

Lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan

(Work environment and its' implication on employee job satisfaction)

Mimbar Noer Azhar¹, Rasto^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: rasto@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan *explanatory survey*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket model *rating scale*. Responden adalah 64 pegawai di Purwakarta. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of work environment on employee job satisfaction. The research method used explanatory survey. Data collection technique used questionnaire rating scale models. Respondents are 64 employee in Purwakarta. Data were analyzed using regression. The results of the study revealed that work environment have a positive and significant influence on employee job satisfaction. Therefore, employee job satisfaction can be improved through the improvement of a conducive working environment.

Keyword: *Work Environment, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kajian perilaku organisasi yang menarik untuk dikaji. Sebab kepuasan kerja karyawan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan sebagai individu dan bahkan berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Ketidakpuasan karyawan antara lain tercermin dari tingkat absensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Tentu saja hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja. Organisasi harus mencari upaya agar kepuasan karyawan meningkat. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini hanya mengkaji satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif diduga berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Received: Februari 2018. **Revision:** Mei 2018. **Published:** Juli 2018

Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dari penelitian ini adalah “adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral. Kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan mendukung dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi (Feldman dan Arnold, 1983).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dengan memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Tiffin menegaskan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. (As'ad 2004)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2004). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. (Rivai, 2006). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito (2008).

METODELOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui angket. Teknik pengumpulan data menggunakan model *rating scale* yang terentang antara 1 sampai 5 dengan responden penelitian yang berjumlah 64 karyawan di Purwakarta.

Instrumen pengumpulan data terdiri dari 2 bagian. Bagian pertama adalah angket untuk mengukur lingkungan kerja yang terdiri atas 5 indikator yaitu *lay out*, kondisi ruangan kerja, fasilitas dan alat bantu, keadaan udara dan ketenangan. Bagian kedua adalah angket untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yang terdiri atas 3 indikator yaitu moral kerja, kedisiplinan dan prestasi.

Deskripsi data diperoleh dari skor rata-rata jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dihitung dengan menggunakan regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut persepsi responden berada pada kategori cukup kondusif, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,26. Tabel 1

menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran variabel lingkungan kerja.

Tabel 1
Lingkungan Kerja

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Lay Out	3,35	Cukup Kondusif
Kondisi Ruang Kerja	3,26	Cukup Kondusif
Fasilitas dan Alat Bantu	3,15	Cukup Kondusif
Keadaan Udara	3,16	Cukup Kondusif
Ketenangan	3,38	Cukup Kondusif
Rata-rata	3.26	Cukup Kondusif

Skor tertinggi berada pada indikator ketenangan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan suasana tenang kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan indikator terendah terdapat pada fasilitas dan alat bantu. Hal ini menunjukkan menurut persepsi responden fasilitas dan alat bantu belum mendukung sepenuhnya untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,49. Tabel 2 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2
Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Moral Kerja	3,41	Tinggi
Kedisiplinan	3,43	Tinggi
Prestasi	3,63	Tinggi
Rata-rata	3,49	Tinggi

Skor tertinggi berada pada indikator prestasi. Prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dalam bekerja merupakan representasi dari kepuasan kerja karyawan. Sedangkan indikator terendah terdapat pada moral kerja. Hal ini menunjukkan menurut persepsi responden moral kerja karyawan menjadi faktor terlemah dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Uji hipotesis menunjukkan dengan tingkat kepercayaan 0,05 dan $n = 64$, r hitung = 0,754, lebih besar dari r tabel = 0,246. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fakta ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (sosial) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Cintiani, R., & Hadijah, H. S., 2018; Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M., 2012).

KESIMPULAN

Lingkungan kerja yang meliputi *lay out*, kondisi ruangan kerja, fasilitas dan alat bantu, keadaan udara dan ketenangan berada pada kategori cukup kondusif. Kepuasan kerja karyawan yang terdiri atas moral kerja, kedisiplinan dan prestasi berada pada kategori tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cintiani, R., & Hadijah, H. S. (2018). Apakah Kepuasan Kerja Guru Di Smk Pgr 3 Cimahi Dapat Dipengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik?. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(2), 28-36.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Feldman, D.C.; Arnold, H.J. (1983) *Managing Individual And Group Behavior In Organizations*. USA: McGraw-Hill
- Hasibuan, M.SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. (alih bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Yogyakarta: ANDI.
- Nitisemito, A.S. (2008). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi pertama)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2004). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.