

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Luwai garment cabang Balikpapan**

<sup>1</sup>Adimas Untara, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman, <sup>3</sup>Aminuddin

<sup>1,2,3</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

*e-mail: <sup>1</sup>adimas1993@yahoo.com, <sup>2</sup>abahdar@gmail.com*

**Abstract.** Job satisfaction is one important element in the company, this is due that employee with high job satisfaction will influence to their behavior in work. Otherwise, if the employee has low job satisfaction will cause many problem, like low productivity, truant work and resign from company. Job satisfaction can be influenced by many factors and one of them is the work environment in the company concerned. The purpose of this study is to determine how much influence the work environment on job satisfaction of employers at CV Luwai Garment branch Office Balikpapan. The research methods used descriptive research and verification methods with a sample of 60 respondents. Data was collected using questionnaires and data analysis methods used were linear regression analysis. The result showed that the effect of work environment on employee job satisfaction, the influence of the work environment on job satisfaction is 11,2% and the remaining 88,8% is influence by other factors outside the work environment.

**Key Words: Keywords : Work Environment and Job Satisfaction**

**Abstrak.** Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan yang rendah akan timbulnya banyak masalah, misalnya produktivitas rendah, bolos dan pengunduran diri dari perusahaan. Kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Luwai Garment Cabang Balikpapan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan Verifikatif dengan jumlah responden 60 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisi daya yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.**

### **A. Pendahuluan**

Kegiatan produksi berkaitan erat dengan sumber daya manusia, begitu pula di CV Luwai Garment, karena sumber daya manusia merupakan sebuah asset bagi sebuah perusahaan, sama halnya seperti modal, bahan baku, mesin, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang harus diberikan pembinaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan dari perusahaan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang di harapkan akan menurunkan tingkat turn over di dalam perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan bagaimana lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, karena hal tersebut merupakan salah satu poin penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Agar kepuasan kerja karyawan maksimal, ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan di antaranya adalah dengan mengkondisikan lingkungan kerja fisik dan non-fisik senyaman mungkin. Menurut Sedarmayanti (2007:22-23) menjelaskan bahwa karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu

kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun non-fisik. Adapun faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja; (2) Kelembaban di tempat kerja; (3) Sirkulasi udara di tempat kerja; (4) Kebisingan di tempat kerja; (5) Getaran mekanis di tempat kerja; (6) Bau tidak sedap di tempat kerja; (7) Tata warna di tempat kerja; (8) Dekorasi di tempat kerja; (9) Musik di tempat kerja; (10) Keamanan di tempat kerja; dan (11) Temperatur/suhu udara di tempat kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dengan ini penulis tertarik untuk meneliti tentang lingkungan kerja fisik dan non-fisik dengan judul “pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Luwai Garment cabang Balikpapan”

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Luwai Garment cabang Balikpapan?

### **B. Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam setiap melaksanakan kegiatan produksi diperlukan manajemen yang berguna untuk menerapkan keputusan-keputusan dalam upaya mengatur dan mengkoordinasikan penggunaan sumber-sumber daya dalam proses produksi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian manajemen menurut James AF Stoner dalam T. Hani Handoko (2003:8), adalah sebagai berikut : Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Lingkungan Kerja**

Terdapat beberapa pengertian mengenai Lingkungan kerja menurut para ahli, salah satunya yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2001:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja; (2) Kelembaban di tempat kerja; (3) Sirkulasi udara di tempat kerja; (4) Kebisingan di tempat kerja; (5) Getaran mekanis di tempat kerja; (6) Bau tidak sedap di tempat kerja; (7) Tata warna di tempat kerja; (8) Dekorasi di tempat kerja; (9) Musik di tempat kerja; (10) Keamanan di tempat kerja; dan (11) Temperatur/suhu udara di tempat kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Salah satu pakar yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah As'ad (2003:104)

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Pada kenyataannya kepuasan kerja karyawan merupakan pernyataan yang sulit untuk didefinisikan dengan istilah sederhana sekalipun, karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan kondisi yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan pada lingkungan kerjanya.

Menurut As'ad (2003:115), kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai segi yaitu :

1. Faktor Psikologi. Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial. Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.
3. Faktor Fisik. Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.
4. Faktor Finansial. Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Verifikatif dengan pendekatan hubungan kasual. Menurut Sugiyono (2005:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2004:7) sebagai berikut: "Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan." Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji signifikansi.

#### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus kepada karyawan di bagian produksi, yang artinya populasi dalam penelitian berjumlah 60 orang. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan penelitian populasi sample jenuh.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah data ordinal dengan menggunakan skala Likert dengan skala 5 opsi. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer yang menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden.

#### **Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: kuesioner, wawancara, dan observasi. Selanjutnya teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dan selanjutnya melakukan analisis deskriptif dan analisis verivikatif yang menggunakan analisis jalur.

## Transformasi Data Ordinal ke Interval

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (Method of successive Interval).

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan rtabel dan rtabel yaitu sebagai berikut:

Jika  $r$  hitung  $\geq$  rtabel atau bila nilai korelasi lebih besar dari 0,2542 berarti valid. Jika  $r$  hitung  $\leq$  rtabel atau bila korelasi lebih rendah dari 0,2542 berarti tidak valid.

Sekaran (dalam Zulganef, 2006) yang menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70.

Jika  $r$  hitung (alpha Cronbach)  $\geq$  0,70 maka item pertanyaan reliabel.

Jika  $r$  hitung (alpha Cronbach)  $\leq$  0,70 maka item pertanyaan reliabel.

### Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan adalah antara variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan regresi sederhana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} :$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$



Pengaruh Langsung lingkungan kerja (X) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) adalah 0,112

### Pembahasan

Tahap pertama analisis data adalah uji validitas dan reliabilitas dari jawaban responden yang diperoleh melalui kuesioner. Tahap selanjutnya adalah mengubah data ordinal menjadi interval dengan MSI (Method of successive Interval). Setelah mengubah data ordinal ke interval selanjutnya adalah melakukan analisis verivikatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh koefisien determinasi sebesar 11,2% sedangkan sisanya 88,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja CV luwai Garment cabang Balikpapan berdasarkan penilaian karyawan sudah baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja pada perusahaan baik bersifat fisik maupun non fisik telah mampu memberikan kenyamanan yang baik bagi karyawannya,

sehingga mereka diharapkan dapat bekerja secara produktif guna mendukung tujuan perusahaan. Namun masih ada karyawan yang menilai aspek lingkungan kerja yang belum optimal, seperti tingkat kebisingan di tempat kerja dan kebersihan ruangan kerja.

2. Kepuasan kerja karyawan CV Luwai Garment cabang Balikpapan termasuk dalam klasifikasi tinggi. Berarti tingkat kepuasan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan, walaupun dari aspek segi finansial yaitu pada tunjangan kesehatan dan jumlah bonus yang diberikan belum sesuai dengan harapan karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, besarnya pengaruh lingkungan kerja adalah sebesar 11,2% , dan sisanya 88,8% di pengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja seperti gaji, tantangan dan promosi jabatan.

### Daftar Pustaka

- Alex S Nitisemito, (2003), *Manajemen Personalia*, Edisi Kedelapan, Ghalia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Bandung
- Guy Newsham, at al (2009), *Linking indoor environment conditions to job satisfaction: a field study*, *Building Research & Information* (2009) 37(2), 129–147
- Henry Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Husein Umar, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ishak dan Tanjung, (2009), *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Luthan, Fred, (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Andi, Yogyakarta
- Malayu S. Hasibuan, (2005), *Manajemen DayaManusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Moch As'ad, (2003), *Psikologi Industri*. Ed 4, Liberti, Yogyakarta