

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. YAMAHA MATARAM SAKTI CABANG TASIKMALAYA

Oleh :

DESI LUSPIANA

4122416110024

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi
Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. YAMAHA
MATARAM SAKTI CABANG TASIKMALAYA**

Oleh,

**DESI LUSPIANA
4122416110024**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi
Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti

Bandung,2019

Pembimbing

Untung Eko Setyasari, S.Sos.,MA

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dr (C) H. Dede Komar Priatna, ST.,SIP.,MM

Herni Suryani, SE.,S.Ikom.,MM

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya, Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya” ini dapat penulis selesaikan.

Laporan ini menguraikan kegiatan yang penulis lakukan dalam Skripsi dan merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Winaya Mukti Bandung.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mendapat bantuan yang tak ternilai harganya dari berbagai pihak. Penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Ibu Untung Eko Setyasari, S.Sos.,MA, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membimbing penulis dalam menyusun laporan ini.
3. Seluruh Staf dan Dosen Universitas Winaya Mukti Bandung atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.
4. Pimpinan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya yang telah membantu penulis dalam menyusun Skripsi ini.
5. Seluruh keluarga penulis yang selalu melimpahkan kasih sayang, mencurahkan perhatian, dan selalu memberi semangat kepada penulis.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun Skripsi ini. Namun, penulis menyadari bahwa Laporan ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, saran, dan kritik membangun yang membawa ke arah lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap mudah-mudahan Skripsi ini bermanfaat. Semoga bantuan, dukungan dari berbagai pihak yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah yang mendapatkan ridlo Allah SWT. Amin.

Bandung, Agustus 2019

Penulis.

ABSTRACT

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE
SATISFACTION IN PT. YAMAHA MATARAM SAKTI
BRANCH TASIKMALAYA*

By:

*DESI LUSPIANA
4122416110024*

Guidance: UntungEkoSetyasari, S.Sos., MA

The purpose of this research is to know and analyze the Effect of Work Environment on Job Satisfaction.

The research method used was a survey method. Data collection was obtained through interviews, questionnaires and literature studies. The population in this study were employees at PT. Yamaha Mataram Sakti Tasikmalaya Branch.

By using simple linear regression, the study found that partially, the Work Environment has a significant effect on Job Satisfaction. Simultaneously, the Work Environment has a significant influence on Job Satisfaction, so that the hypothesis is tested for its correctness.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIPT. YAMAHA MATARAM SAKTI CABANG TASIKMALAYA

Oleh :

DESI LUSPIANA
4122416110024

Pembimbing: UntungEkoSetyasari, S.Sos.,MA

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

Dengan menggunakan regresi linier sederhana, penelitian menemukan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumberdaya manusia (SDM) yang memberikankontribusi terhadap jalannya organisasi. perhatian penuh terhadap sumberdaya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang cenderung berubah, mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian, oleh karena itu, peningkatan kinerja sumberdaya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut perlu menjadi perhatian.

Untuk setiap organisasi / perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumberdaya manusia yang merekamilikimempunyaiproduktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satufaktor yang dapat mempengaruhi produktifitas Karyawan adalah kepuasan kerja Karyawan. Menurut Davis (1985:96) dalam Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri Karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaannya dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka Karyawan akan merasa tidak puas.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika Karyawan merasa puas, maka Karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, Karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, Karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja Karyawan dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi Karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja ini sendiri terdapat dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan Karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab Karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja Karyawan. Dalam mencapai kenyamanan kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalunya terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suaramusik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja Karyawan. Jika Karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara Karyawan lain maka akan mengganggu kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif di dalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan.

Perusahaan Dealer Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya yang menjual produk Yamaha perlu bagi Yamaha untuk menyadari bahwa selisih penjualan antara Honda dan Yamaha sangat tipis, sehingga Honda setiap saat dapat merebut pangsa pasar yang selama ini dimiliki oleh Yamaha.

Pada observasi pendahuluan mengenai kondisi lingkungan kerja di Perusahaan Dealer Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya, diperoleh hasil yang berkenaan dengan lingkungan kerja non fisik, diketahui lingkungan kerja belum kondusif, belum kondusifnya lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari bagaimana komunikasi dan hubungan para karyawan dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik, juga dapat dilihat pada waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan memulainya kembali bekerja, suasana di tempat kerja yang kurangnya dapat dirasakan dari kebisingan, tata letak peralatan kerja yang kurang baik, penerangan yang kurang baik, dan suhu di dalam ruang kerja. Hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian yang terfokus pada Kepuasan Kerja Karyawan yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk Usulan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja kurang kondusif
2. Kurang baiknya komunikasi antar bawah dengan atasan
3. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan dinilai kurang

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataran Sakti Cabang Tasikmalaya.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Yamaha Mataran Sakti Cabang Tasikmalaya.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis,

hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataran Sakti Cabang Tasikmalaya.

Berikut kegunaan teoritis penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya..

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan memperbaiki lingkungan kerja perusahaan atau organisasi..

1.5.2 Kegunaan Praktis

Sedangkan aspek praktis dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan wawasan keilmuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Kepuasan Kerja Karyawan dan memberikan manfaat :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan, maupun untuk mengetahui bagaimana praktek sebenarnya di lapangan dengan menerapkan teori yang didapat diperkuliahan.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti Bandung

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ke pustaka dalam pengembangan dan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan sehingga

perusahaan dapat mengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk

terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja fisik di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainnya. Berdasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja fisik:

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan;
2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan social kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan, As'ad (2013:47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, Nitisemito (2013:183). Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instalasi yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja;
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai;
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan;
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan;
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Jenis Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2013:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang pasti terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, perlengkapan kantor, mesin-mesin kantor dan tata ruang kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kondisi menyenangkan, enak dan hanya nyaman hanya akan membuat pegawai betah tinggal dikantor. Sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:184) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Warna;
2. Kebersihan;
3. Pertukaran udara;
4. Penerangan;
5. Keamanan;
6. Kebisingan.

