

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT YODYA KARYA

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION ON PT YODYA KARYA JAKARTA

Nabila Setiawati¹, Dr. Bachruddin Saleh Luterlean, SE., M.M.²

^{1,3}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom

¹nabilasetiawati@students.telkomuniversity.ac.id, ²bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah sebuah tempat dimana karyawan dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dengan loyal, tenang dan nyaman. Lingkungan kerja ada yang fisik dan non fisik. Sebuah perusahaan harus mampu mengelola kedua lingkungan kerja tersebut secara efektif dan efisien guna menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja yang tercipta dalam sebuah lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dalam diri karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Yodya Karya. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada pada perusahaan, yakni sebanyak 75 responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel bebas. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, hasil yang didapat yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Yodya Karya. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t dan uji F yang dimana uji t pada variabel lingkungan kerja fisik hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,990 > 1,993$ dan pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $4,192 > 1,993$. Lalu hasil pada uji F bahwa F_{hitung} juga lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $33,743 > 3,12$.

Kata kunci: Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Work environment is a place where employee can do work activities with loyal, quiet and comfortable. Work environment there are a physical work environment and non-physical environment. The company must be able to manage both of work environment effectively and efficiently to make a job satisfaction for employee. Job satisfaction which created in work environment can increase spirit in employee self. This research have purpose to know the effect of work environment on job satisfaction in PT Yodya Karya. The method that use in this research is quantitative method with type of research is descriptive analysis. This research use all of the population in the company which is 75 respondent. In this research use multiple linear regression because of have two free variable. Based on data processing, the result is physical work environment and non-physical work environment have positive effect and significant on job satisfaction at PT Yodya Karya. This can be prove by seeing the result of t test and F test which is in t test of physical work environment variable the result t_{hitung} is bigger than t_{tabel} which is equal to $2,990 > 1,993$ and the non-physical work environment variabel which is equal to $4,192 > 1,993$. Then the result of F test is F_{hitung} is bigger than F_{tabel} which is equal to $33,743 > 3,12$.

Keywords: *physic work environment, non-physic work environment, job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi perusahaan, manajemen yang baik dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Untuk membentuk manajemen yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki

peran cukup besar di dalam sebuah perusahaan. Menurut [1] sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat vital, yang dimana peran dan fungsinya tidak dapat digantikan dengan sumber daya lain.

PT. Yodya Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultan perencana Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini didirikan oleh seorang berkebangsaan Belanda yaitu Mr. Sprey sejak tahun 1948. Perusahaan selama ini mengalami kemajuan berkat mendapat dukungan yang baik oleh kondisi hubungan kerja dengan beberapa *partner*, disertai pelayanan secara teknis dan administratif yang profesional. Kini PT Yodya Karya telah bekerjasama dengan beberapa negara, antara lain Jerman, Belanda, Amerika Serikat, Korea dan Australia.

Peran karyawan dalam perusahaan sangat penting, untuk itu perlu adanya pemeliharaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan fokus dan tenang sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk dapat menyebabkan karyawan stress dan mudah merasa bosan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja karyawan dapat diciptakan dalam lingkungan kerja yang baik, terawat dan nyaman. Sikap positif dari karyawan yang merasakan puas terhadap pekerjaannya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya dapat membuat perusahaan rugi dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut [6] *turnover* adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari sebuah organisasi dengan berbagai alasan dan pada umumnya pindah ke organisasi lain untuk menciptakan tantangan baru. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung kurang merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga memilih untuk keluar dari perusahaan. Data *Turnover* di PT. Yodya Karya, sebagai berikut:

Tabel 1, Data *Turnover* Karyawan Pt. Yodya Karya

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah <i>Turnover</i>	Persentase <i>Turnover</i>
2018	75	4	5,33%
2019	75	7	9,33%

Pada tabel 1, di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam periode tahun 2018 sampai 2019, terjadi peningkatan *turnover* pada PT Yodya Karya. Pada tahun 2018 tingkat *turnover* sebesar 5,33% yang kemudian pada tahun 2019 meningkat menjadi sebesar 9,33%. Jumlah *turnover* pada tabel di atas di sebabkan karena karyawan yang merasa tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan

Ketidakpuasan yang terjadi pada karyawan di dalam lingkungan kerjanya dapat mengurangi semangat kerja karyawan. Setiap karyawan tentu menginginkan terpenuhinya kebutuhan sebagai karyawan. Jika lingkungan kerja yang ada tidak membuat nyaman para karyawan, maka akan berakibat karyawan yang kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis mencoba mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yodya Karya (Persero) Jakarta”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

menurut [2] menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebuah proses yang ada untuk memperoleh, melatih, menilai serta mengkompensasi karyawan dalam mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses yang digunakan organisasi untuk menjaga hubungan dengan SDM yang dimiliki dengan cara menggunakan sumber daya dengan tepat dan memberikan imbalan yang sesuai. Dengan menjaga hubungan baik dengan SDM, perusahaan mampu mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

2.2 Lingkungan Kerja

Perusahaan yang baik dapat dilihat dari lingkungan kerja didalamnya. Sebuah perusahaan yang memiliki lingkungan kerja baik akan menciptakan karyawan yang loyal dan nyaman. Menurut [12] Lingkungan Kerja merupakan lingkungan dimana karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan segala sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Menurut [5] menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan dimana segala sesuatu yang berbentuk fisik dapat mempengaruhi pegawai yang berada disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara disebut juga lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara rekan kerja.

2.3 Kepuasan Kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan menginginkan adanya rasa kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik disbanding dengan karyawan yang tidak merasa puas. Menurut [2] kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa sikap positif ataupun negatif serta puas atau tidak puasnya terhadap pekerjaan tersebut.

2.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja datang dari lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan memiliki sejumlah kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk mendukung kelancaran dalam bekerja. Menurut [3] kondisi kerja tentu memiliki pengaruh sederhana terhadap kepuasan kerja. Apabila kondisi kerjanya bagus (bersih dan lingkungannya menarik) karyawan akan lebih mudah melakukan pekerjaannya. Sebaliknya jika kondisi kerja buruk (panas dan bising) karyawan akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap karyawan di dalamnya. Penting bagi manajemen untuk membuat lingkungan kerja nyaman dan aman mungkin untuk membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan optimal.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan kausalitas. Menurut Utama [11] penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memiliki kaitannya erat dengan teknik-teknik survei social, seperti wawancara terstruktur serta kuesioner yang sudah tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi dan masih banyak lagi.

Kemudian menurut [7] kausalitas adalah hubungan yang memiliki sifat sebab akibat, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Dengan kata lain, penelitian ini untuk mencari hubungan sebab-akibat berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan. Penelitian ini juga termasuk dalam penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap variabel, baik satu variabel atau lebih, [8]

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan jumlah subjek dan objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang digunakan peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya [10] Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Yodya Karya yang berjumlah 75 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik dari populasi yang digunakan untuk penelitian [10]. Menurut [9] sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila terdapat populasi yang besar dan peneliti tidak mampu mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, karena keterbatasan tenaga, dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang bisa diambil dari jumlah populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi tidak terlalu besar, yaitu 75 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Yodya Karya. Dengan demikian ada 75 responden yang akan menjadi sampelnya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.274	5.400		2.458	.016
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.327	.109	.321	2.990	.004
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.461	.110	.450	4.192	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel2 (a) Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 3 (b) Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1258.593	2	629.297	33.743	.000 ^b
	Residual	1342.783	72	18.650		
	Total	2601.376	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 3 (c) Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.469	4.318537

a. Predictors: (Constant), X2, X1

4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda dimana dengan persamaan $Y = 13.274 + 0.327 X_1 + 0.461 X_2$, dapat diartikan dengan meningkatnya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka kepuasan karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, sesuai dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian uji t menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT Yodya Karya. Hal-ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu $2,990 > 1,993$ dan tingkat nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) seperti, pencahayaan, kelembaban udara, temperatur suhu, dekorasi tata letak, tata warna, pewarnaan, musik dan keamanan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Yodya Karya.

Hasil dari penelitian uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja-non fisik (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT Yodya Karya. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu $4,192 > 1,993$ dan tingkat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis tersebut lingkungan kerja non fisik (X2) seperti, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan hubungan kerja antara rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Yodya Karya.

Hasil dari penelitian uji F dapat dilihat hasil F_{hitung} sebesar 33,743 dan nilai signifikansi yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,743 > 3,12$) dan nilai signifikansi lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat diartikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 48,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 48,5%. Sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Yodya Karya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja memperoleh hasil akhir dengan kategori yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan, gaji, promosi, komunikasi antar rekan kerja, *benefit*, serta *contingent rewards* yang diberikan perusahaan sudah baik.
- Variabel lingkungan kerja fisik memperoleh hasil akhir dengan kategori baik yang artinya bahwa lingkungan kerja fisik berdasarkan pencahayaan, kelembaban udara, dekorasi tata letak, kebisingan, musik serta keamanan di perusahaan sudah baik.
- Dalam analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh hasil akhir dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berdasarkan hubungan antara bawahan dan atasan serta hubungan antar rekan kerja sudah baik.
- Hasil uji t (uji parsial) diketahui variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- Hasil uji F (uji simultan) diketahui variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- [2] Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung : alfabeta
- [3] Desseler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- [4] Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York : McGraw-Hill.
- [5] Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- [6] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- [8] _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [9] _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [10] Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- [11] Utama. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK Dan R&D*. Kartasura : Fairuz Media
- [12] Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Manggu Makmur Tanjung Lestari.