is a pleasant emotional attitude and loves his job. This attitude is reflected by the morale, discipline and performance.

The purpose of this study was to determine whether the work environment have a significant effect on job satisfaction of employees at PT. Riau Andalan Kertas. This research was conducted by taking a sample of 72 respondents. Data were collected using a questionnaire in the form of a list of statements. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 20.0 for Windows.

The results showed that simultaneously working environment have a significant effect on employee job satisfaction PT. Riau Andalan Kertas, This means that the working environment can improve employee job satisfaction PT. Riau Andalan Kertas.

Keywords: work environment ,the non physical work environment, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki kelebihan yang banyak dibanding sumber daya yang ada di organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia selain faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sebaliknya faktor manusia

sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda antara satu manusia dengan manusia lainnya.

Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian

organisasi. Pegawai yang bekerja di lingkungan sehat secara langsung maupun tidak langsung ikut mendorong peningkatan kepuasan kerja dirinya. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Hubungan antara pekerja di dalam lingkungan kerja dan instrument-instrumen yang terdapat di dalamnya menjadi bagian dalam pekerjaan itu sendiri. Manajemen dapat menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan menciptakan kepuasan kerja untuk mereka. Hal tersebut difokuskan kepada motivasi personal dan infrastruktur dari lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman

dan komunikasi di dalamnya berjalan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan yang tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja mereka dan menciptakan tidak kepuasan dalam bekerja.

Oleh karena itu kesimpulan dari beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Sedarmayanti, 2001).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual

karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian kepuasan dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang puas akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya.

Dari teori diatas maka, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja bagi karyawan merupakan suatu faktor pendukung kepuasan kerja karyawan dapat melakukan perubahan-perubahan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, penilaian kepuasan kerja karyawan digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis merumuskan perumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Riau Andalan Kertas?

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Riau Andalan Kertas

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang ingin diperoleh peneliti dari peneliti ini antara lain :

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya

- b. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan kerja yang ada di PT. Riau Andalan Kertas guna meningkatkan kepuasan karyawan sehingga nilai nya berdampak pada peningkatan kinerja dan target produksi PT. Riau Andalan Kertas.

KERANGKA TEORITIS

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman

Menurut **Sedarmayanti (2009:31)** lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi di dalam sebuah lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (1996:5), yaitu:

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Suara bising

4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan bekerja
7. Hubungan antar Pegawai

1. Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen SDM dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Pada dasarnya telah banyak definisi atau pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli atau pakar.

Menurut Hasibuan(2000:199) definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitasnya. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (turnover) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas, sedangkan menurut Robbins (1991) karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara sebagai berikut :

1. Exit,
2. Suara (Voice),
3. Kesetiaan (Loyalty),
4. Pengabaian (Neglect),

1.2. Hipotesa

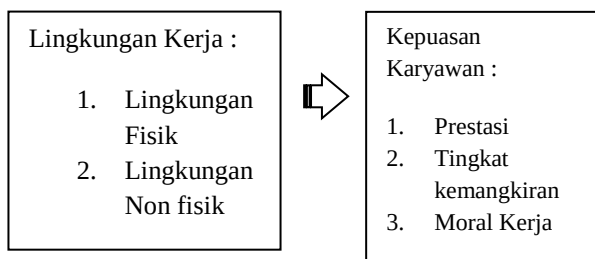
Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta konsep di atas maka hipotesis secara keseluruhan dari penelitian

ini adalah *diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.RAK pada departemen finishing*

KERANGKA PEMIKIRAN

Mengacu dari teori di atas dimana lingkungan kerja berupa pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan dengan atasan, berpengaruh terhadap kepuasan karyawan berupa prestasi, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, dan usia pekerja.

Berikut ini dikemukakan gambar kerangka pikir yang dapat dilihat melalui gambar berikut :



2. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Departemen Finishing pada PT.RAK yang berjumlah 263 orang. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 72 orang.

PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,232. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,232$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

indikator	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	Item 1	0.758	0,232	Valid
	Item 2	0.725	0,232	Valid
	Item 3	0.851	0,232	Valid
	Item 4	0.889	0,232	Valid
	Item 5	0.608	0,232	Valid
	Item 6	0.573	0,232	Valid
Lingkungan kerja Non Fisik	Item 1	0.688	0,232	Valid
	Item 2	0.404	0,232	Valid
Variabel Y				
Prestasi	Item 1	0.517	0,232	Valid
	Item 2	0.285	0,232	Valid
	Item3	0.595	0,232	Valid
Tingkat Kemangkiran	Item 1	0.716	0,232	Valid
	Item 2	0.546	0,232	Valid
	Item 3	0.604	0,232	Valid
Keinginan Pindah	Item 1	0.531	0,232	valid
	Item2	0.539	0,232	valid
	Item 3	0.423	0,232	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *corrected item total correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,232 yang artinya seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X) dan pada variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan.