Berdasarkan uraian teoritis lingkungan kerja sebagaimana disebut diatas dapat disimpulkan komponen / faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, udara, penerangan, keamanan, kebisingan dan tata ruang.

1. Warna

Warna harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya. Nitisemito (2013:184). Menurut Sedarmayanti (2013: 47), menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2005:106) warna ruang kantor yang sesuai dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Warna sejuk adalah biru dan

hijau, warna pastel adalah biru muda dan kuning muda, warna hangat adalah kuning dan merah, sedangkan warna netral adalah abu kecoklatan dan coklat. Mangkunegara (2005:106)

- a. Merah adalah warna yang menggambarkan panas, kegembiraan dan kegiatan bekerja sebagai alat untuk merangsang panca indera;
- b. Kuning menggambarkan kehangatan matahari, warna ini merangsang mata dan syaraf;
- c. Pengaruh mental yang ditimbulkan adalah perasaan gembira dan riang yang meleyapkan perasaan tertekan;
- d. Biru adalah warna adem, memberi kesan kehalusan dan ketentraman. Warna ini dapat berpengaruh untuk mengurangi ketegangan otot tubuh dan tekanan darah pekerja yang memerlukan konsentrasi;
- e. Warna yang digunakan dalam ruangan kerja hendaknya warna berikut: kuning muda, gading, cream, dan hijau serta abu-abu. Warna tembok luar sebaiknya warna lunak, tidak silau atau tidak tajam.

2. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang Nitisemito (2013:184) dalam Vemmylia (2009: 32). Dalam setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja sebab hal ini mempengaruhi kesehatan maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih

luas dari pada itu misalkan kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakan. Untuk menjaga kebersihan pada umumnya diperlukan petugas khusus tetapi kebersihan ini bukan semata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap karyawan wajib ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

3. Udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang Nitisemito (2013:184). Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Sedarmayanti (2013:26).

Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Tetapi sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang baik, maka dalam ruangan kerja diperlukan jendela dan ventilasi yang cukup untuk pertukaran

udara. Gedung yang berplafon tinggi pertukaran udaranya akan lebih baik dari gedung yang berplafon rendah.

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat. Tetapi pada jaman modern sekarang ini sarana pertukaran udara tidak lagi berpengaruh adanya ventilasi, bahkan jendela besar pun tidak lagi berpengaruh besar, karena adanya alat pengaturan udara yang lebih modern yakni *Air Conditioning*, kecuali untuk menambah kesehatan dan kesenangan karyawan *air conditioning* juga memberikan keuntungan ekonomis, yaitu dengan produktifitas yang tinggi dan pengurangan dalam pembiayaan pembersihan. Suatu penyelidikan efisiensi pegawai kantor menunjukkan hasil 20% setelah diberi *air conditioning* Moekijat (2013:145) .

4. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti Nitisemito (2013:184) . Menurut Sedarmayanti (2013:23), cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

5. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan kegairahan untuk bekerja bagi para karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan. Misal diberi gaji pada tunjangan pensiun di masa depan, tetapi yang dimaksudkan dalam hal ini keamanan terhadap memiliki pribadi karyawan. Misal: sepeda motor, mobil, tas kerja sehingga pada saat mereka bekerja karyawan merasa tenang dan lebih konsentrasi terhadap pekerjaannya. Jadi apabila jaminan terhadap keamanan ini diberikan maka ketenangan dalam bekerja akan dapat ditimbulkan sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

6. Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Nitisemito (2013:185) . Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2013:26), salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihilangkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.Salah

satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-

sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sika-sikap

terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014 : 75) juga menutip pendapat Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2014 : 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Edy Sutrisno (2014 : 77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad, 2001) adalah :

1. *Faktor Individu*, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. *Faktor Sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

3. *Faktor Utama dalam Pekerjaan*, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. *Kemauan kerja*. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. *Pengawasan*. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*
6. *Faktor Intrinsik dan pekerjaan*. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. *Kondisi kerja*. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. *Aspek sosial dalam pekerjaan.* Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. *Komunikasi.* Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. *Fasilitas.* Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2014: 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut

Mangkunegara(2015:120)yaitu:

- 1) Faktorpegawai,yaitukecerdasan (IQ), kecakapanhusus,umur,jenis kelamin,kondisifisik,pendidikan,pengalamkerja,masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

1. *Faktor Psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. *Faktor Sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. *Faktor Fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. *Faktor Finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja Pegawai merupakan suatu ungkapan sikap dari Pegawai terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas

profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi.

Sedangkan faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja;
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.2.3 Dampak Kepuasan Kerja

Tinggi rendahnya suatu kepuasan karyawan akan memberi dampak bagi perusahaan atau pun karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (2012: 113) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

a. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan kinerja digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif.

b. Kepuasan Kerja dan Kepuasan Pelanggan

Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan pelanggan meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan pelanggan. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai konsumen.

c. Kepuasan Kerja dan OCB

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka.

d. Kepuasan Kerja dan Ketidakhadiran

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

e. Kepuasan Kerja dan Perputaran Karyawan

Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Keluar dari perusahaan besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberimereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisikebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyairekan sekerjayang ramah dan mendukung akan mengarah ke

kepuasan kerjanya meningkat. Perilaku atau sikap juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian jurnal-jurnal melalui internet.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No (1)	Penelitian (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)	Sumber (6)
1	Haedar, Saharuddin, Herlangga, PT. Hadji Kalla Palopo. 2015	Metode Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Perbedaan : Tidak meneliti mengenai Karakteristik Individu, Semangat Kerja dan Penempatan	Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan	JURNAL MANAJEMEN ISSN 2339-1510. Vol. 02 No. 01 Februari 2015 Halaman 10-22

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Alat Analisis : Regresi linier Berganda	Pegawai	kerja karyawan,	
2	Farid Firmansyah, Wachid Hasyim Surabaya. 2008	Metode Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Alat Analisis : Regresi linier berganda	Perbedaan : Tidak meneliti mengenai Karakteristik Individu, Semangat Kerja dan Penempatan Pegawai	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,	Tadris. <i>Volume 3. Nomor 1. 2008</i>
3	Feb Amni Hayati. PT. Brema Brata. 2018	Metode Penelitian Kuantitatif: Variabel yang diteliti : Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Alat Analisis : Regresi linier berganda	Perbedaan : Tidak meneliti mengenai Karakteristik Individu, Semangat Kerja dan Penempatan Pegawai	Secara umum hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Brema Brata	Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 1, Februari 2018, Hal (42-53)

2.2 Kerangka Pemikiran

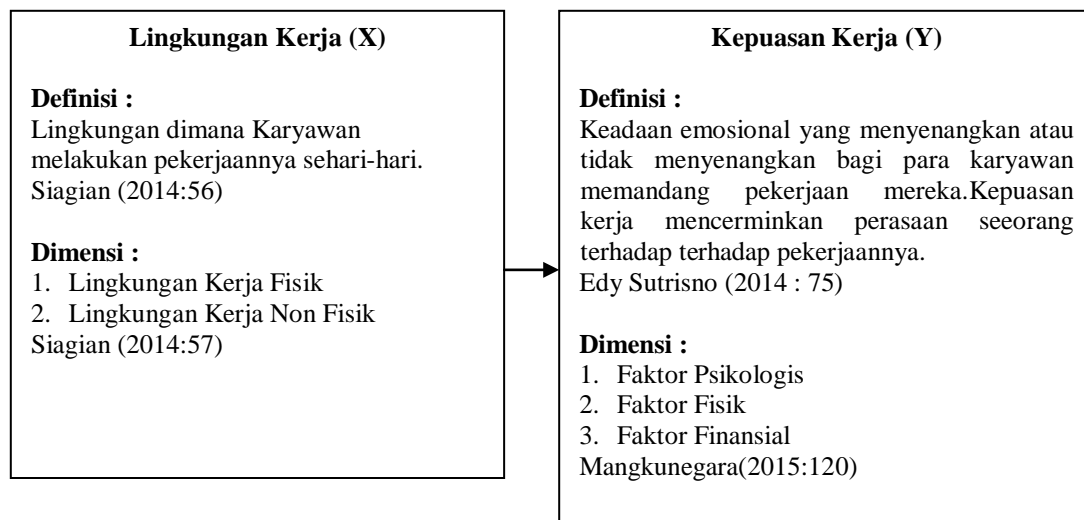
Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Siagian (2014:56). Adapun dimensi yang berkaitan dengan lingkungan kerja menurut Siagian (2014:57) diantaranya adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Salah satu penelitian yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai dilakukan oleh Feb Amni Hayati (2018) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Pada PT. Brema Brata. Hasil analisis dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Pegawai. Kepuasan pegawai adalah Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014 : 75). Dimensi dari kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015 : 120) diantaranya adalah faktor psikologis, faktor fisik dan faktor finansial.

Selanjutnya keterkaitan antar variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian sebagaimana terlihat dalam sub kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu kepada kerangka konseptual tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.”

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2016:1). Berdasarkan tinjauan terhadap variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini termasuk deskriptif korelasional karena menjelaskan fenomena yang ada dan hubungan diantara variabel-variabel. Penelitian deskriptif korelasional adalah penelitian untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena-fenomena tertentu dan melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Bambang S Soedibjo, 2013: 7). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

3.2 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat berjalan seperti apa yang dikehendaki, maka penulis akan menggambarkan batasan dari variabel, yang diuraikan dalam dimensi, kemudian lebih dijabarkan secara teknis menjadi indikator, sebagai acuan dalam pembuatan kuesioner. Berikut disajikan penjelasan batasan-batasan variabel penelitian dalam tabel operasionalisasi variabel, sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan dimana Karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Siagian (2014:56)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Siagian (2014:57)	1. Penerangan ruang kerja 2. Suhu udara 3. Ukuran ruang kerja 4. Tata letak ruang kerja 5. Kebersihan ruang kerja 6. Peralatan kantor 7. Keamanan dalam kerja 8. Hubungan dengan rekan kerja 9. Hubungan dengan bawahan 10. Komunikasi antar Karyawan	Ordinal
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014 : 75)	1. Faktor Psikologis 2. Faktor Fisik 3. Faktor Finansial Mangkunegara (2015 : 120)	1. Ketentraman dalam bekerja 2. Minat 3. Sikap terhadap pekerjaan 4. Jenis pekerjaan 5. Pengaturan waktu kerja 6. Kondisi fisik 7. Tingkat kesejahteraan 8. Tunjangan 9. Promosi jabatan	Ordinal

Sumber : Diolah dari kajian pustaka

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber yang diperoleh penulis untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti didapat langsung dari PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya. Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengelompokan data

yang diperlukan yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer yaitu data atau segala informasi yang diperoleh dan didapat oleh penulis langsung dari sumber pertama baik individu atau sekelompok bagian dari objek penelitian, seperti hasil kuesioner dan observasi langsung pada objek yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sumber yang diperoleh penulis untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti didapat langsung dari PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya. Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengelompokan data yang diperlukan yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer yaitu data atau segala informasi yang diperoleh dan didapat oleh penulis langsung dari sumber pertama baik individu atau sekelompok bagian dari objek penelitian, seperti hasil kuesioner dan observasi langsung pada objek yang diteliti.

3.5 Populasi dan Sensus

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu

(Sugiyono, 2016: 90).Populasi dalam penelitian ini adalah KaryawanPT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya sebanyak 50 orang.

3.5.2 Sensus

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasiyang digunakan relatif kecil.Teknikpenentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016: 96).Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu KaryawanPT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya sebanyak 50 orang.

3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut Arikunto (2010: 211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukuratau instrument dalam melakukan fungsinya.Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.“Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud” (Arikunto, 2010: 211-212).

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Pengujian validitas instrumen

adalah untuk menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dan dengan apa yang kita yakini pengukurannya.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi *Product Moment* dari *Pearson* dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{XY} : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variable yang dikorelasikan

X : variabel X

Y : variabel Y

X^2 : kuadrat dari X

Y^2 : kuadrat dari Y

$\sum XY$: jumlah perkalian X dengan Y

N : jumlah sampel

(*Uji Product Moment : Pearson*, dalam Suharsimi Arikunto, 2010:239)

Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $0,05 = \alpha$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Berikut hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja:

3.6.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2010: 221) mengatakan bahwa “reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik”. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan dan konsistensinya didalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan disaat yang berbeda. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian menggunakan metode *Alpha*. Metode *Alpha* yaitu metode mencari reliabilitas internal dengan menganalisis realibilitas alat ukur dari satu kali pengukuran.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien alpha (α) Cronbach yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right] \quad (\text{Bambang S Soedibjo, 2013: 70})$$

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel. Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* dengan model *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks α sebagai berikut :

1. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 : tinggi
2. Antara 0,600 sampai dengan 0,800 : cukup
3. Antara 0,400 sampai dengan 0,600 : agak rendah
4. Antara 0,200 sampai dengan 0,400 : rendah
5. Antara 0,000 sampai dengan 0,200 : sangat rendah.

3.6.3 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.6.3.1 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugianto, 2007: 1).

Pengolahan data menurut Hasan (2006: 32) meliputi kegiatan:

1. Pengeditan (*Editing*)

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

Editing dalam penelitian ini yaitu mengecek atau mengoreksi kuesioner penelitian yang telah disebar.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

Coding dalam penelitian ini yaitu memberikan kode terhadap kuesioner yang akan dianalisis, misalkan dari 56 kuesioner yang telah disebar masing-masing kuesioner diberikan angka 1-56 yang membedakan jawaban dari tiap responden.

3. Pemberian Skor (*Skoring*)

Yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor berdasarkan tingkatan jawaban yang diterima dari responden.

Jenis skala pengukuran yang digunakan yaitu ordinal, dimana oleh Zainal Mustafa (2009:55) dikemukakan bahwa :

”Skala Ordinal merupakan suatu instrument yang menghasilkan nilai atau skor yang bertingkat atau berjenjang (bergradasi)”.Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Skala likert menurut Sugiyono (2011:93) adalah sebagai berikut:

”Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.Untuk pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban

untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut menurut Sugiyono (2011: 94) :

Tabel 3.2
Kategori Skor Nilai

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber : Sugiyono (2011: 94)

Untuk memberikan gambaran hasil penelitian untuk setiap variabel yang diteliti, maka ditentukan kategori penilaian berdasarkan skor nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner. Adapun cara menentukan kategori penilaian dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan bobot penilaian untuk setiap pilihan, dalam hal ini ditentukan berdasarkan skala penilaian yaitu skala likert.
- b. Menghitung skor nilai untuk setiap item pertanyaan, yaitu dengan cara mengalikan bobot nilai dengan jumlah frekuensi (jumlah jawab responden setiap alternatif jawaban tiap item pernyataan).
- c. Nilai terendah dan nilai tertinggi, dalam hal ini nilai terendah adalah jumlah responden (jumlah responden 50, maka nilai terendah adalah 50). Sedangkan nilai tertinggi adalah nilai terendah dikalikan dengan bobot nilai tertinggi yaitu $50 \times 5 = 250$. Dengan demikian nilai terendah adalah 50 dan nilai tertinggi adalah 250.

- d. Dikarenakan alternatif jawaban ada lima pilihan (sesuai dengan skala likert), maka kategori penilaian juga harus ada lima, untuk itu langkah selanjutnya adalah menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi hingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$NJI = \frac{(N1 - N2)}{5}$$

Keterangan :

JI = Jarak interval

N1 = Nilai tertinggi

N2 = Nilai terendah

$$\begin{aligned} NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{250 - 50}{5} \\ &= 40 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Nilai	50	-	90	Sangat Rendah
Nilai	90	-	130	Rendah
Nilai	130	-	170	Kurang Baik
Nilai	170	-	210	Baik
Nilai	210	-	250	Sangat Baik

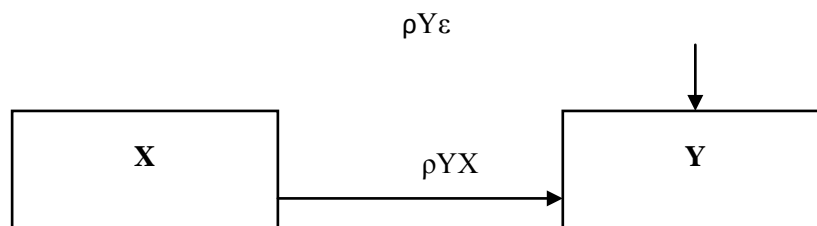
4. Tabulating

Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Tabulasi dalam penelitian ini yaitu jawaban dari kuesioner yang telah disebar di masukkan ke dalam tabel sesuai dengan analisis contohnya tabulasi karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan pendidikan terakhir.

3.6.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugioyono (2011, 188) Untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Secara umum persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$



Gambar 3.1 **Analisis Regresi Linier**

Dimana :

Y : Nilai yang diprediksikan (Kepuasan Kerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X : Nilai variabel Lingkungan Kerja;

ρ_{YX} : Pengaruh X terhadap Y;

ε : Nilai Residu / Nilai Sisa

Untuk memudahkan perhitungan di atas, maka penulis menggunakan program SPSS for Windows V.16. Untuk melakukan uji regresi berganda harus memenuhi syarat yaitu data harus berskala interval dan dilakukan uji asumsi klasik. Apabila tidak terdapat pengaruh antar variabel independent, maka dapat digunakan uji linear berganda.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Ghazali (2012 : 107). Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai positif (Gujarati dalam Ghazali, 2012 : 107).

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi- variasi dependen (Ghozali, 2012 : 107).

$$t = \frac{\rho_{X_u X_k}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2 X_u(X_1, X_2, \dots, X_k))(C_{11} + C_{11} - 2C_{12})C_{11}}{(n - k - 1)}}$$

Dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun pengujian Hipotesis Operasional secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{YX} = 0$: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

$H_a: \rho_{YX} > 0$: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Profil Yamaha Mataram Sakti

Sejak awal Mataram Sakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi sepeda motor. Dengan adanya kesepakatan antara ATPM Yamaha dan Mataram Sakti, maka pada bulan Agustus 2002 kami secara resmi ditunjuk menjadi dealer resmi Yamaha. Seiring perjalanan waktu, Yamaha Mataram Sakti yang pada awalnya hanya membuka 3 showroom telah berkembang dengan begitu pesatnya sehingga kini telah mempunyai 32 jaringan penjualan di Jawa Barat, pelayanan purna jual dan suku cadang yang tersebar di berbagai area di Jawa Barat.

Yamaha Mataram Sakti adalah perusahaan distributor sepeda motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia. Sesuai dengan visi perusahaan, Yamaha Mataram Sakti selalu berupaya untuk menyediakan solusi mobilitas terbaik yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dengan sistem pengendalian intern penjualan yang solid dan infrastruktur yang tepat guna. Sistem penjualan yang dilakukan oleh Yamaha Mataram Sakti adalah sistem penjualan Tunai dan Kredit. Dengan omset penjualan yang terus meningkat dari waktu ke waktu, saat ini Mataram Sakti melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis

dengan membentuk jaringan-jaringan Penjualan, Perawatan, dan Suku Cadang baru di seluruh Indonesia.

Dalam usianya yang relatif masih sangat mudaini, Mataram Sakti telah ikut menyumbangkan daya upayanya dalam mendongkrak pasar dalam negeri untuk produk-produk sepeda motor Yamaha di Jawa Barat. Dengan omzet penjualan yang terus meningkat dari waktu ke waktu, saat ini Mataram Sakti telah menjadi salah satu perusahaan distribusi sepeda motor Yamaha yang TERBESAR dan TERPERCAYA di Jawa Barat.

B. Visi, Misi, Filosofi Dan Tujuan Yamaha Mataram Sakti

Visi :

Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran Terbesar di Indonesia.

Menjadi perusahaan yang Terpercaya, meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi & informasi, dan sumber daya fisik.

Misi:

- A. Menyediakan pelayanan terbaik bagi konsumen.
- B. Menyediakan produk dan jasa yang berkualitas.

Filosofi :

- A. Bekerja adalah ibadah.
- B. Kepuasan pelanggan adalah komitmen kami.
- C. Kerjatim adalah kekuatan kami.
- D. Kerjakeras adalah kebiasaan kami.
- E. Perubahan dan perbaikan adalah kunci sukses kami.

Tujuan:

Tujuan dari Yamaha Mataram Sakti sendiri adalah bergerak di bidang otomotif dan menguasai pangsa pasar dengan memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan sepenuh hati. Tujuan ini tidak berbeda dengan perusahaan motor pada umumnya.

C. Struktur Organisasi Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya



Gambar3.1 : Struktur Organisasi Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Keterangan :

a. Manager area

Memimpin, mengelola dan mengendalikan semua aktivitas operasional perusahaan agar dapat dicapai standar pelayanan yang telah ditetapkan dan dapat mencapai target pendapatan dan pengeluaran biaya sesuai dengan *budget* operasi.

b. Kepala cabang

1. Memberi motivasi, dukungan, mengawasi, merencanakan penjualan, merencanakan even;
2. Mengawasi roda perusahaan;
3. Bisa mengangkat dan memecat yang lainnya.

c. Supervisor

1. Mengawasi sales;
2. Bertanggung jawab atas sales;
3. Mengangkat dan memecat sales;
4. Melaporkan hasil laporan penjualan produk kepada kepala cabang setiap bulannya.

d. Sales Counter

Menerima tamu atau pelanggan yang datang ke dealer untuk meyakinkan produk yang dimiliki Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

e. Sales/Marketing

1. Menjual Barang;
2. Mencari Konsumen.

f. Driver

1. Driver bertugas untuk mengantarkan produk yang sudah dibeli konsumen;
2. Menyetir mobil dan mengantarkan karyawan jika ada event di daerah tertentu.

g. Mekanik

Dibagian bengkel menangani ketika ada konsumen yang mau service motor ataupun mengecek kondisi motor sebelum dikirimkan ke konsumen.

D. Produk Yang di Tawarkan

Di Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya ada beberapa Produk yang ditawarkan, ada 20 jenis kendaraan bermotor dengan berbagai merk, diantaranya:

1. Mio M3 AKS SSS

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.16.460.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.700.000 sampai Rp.2.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

2. Mio M3 Spoke

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.14.600.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.500.000 sampai Rp.2.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

3. Mio M3 Cw

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.15.560.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.600.000 sampai Rp.2.800.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

4. Mio Z

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.15.960.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.600.000 sampai Rp.2.800.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

5. X-Ride

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.16.250.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.1.700.000 sampai Rp.2.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

6. All newSoul GT 125

Produk iniditawarkandenganharga Rp.17.150.000untuk pembelian tunai.Untukpembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.1.700.000sampaiRp.3.100.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

7. Fino Premium 125

Produk iniditawarkandenganharga Rp.17.475.000untuk pembelian tunai.Untukpembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.1.800.000sampaiRp.3.100.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

8. GT 125

Produk iniditawarkandenganharga Rp.17.385.000untuk pembelian tunai.Untukpembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.1.800.000sampaiRp.3.100.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

9. Aerox

Produk iniditawarkandenganharga Rp.18.950.000untuk pembelian tunai.Untukpembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.1.900.000sampaiRp.1.900.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

10. N-MaxNon ABS

Produk iniditawarkandenganharga Rp.25.935.000untuk pembelian tunai.Untukpembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.2.600.000sampaiRp.4.600.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

11. N-MaxABS

Produk iniditawarkandenganharga Rp.29.680.000untuk pembelian tunai.Untukpembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.3.000.000sampaiRp.5.200.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

12. VegaForce

Produk iniditawarkandenganharga Rp.14.850.000untuk pembelian tunai.Untukpembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.1.900.000sampaiRp.2.600.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

13. Jup Z1 F1

Produk iniditawarkandenganharga Rp.16.150.000untuk pembeliantunai.UntukpembeliankreditditawarkandenganuangmukadariRp.1.700.000sampaiRp.2.900.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

14. MX King

Produk iniditawarkandenganharga Rp.21.200.000untuk pembelian tunai.Untukpembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.2.200.000sampaiRp.3.800.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

15. Byson F1

Produk iniditawarkandenganharga Rp.23.250.000untuk pembelian tunai.Untuk pembelian kreditditawarkandenganuangmuka dariRp.2.400.000sampaiRp.4.100.000danbisaditempo 11bulan sampai 35 bulan.

16. Vixion Advance

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.25.805.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.2.600.000 sampai Rp.4.600.000 dan bisa ditempo 11 bulan sampai 35 bulan.

17. Xabre

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp.31.150.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp.3.200.000 sampai Rp.5.500.000 dan bisa ditempo 11 bulan sampai 35 bulan.

4.1.2 Lingkungan Kerja Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang menjalankan operasional perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan

Mengenai deskripsi pada variabel Lingkungan Kerja, peneliti mencantumkan 2 (dua) dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Menurut Sugiyono (2007:214) klasifikasi setiap indikator variabel X (Lingkungan Kerja) dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Lingkungan Kerja : $50 \times 5 = 250$

Nilai terendah setiap indikator Lingkungan Kerja : $50 \times 1 = 50$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}} \\ &= \frac{250 - 50}{5} \\ &= 40 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Nilai	50 -	90	Sangat Rendah
Nilai	90 -	130	Rendah
Nilai	130 -	170	Cukup Tinggi
Nilai	170 -	210	Tinggi
Nilai	210 -	250	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Responden memberikan pernyataan dari variabel X dengan dimensi Lingkungan Kerja Fisik, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	16	32%	1	2%	33	66%	0	0	50	133

2	0	0	18	36%	3	6%	29	58%	0	0	50	139
3	0	0	18	36%	3	6%	29	58%	0	0	50	139
4	0	0	11	22%	3	6%	36	72%	0	0	50	125
5	0	0	16	32%	1	2%	33	66%	0	0	50	133
Jumlah Rata-rata											134	

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 134 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Lingkungan Kerja Fisik didapat skor rata-rata 134. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan "Ruang kerja di kantor ini tertata dengan baik", memiliki skor nilai 125, hal ini disebabkan responden yang memilih tidak setuju lebih banyak karena beberapa responden memandang bahwa ruang kerja di kantor ini harus diperbaiki agar kepuasan kerja meningkat.

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Responden diberikan pernyataan dari variabel X (Lingkungan Kerja) dengan dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	11	22%	1	2%	38	76%	0	0	50	123
2	0	0	18	36%	3	6%	29	58%	0	0	50	139
3	0	0	12	24%	0	0%	38	76%	0	0	50	124
4	0	0	12	24%	0	0%	38	76%	0	0	50	124
5	0	0	12	24%	5	10%	33	66%	0	0	50	129
Jumlah Rata-rata											128	

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 128 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Adapun nilai tersebut merupakan pernyataan yang memiliki nilai rendah adalah “Hubungan dengan rekan kerja terjaga dengan baik dan Hubungan baik dengan atasan menciptakan semangat kerja”, memiliki skor nilai 124. Hal tersebut dikarenakan responden yang menjawab tidak setuju cukup banyak karena responden memandang bahwa terkadang hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan kurang terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari keseluruhan jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja di rekap untuk dilihat skor total jawaban responden dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Skor

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Penerangan di kantor ini cukup baik	5 x 50 = 250	133	Cukup
2	Suhu udara di kantor ini cukup baik	5 x 50 = 250	139	Cukup
3	Ukuran ruang kerja di kantor ini memadai	5 x 50 = 250	139	Cukup
4	Ruang kerja di kantor ini tertata dengan baik	5 x 50 = 250	125	Cukup
5	Kebersihan di kantor ini terjaga dengan baik	5 x 50 = 250	133	Cukup
6	Peralatan kerja yang digunakan masih layak pakai	5 x 50 = 250	123	Cukup
7	Saya merasa cukup aman bekerja di kantor ini	5 x 50 = 250	139	Cukup
8	Hubungan dengan rekan kerja terjaga dengan baik	5 x 50 = 250	124	Cukup
9	Hubungan baik dengan atasan menciptakan semangat kerja	5 x 50 = 250	124	Cukup
10	Dalam bekerja, komunikasi yang baik	5 x 50 = 250	129	Cukup

sangat diperlukan

1308

Sumber : Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $50 \times 5 \times 10 = 2500$

Nilai terendah secara keseluruhan : $50 \times 1 \times 10 = 500$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{2500 - 500}{5}$$

$$= 400$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	500	-	900	Sangat Rendah
Nilai	900	-	1300	Rendah
Nilai	1300	-	1700	Cukup Baik
Nilai	1700	-	2100	Tinggi
Nilai	2100	-	2500	Sangat Tinggi

Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Lingkungan Kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1308. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa lingkungan kerja PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya sudah ideal dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

4.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, didalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan didalam dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Mengenai deskripsi pada variabel Kepuasan Kerja, peneliti mencantumkan empat dimensi, yaitu keluhan, usulan dari pelanggan, komunikasi dengan perusahaan dan perhatian perusahaan yang dapat dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Menurut Sugiyono (2007:214) klasifikasi setiap indikator variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Kepuasan Kerja Karyawan : $50 \times 5 = 250$

Nilai terendah setiap indikator Kepuasan Kerja Karyawan : $50 \times 1 = 50$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}} \\ &= \frac{250 - 50}{5} \\ &= 40 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Nilai	50 -	90	Sangat Rendah
Nilai	90 -	130	Rendah
Nilai	130 -	170	Cukup Tinggi
Nilai	170 -	210	Tinggi
Nilai	210 -	250	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawandapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Dimensi Faktor Psikologis

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Faktor Psikologis, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Dimensi Faktor Psikologis

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	25	50%	0	0%	25	50%	0	0	50	150
2	0	0	26	52%	2	4%	22	44%	0	0	50	154
3	0	0	15	30%	3	6%	32	64%	0	0	50	133
Jumlah Rata-rata												146

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Faktor Psikologis sebesar 146 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Faktor Psikologis pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi faktor psikologis terjangkau didapat skor rata-rata 146. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Saya merasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai”, memiliki skor nilai 133, hal ini disebabkan sebagian besar responden memandang bahwa mereka terkadang kurang puas dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini.

2. Dimensi Faktor Fisik

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Faktor Fisik, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Dimensi Faktor Fisik

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	28	56%	2	4%	20	40%	0	0	50	158
2	0	0	21	42%	2	4%	27	54%	0	0	50	144
3	0	0	16	32%	2	4%	32	64%	0	0	50	134
4	0	0	18	36%	3	6%	29	58%	0	0	50	139
Jumlah Rata-rata												145

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Faktor Fisik sebesar 145 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Faktor Fisik pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Faktor Fisik didapat skor rata-rata 145. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Saya memiliki kondisi fisik yang baik”, memiliki skor nilai 134, hal ini disebabkan sebagian besar responden memiliki kondisi fisik yang kurang baik.

3. Dimensi Faktor Finansial

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Faktor Finansial, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Dimensi Faktor Finansial

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	22	44%	6	12%	22	44%	0	0	50	150
2	0	0	17	34%	5	10%	28	56%	0	0	50	139
3	0	0	20	40%	0	0%	30	60%	0	0	50	140
Jumlah Rata-rata												143

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Faktor Finansial sebesar 143 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Faktor Finansial pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Faktor Finansial didapat skor rata-rata 143. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Tunjangan jabatan yang diterima sudah layak”, memiliki skor nilai 139, hal ini disebabkan sebagian besar responden memandang bahwa tunjangan jabatan yang diterima belum terlalu layak.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Saya mendapatkan ketentraman kerja di kantor ini	5 x 50 = 250	150	Cukup
2	Minat terhadap pekerjaan di kantor ini cukup tinggi	5 x 50 = 250	154	Cukup
3	Saya merasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai	5 x 50 = 250	133	Cukup
4	Jenis pekerjaan seperti ini yang saya harapkan	5 x 50 = 250	158	Cukup
5	Waktu kerja dan waktu istirahat dapat saya atur dengan baik	5 x 50 = 250	144	Cukup
6	Saya memiliki kondisi fisik yang baik	5 x 50 = 250	134	Cukup
7	Kondisi fisik yang baik menunjang pencapaian kinerja yang maksimal	5 x 50 = 250	139	Cukup
8	Tingkat kesejahteraan yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi	5 x 50 = 250	150	Cukup
9	Tunjangan jabatan yang diterima sudah layak	5 x 50 = 250	139	Cukup
10	Promosi jabatan yang ditawarkan kantor menciptakan kepuasan kerja	5 x 50 = 250	140	Cukup
			1441	

Sumber : Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $50 \times 5 \times 10 = 2500$

Nilai terendah secara keseluruhan : $50 \times 1 \times 10 = 500$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{2500 - 500}{5}$$

$$= 400$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	500	-	900	Sangat Rendah
Nilai	900	-	1300	Rendah
Nilai	1300	-	1700	Cukup Baik
Nilai	1700	-	2100	Tinggi
Nilai	2100	-	2500	Sangat Tinggi

Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1441. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

4.2.1.1 Lingkungan Kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

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. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dari hal tersebut diatas dapat dikatakan bahwa karyawan kurang merasa puas di lingkungan kerja apabila suasana dalam lingkungan kerja kurang kondusif seperti pewarnaan yang kurang tepat, suhu udara yang cukup baik, suara bising, *air conditioner* (AC) dan penerangan yang kurang memadai.

Sedarmayati(2011:21) juga menerangkan bahwa Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2011:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performanya yang dihasilkan pun akan maksimal.

Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar Karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performanya yang dihasilkan pun akan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapat berkenaan lingkungan kerja non fisik, diketahui lingkungan kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya masih belum kondusif, belum kondusifnya lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari bagaimana komunikasi para Karyawan dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana Karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik, juga dapat dilihat pada waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan memulai kembali bekerja, suasana ditempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan pada penurunan kinerja Karyawan. Oleh karenanya rumah sakit harus mengusahakan agar Karyawannya memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong Karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan Karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

4.2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda –beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda –beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan analisis regresi linier sederhana. Sebelum ditentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka ditentukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- a. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *interitem-total correlation*. Ketentuan validitas instrumen sah apabila hitung lebih besar dari kritis (0,30) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat.
- b. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Skala itu dikelompokkan dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai α Cronbach's > dari 0.60.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dan Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	
	Validitas	Keterangan
X1	0.435	Valid
X2	0.836	Valid
X3	0.836	Valid
X4	0.454	Valid
X5	0.749	Valid
X6	0.505	Valid
X7	0.836	Valid
X8	0.595	Valid
X9	0.595	Valid
X10	0.424	Valid

Dari hasil Tabel 4.12 diperoleh bahwa 10 (sepuluh) indikator pernyataan Lingkungan Kerjanya digunakan untuk mengukur

variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	11

Berdasarkan pengujian Lingkungan Kerja Non Fisik *Statistics* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,711 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel Lingkungan Kerja (X) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,778 > dari 0,60.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Kepuasan Kerja Karyawan	
	Validitas	Keterangan
Y1	0.508	Valid
Y 2	0.410	Valid
Y3	0.421	Valid
Y4	0.363	Valid
Y5	0.507	Valid
Y6	0.644	Valid
Y7	0.395	Valid
Y8	0.408	Valid
Y9	0.325	Valid
Y10	0.352	Valid

Dari hasil Tabel 4.14 diperoleh bahwa 10 (sepuluh) indikator pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan yang digunakan untuk mengukur

variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item– Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	11

Berdasarkan pengujian *Kepuasan Kerja Statistics* diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,678 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel *Kepuasan Kerja Karyawan (Y)* adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,678 > dari 0,60.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov*, asumsi data dikatakan normal jika, variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82163088
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.037
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.510
Asymp. Sig. (2-tailed)		.957

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82163088
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.037
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.510
Asymp. Sig. (2-tailed)		.957

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel *One -Sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 16.0*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.618	3.193		6.771	.000

Lingkungan Kerja	.314	.103	.402	3.040	.004
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari

persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.618 + 0,314X$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

- Konstanta sebesar 21,618 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 21,618.
- Koefisien regresi (Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan) dari perhitungan linier sederhana dapat dilihat sebesar 0,314. Hal ini berarti setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 karyawan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,314. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terjadi hubungan positif.

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Lingkungan Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

$H_0 : b=0$: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha: $b > 0$: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.040$ dengan tingkat signifikansi 0.004. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% ($0,004 < 0,05$) yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan t_{tabel} sebesar 1,98009, jadi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.040 > 1,98009$). Dengan demikian, maka H_1 diterima.

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.161	.144	3.86123

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,402 dan *Adjusted R square* sebesar 0,161. Hal ini berarti 16.1 % Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya yaitu 83.9% Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Salah satu penelitian yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai dilakukan oleh Feb Amni Hayati (2018) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Brema Brata. Hasil analisis dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut:
 - a. Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Lingkungan Kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1308. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa lingkungan kerja PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya sudah ideal dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.
 - b. Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1441. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan dalam klasifikasi cukup

baik berarti bahwa Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalayacukup baik.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna diantaranya :

1. Lingkungan kerja non fisik yang ada di instansi dapat ditingkatkan dengan berbagai cara seperti dengan mengadakan kegiatan rekreasi bersama antar pegawai, diantaranya melakukan kegiatan olahraga bersama antar pegawai demi menjaga kekompakan dan keharmonisan antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan, sedangkan lingkungan kerja fisik dengan melakukan perbaikan fasilitas kantor agar pegawai maupun tamu nyaman berada di kantor.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan agar hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru terkait dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty,. Jakarta
- Astuti, Hera Dzaky dan Iskandar, Dadang. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk.)*. e-Proceeding of Management. Retrieved from Repository Telkom University.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Soetjipto, Budi W, 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Yusuf Arif, 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.