UJI RELIABITAS

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 72 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan

Tabel I.2
Hasil Uji Reliabilitas
Kuisisioner Seluruh Variabel
Dengan 72 Responden

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0.898	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0.823	0,6	Reliabel

Sumber: data olahan, April 2015

Pada tabel diatas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Untuk variabel lingkungan kerja (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,898 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel kepuasan kerja (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,823 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.RAK

Untuk mengetahui bagaimna pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja pada Departemen Finishing di PT.RAK digunakan analisis statistik dengan bantuan program spss.

a. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen). Persamaan regresi linier sederhana dengan rumus J. Suprpto (2007:133) : $Y=a+bX$

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi sederhana dari 72 responden

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.798	1.950		4.000	.000
LINGKUNGAN KERJA	.785	.067	.812	11.644	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 7,798 + 0,785X + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 7,798. Artinya adalah apabila variable lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja sebesar 5,198.
- Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 0,785.

Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,785

UJI SIGNIFIKASI INDIVIDU (UJI T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan uji t. Adapun rumus hipotesis statistiknya :

Ho : Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh kepuasan kerja karyawan

Ha : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $72 - 2 = 70$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah sebesar 1,994. Selanjutnya, dengan menggunakan program SPSS maka didapatkan nilai t hitung yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	7.798	1.950		4.000	.000
LINGKUNGAN KERJA	.785	.067	.812	11.644	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dengan demikian diketahui t hitung (11,644) > t tabel (1,994) dan $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$. Artinya variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan didapatkannya t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena penciptaan lingkungan kerja yang maksimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja..

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Agar lingkungan kerja dapat berjalan lebih maksimal lagi, sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan mutu lingkungan

kerja lagi baik fisik dan non fisik, seperti tingkat kebisingan yang harus diperbaiki, siklus udara di dalam perusahaan serta hubungan antara sesama karyawan dan pimpinan dengan karyawan harus lebih dipererat lagi agar dapat terealisasinya semua target perusahaan.

2. Agar kepuasan kerja karyawan lebih baik lagi, sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan karena sebagian karyawan belum puas akan pekerjaannya saat ini, disini seharusnya pemimpin dituntut untuk agar dapat lebih peka terhadap bawahan, hal ini nantinya berguna sebagai penunjang kelayakatan karyawan terhadap perusahaan.
3. Dengan melihat hasil dari penjabaran hasil analisa pada bab 4, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada Departemen Finishing PT. Riau Andalan Kertas sudah cukup baik. Namun dapat dilihat lagi dari beberapa jawaban responden yang masih merasa kurang puas dengan lingkungan kerja ataupun indikator-indikator dari kepuasan kerja. Seperti ditemukan peralatan kantor yang tidak sesuai dengan teknologi terkini ataupun hubungan yang kurang terjalin baik. Sebaiknya pihak perusahaan, manajemen ataupun atasan lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya sehingga tercipta sebuah lingkungan kerja yang harmonis dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Jika kepuasan kerja terpenuhi pegawai akan bekerja secara optimal dan hal

tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan factor-faktor lainnya yang dapat mengukur kepuasan kerja dalam sebuah organisasi seperti factor sifat dasar pekerjaan, penyelia ataupun upah yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari.Drs : Manajemen Produksi (Edisi Ke IV),Yogyakarta : BPFE,1993
- Alex S. Nitisemito (2000). Manajemen Personalia: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Basuki, Susilowati.(2005), *Metodelogi Penelitian Bisnis, edisi 1.Yogyakarta : BPFE*
- Davis, Keith, & Newstorm, John W. (1993). *Perilaku dalam organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2002. *Manajemen Sumber Dana Manusia*. Edisi Kedua, BPFE. Yogyakarta.
- Hardjana, Agus, 2001. *Training Sumber Daya Manusia yang Efektif*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kinanti Queentarina Annisa, 2010, *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia. Skripsi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Larasaty, Puja,2005, *pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Al-Basi Parahyangan Ciamis Jabar. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan*
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi* (Hadyana Pujaatmaka, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational Behavior* (Twelfth Edition). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti (1996). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandarmaju,
- Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan produktifitas kerja*. Jakarta: Mandarmaju
- Siagian, Sodang P. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwindardi, 2005, *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Sarana Utama Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan*