

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau organisasi adalah sistem yang tersusun dari berbagai sub sistem yang berpungsi dalam sebuah lingkungan. Salah satu yang terpenting dalam perusahaan atau organisasi adalah manajemen. Subsistem manajemen haruslah berusaha menyelaraskan semua sub sistem yang ada sehingga semuanya harmonis satu sama lain, selaras dengan lingkungan organisasi, dan dengan cita-cita atau tujuan sehingga dapat menjadi organisasi yang berkualitas.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Untuk dapat *survive* perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Namun, untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Bila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju perusahaan atau organisasi akan berjalan mulus, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Bagaimana roda perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik, bila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Dawal dan Taha (2006) menyatakan bahwa “kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah perusahaan atau organisasi”. Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Dawal dan Taha (2006) bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari *attitude* dalam bekerja. Sama dengan apa yang dikemukakan oleh Anas (2013) bahwa pihak perusahaan atau organisasi harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan atau organisasi. Menurut Yulharsari (2012) “kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang

diharapkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi bersama”.

Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012) “kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja”.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priansa (2011) yakni “kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya”.

Perusahaan atau organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Osborn dalam Suwatno dan Priansa (2011) “kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan semua pekerja”. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di ebannya.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Anorgo dan Widiyanti dalam Putranto (2012) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaannya akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, penghasilan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan dimana jika keadaan atau situasi disekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah di ajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja fisik yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan, misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik Sedarmayanti dalam Sugiyarti (2012). Jika hal tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat.

Secara garis besar, Garut memiliki iklim tropis basah (human tropical climate) dengan klasifikasi iklim Koppen. Faktor iklim dan cuaca Garut ini dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : (1). Pola sirkulasi angin musiman (monsoonal circulation pattern),

(2). Topografi regional yang bergunung-gunung di bagian tengah Jawa Barat; dan
(3) Elevasi topografi di Bandung. Curah hujan rata-rata tahunan di sekitar Garut berkisar antara 2.589 mm dengan bulan basah 9 bulan dan bulan kering 3 bulan, sedangkan di sekeliling daerah pegunungan mencapai 3500-4000 mm. Variasi temperatur bulanan berkisar antara $18^{\circ}\text{C} - 26^{\circ}\text{C}$.

PT. Nusa Konstruksi Enjiniring adalah perusahaan kontraktor umum independen dan independen terbesar di Indonesia dengan konstruksi dan rekayasa sebagai bisnis inti. Kemampuan konstruksi dan teknik Nusa Konstruksi Enjiniring mencakup karya sipil dan struktural. Setelah penulis melakukan observasi awal bahwa dengan diadakannya cabang di Garut dan dengan suasana atau lingkungan Garut seperti yang telah dijelaskan di atas, maka otomatis ada perbedaan suasana yang dirasakan oleh karyawan-karyawan PT Nusa Konstruksi Enjiniring baik yang dipindahkan dari pusat yang berada di Jakarta atau dari cabang-cabang lainnya seperti dari Nias, Sulawesi, Papua dan banyak lagi pulau-pulau lainnya. Banyaknya karyawan pindahan khususnya karyawan bagian kantor yaitu berasal dari luar Jawa Barat dan ketika di mendapatkan tugas untuk bekerja di Garut maka mau tidak mau harus beradaptasi dengan kentalnya bahasa sunda yang ada di Garut terutama ketika dihadapkan dengan orang-orang lokal untuk mendukung lancarnya komunikasi. Selain bahasa, karyawan juga harus beradaptasi dengan curamnya daerah Garut. Banyaknya pegunungan dan dekatnya jarak dengan pantai Garut Selatan hal ini menjadi faktor terjalnya daerah Garut yang secara langsung akan menjadi pembeda keadaan lingkungan kerja terutama buat karyawan-karyawan ya dari luar Jawa Barat. Garut juga mempunyai perbedaan cuaca dengan wilayah-wilayah yang lainnya, dimana musim hujan di Garut identik lebih lama dibandingkan musim

kemarau yaitu 9 bulan musim hujan dan 3 bulan musim kemarau dari pertahunnya. Hal ini juga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan terutama bagi karyawan yang pindahan dari luar Jawa Barat, dengan adanya cuaca di Garut seperti itu maka akan berdampak pada suhu yang ada di Garut itu sendiri. Maka, untuk mencapai kepuasan kerja karyawan harus berusaha beradaptasi dengan keadaan atau kondisi wilayah Garut tersebut. Untuk mengetahui asal dan pindahan karyawan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Tempat Tinggal dan Pindahan Tempat kerja Karyawan Thn 2017

Tempat Tinggal Kota/Provinsi	Pindahan Tempat Kerja	Jumlah
Malang/Jawa Timur	NTT dan Riau	3 Orang
Pacitan/Jawa Timur	Sumatra	2 Orang
Cilacap/Jawa Tengah	Jakarta, Nias dan Sumatra	4 Orang
Bukit Tinggi/Sumatra Barat	Bontang dan Riau	2 Orang
Lampung Timur/Lampung	Nias	1 Orang
Jakarta Selatan/DKI Jakarta	NTT	2 Orang
Jakarta Pusat/DKI Jakarta	Jakarta	4 Orang
Depok/Jawa Barat	Jakarta dan Sumatra	2 Orang
Cirebon/Jawa Barat	Jakarta	1 Orang
Bandung/Jawa Barat	NTT dan Riau	5 Orang
Garut/Jawa Barat	Jakarta, Nias, Sumatra dan Masyarakat Lokal	10 Orang
Jumlah		36 Orang

Sumber: Data Karyawan Kantor PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut (Data diolah peneliti)

Selain lingkungan secara global di wilayah Garut, secara spesifik lingkungan kerja yang akan lebih berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 tersebut. Seperti pada lingkungan kerja fisik, dengan waktu yang belum begitu lama PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 mendirikan cabang di Garut ini maka masih banyak keterbatasan-keterbatasan yang sifatnya fasilitas kenyamanan buat karyawan yang nantinya akan berdampak pada puas atau tidaknya karyawan bekerja disana. Pada bangunan kantor misalnya, kantor masih seadanya dengan atap yang masih menggunakan asbes, dinding yang tanpa kaca dan kurangnya pentilasi. Hal ini menjadi penyebab pada kurangnya sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur, dekorasi dan banyak lagi dampak-dampak lainnya yang berasal dari kondisi bangunan tersebut yang nantinya bisa mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik juga tentunya akan menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penulis telah melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan pada PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 dimana terjadi permasalahan-permasalahan yang sifatnya abstrak atau permasalahan lingkungan kerja non fisik, dimana permasalahan tersebut dapat penulis simpulkan diantaranya: Pengawasan, ada beberapa karyawan yang merasa bahwa kurangnya pengawasan dari atasan hal ini dibuktikan dengan kurangnya penekanan tugas sehingga banyak waktu yang terbuang dengan tidak adanya tugas tersebut sehingga berdampak pada suasana kerja menjadi tidakada tanggung jawab, tidak serius dan tidak tekun. Perlakuan juga menjadi permasalahan dimana ada beberapa orang karyawan terutama karyawan lokal yang merasa diperlakukan tidak adil baik dari

segi fasilitas penempatan kerja dan lain sebagainya, selanjutnya bubungan juga menjadi masalah, dimana dengan kurangnya pengawasan, suasana dan perlakuan tadi berdampak pada kurangnya hubungan baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerja. Hal tersebut menjadi penyebab juga atas apa yang dirasakan karyawan apakah dengan lingkungan fisik seperti ini akan merasa puas dalam bekerja atau tidak.

Kepuasan kerja tentunya sangat diharapkan oleh karyawan, dimana ketika karyawan merasa puas maka akan nyaman dalam bekerja dan akan berdampak positif bagi organisasi atau perusahaan, dan tentunya perusahaanpun harus bisa memahami atau memperhatikan apa saja atau harus seperti apa agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Seperti yang telah dijelaskan di atas, bisa saja karyawan tidak puas dengan suasana pekerjaan itu sendiri, atau seperti hasil wawancara dengan keterlambatan dan kurang adilnya pembayaran atau gaji itu juga bisa menjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, dan banyak lagi faktor-faktor yang menjadi kepuasan kerja karyawan seperti promosi atau kesempatan kerja, rekan kerja, pengawasan dan lain sebagainya.

Selain permasalahan yang telah di jelaskan di atas dan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan seperti Hadinata (2014) Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kabumen Jawa Tengah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sarah (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada karyawan PT

Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hendri (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali yang mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka meskipun lingkungan kerja mengalami perbaikan tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa teori yang mengemukakan bahwa adanya kepuasan karyawan dalam bekerja salah satunya adalah lingkungan kerja yang maksimal baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, permasalahan yang telah di paparkan di atas, serta terdapat perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu. Maka dari itu, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menguji ataupun meneliti kembali pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja apakah hasilnya akan konsisten seperti penelitian-penelitian terdahulu atau sebaliknya. Namun, tentunya dengan beberapa perbedaan seperti objek penelitian, metode penelitian, teknik sampling, banyaknya responden yang diteliti dan lain sebagainya.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas dan hasil penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja” (Studi Pada Karyawan Kantor PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Karyawan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.
2. Lingkungan kerja diperusahaan tersebut masih belum begitu baik sehingga kepuasan kerja karyawan masih rendah.
3. Perusahaan yang masih kesulitan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Bangunan atau kantor yang masih seadanya.
5. Tingkat kepuasan karyaawan yang rendah dapat menurunkan motivasi kerja.
6. Rendahnya kepuasan kerja apat mengakibatkan menurunnya kedisiplinan karyawan.
7. Hubungan kerja yang kurang baik dapat membuat suasana kerja menjadi kurang harmonis.
8. Kurangnya pengawasan.
9. Ketidakadilan penempatan kerja, dan keterlambatan pembayaran atau gaji.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor di PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor di PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor di PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, identifikasi masalah dan latar belakang maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2 Garut.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Secara Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan, sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

1.5.2 Secara Teoritis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

1.6 Kerangka Berfikir

1.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (20011) lingkungan kerja dititikberatkan pada lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk

fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap orang pasti membutuhkan rasa nyaman dalam bekerja, apalagi kenyamanan dalam lingkungan kerja fisik yang memang akan bersentuhan langsung dengan tubuh dan dirasakan olah panca indra. Lingkungan kerja fisik sangat erat hubungannya dengan kenyamanan bekerja, sehingga lingkungan kerja fisik yang baik maka akan menimbulkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Misalnya, seseorang atau karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja fisiknya tertata rapi dan bersih, warna-warna cat dinding atau peralatan lainnya serasi dengan apa yang harus dikerjakan, dan penerangan kantor yang memadai. Selain itu, bekerja akan lebih tenang kalau lingkungan kerja fisiknya tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi kerja, atau mungkin bekerja akan lebih nyaman jika sambil mendengarkan musik yang menyemangati atau yang menimbulkan inspirasi.

Sarah dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi penelitian pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Cintia dan Gilang dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara

parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan (Dharmawan, 2011). Menurut Wursanto (2009) disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik yakni: 1. adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2. adanya loyalitas, dan 3. adanya perasaan puas dari kalangan pegawai.

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri (Dharmawan, 2011). Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu lingkungan organisasi (Fraser dalam Wahyudi dan Suryono, 2006).

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik yang baik akan menuntut karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja non fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk

maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun. Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, dimana hubungan antar rekan kerja yang harmonis akan mampu memicu terjalannya kerja sama kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin harmonis hubungan kerja karyawan, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan pekerjaan. Dalam hal ini lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Manajer SDM perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik bagi karyawannya. Karena dengan lingkungan kerja non fisik yang baik membuat karyawan menjadi betah dan puas dengan pekerjaan mereka.

Rumada dan Utama (2009) dalam hasil penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Hotel Taman Harum Ubud Gianyar.

Robby Alam Fath (2015) dalam hasil penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel bintang dua di Yogyakarta.

1.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja atau lokasi kerja dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengetahuan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2009), 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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik atau non fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sangatlah besar pengaruhnya dalam suatu perusahaan dimana para karyawan bekerja. Lingkungan kerja dibagi dua yaitu lingkungan luas yang umum menggambarkan kekuatan yang berbeda di luar perusahaan, sedangkan yang selanjutnya adalah lingkungan dalam adalah faktor-faktor di dalam perusahaan dimana berlangsungnya kegiatan perusahaan.

Dalam lingkungan kerja fisik yang menyangkut tentang pewarnaan ruangan, disini arti dari pewarnaan sangatlah luas tidak hanya pewarnaan dinding tetapi seragam dan peralatan. Karyawan akan senang bekerja bila ruangan yang ditempati itu berwarna cerah, bersih dan serasi. Kebersihan lingkungan tempat untuk bekerja juga harus dijaga agar selalu bersih. Selain tempat yang bersih juga pengaturan suhu udara yang baik, agar sirkulasi udara yang ada di dalam kantor itu dapat berganti-ganti dan tidak pengap. Demikian juga dengan penerangan, ruang gerak,

kebisingan, keamanan dan peralatan. Dengan kondisi ruang kerja yang demikian ini, maka karyawan akan merasa puas dan senang karena pemimpin menghargai kerja mereka dengan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja.

Hal ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, lingkungan ini menyangkut hubungan karyawan dengan karyawan, dan hubungan karyawan dengan pemimpin. Hubungan ini sangat penting untuk berlangsungnya kerja organisasi. Tanpa adanya hubungan ini maka karyawan tidak akan menemukan kepuasan dan kegiatan karyawan tidak dapat berjalan dengan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Dalam mempengaruhi orang lain seorang pemimpin harus mengerti dan mengetahui situasi dan kondisi karyawannya tersebut. Mengetahui kondisi karyawan berarti pemimpin harus mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan dan berusaha untuk memenuhainya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan timbul rasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawabnya dalam bekerja.

Amalia (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Studi Kasus PT. Argonesia. Menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Argonesia.

Yulianti (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Studi Kasus Rumah Sakit Juanda Kuningan. Mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara simultan

antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit juanda kuninga.

1.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu sangat banyak penelitian-penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dan menunjukkan hasil yang beranekaragam, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Wibowo (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)	1. Lingkungan Kerja, 2. Kepuasan Kerja	Explanatory Research	variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keraj karyawan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2	Sarah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja	Explanatory Research	Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
		Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Karyawan		Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
3	Ratrika (2016)	Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bayurekhsa Makassar	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja	Deskriptif Kuantitatif	Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
4	Fath (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta)	1. Lingkungan Kerja Non Fisik 2. Karakteristik Pekerjaan 3. Kepuasan Kerja	Asosiatif Causal	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Utami (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi CV. Sinar Bintang Gemilang Kalasan- Sleman)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik 3. Kepuasan Kerja	Studi Kasus	Lingkungan Kerja fisik dan non fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
6	Hadinata (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah	1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan Kerja	Asosiatif Kausal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
7	Dhermawan Dkk (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kompensasi 4. Kepuasan Kerja 5. Kinerja	<i>Stratified Proportional Random</i>	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
8	Hendri (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik 3. Kepuasan Kerja Karyawan	Deskriptif Asosiatif	Secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah peneliti

1. Wibowo (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja

dengan menggunakan metode penelitian explanatory research dan hasilnya adalah variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,75, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. menunjukkan nilai sebesar 3,156 dan hasil uji parsial menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Sarah (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sedangkan metode penelitian yang dipakai adalah explanatori research dan hasilnya bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,386, nilai t_{hitung} sebesar 2,580 dengan signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Sedangkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,403, nilai t_{hitung} sebesar 2,696 dengan signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$).
3. Ratrika (2016) Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bayurekhsa Makassar dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan metode penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif dan hasilnya adalah Lingkungan Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Kedua, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel Lingkungan

Kerja Fisik (X_1) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

4. Fath (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta) dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu lingkungan kerja non fisik, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sedangkan metode penelitian yang dilakukan adalah asosiatif causal dan hasilnya bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Aspek lingkungan kerja non fisik meliputi prosedur kerja yang teratur, standar kerja yang tidak berlebihan, peningkatan sistem penghargaan karyawan dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis.
5. Utami (2010) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi CV. Sinar Bintang Gemilang Kalasan-Sleman) dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja sedangkan metode penelitiannya adalah studi kasus dan hasilnya *Petama* Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis pertama yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 6,3375 > t_{tabel} 1,9971$. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja bagi para karyawan, dimana lingkungan kerja fisik bertambah baik maka kepuasan kerja para karyawan semakin meningkat. *Kedua* Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis kedua yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,3945 > t_{tabel} 1,9971$. Hal ini dapat diartikan

bahwa lingkungan kerja non Fisik mempengaruhi kepuasan kerja bagi para karyawan, dimana lingkungan kerja nan fisik bertambah baik maka kepuasan kerja para karyawan semakin meningkat. *Ketiga* Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis ketiga yang menunjukkan nilai $F_{hitung} 29,2440 > F_{tabel} 3,1404$. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja bagi para karyawan, dimana lingkungan kerja fisik dan non fisik bertambah baik maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

6. Hadinata (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah dalam penelitiannya terdapat tiga variabel yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan metode penelitiannya adalah asosiatif kausal dan hasilnya menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000.
7. Dhermawan Dkk (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali dalam penelitiannya terdapat lima variabel yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerjadan Kinerja sedangkan metode penelitiannya adalah *Stratified Proportional Random* dan hasilnya adalah motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang bekerja di Dinas

PU Provinsi Bali sedangkan kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

8. Hendri (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang dalam Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dengan metode yang dipakai adalah deskriptif asosiatif dan hasilnya Secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis cantumkan di atas hampir semua hasil penelitian memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Namun, meskipun hasilnya sama tentu saja memiliki perbedaan-perbedaan tersendiri seperti, sumber permasalahan, objek penelitian, teori yang dipakai, metode penelitian dan lain-lain.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah tentu saja tidak jauh berbeda dengan peneliti-peneliti yang lainnya seperti perbedaan pada objek, dimana penulis melakukan penelitian ini pada PT Nusa Konstruksi Enjiniring PLTM Cikaengan 2. Kemudian teori yang dipakai, dalam penelitian ini untuk ketiga variabel baik dependent maupun independent

penulis memakai teori Sedarmayanti, Dharmawan dan Luthans. Sedangkan pada Metode Penelitian, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif asosiatif.

Selain perbedaan tersebut, tentu saja ada persamaan-persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu misalkan dari masing-masing variabel yang diteliti, sampel dan populasi yang di ambil, jenis pengumpulan data dan lain sebagainya. Namun, dengan adanya perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini justru penulis akan meneliti atau membuktikan apakah hasil dari penelitian ini akan konsisten dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu atau tidak.

1.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

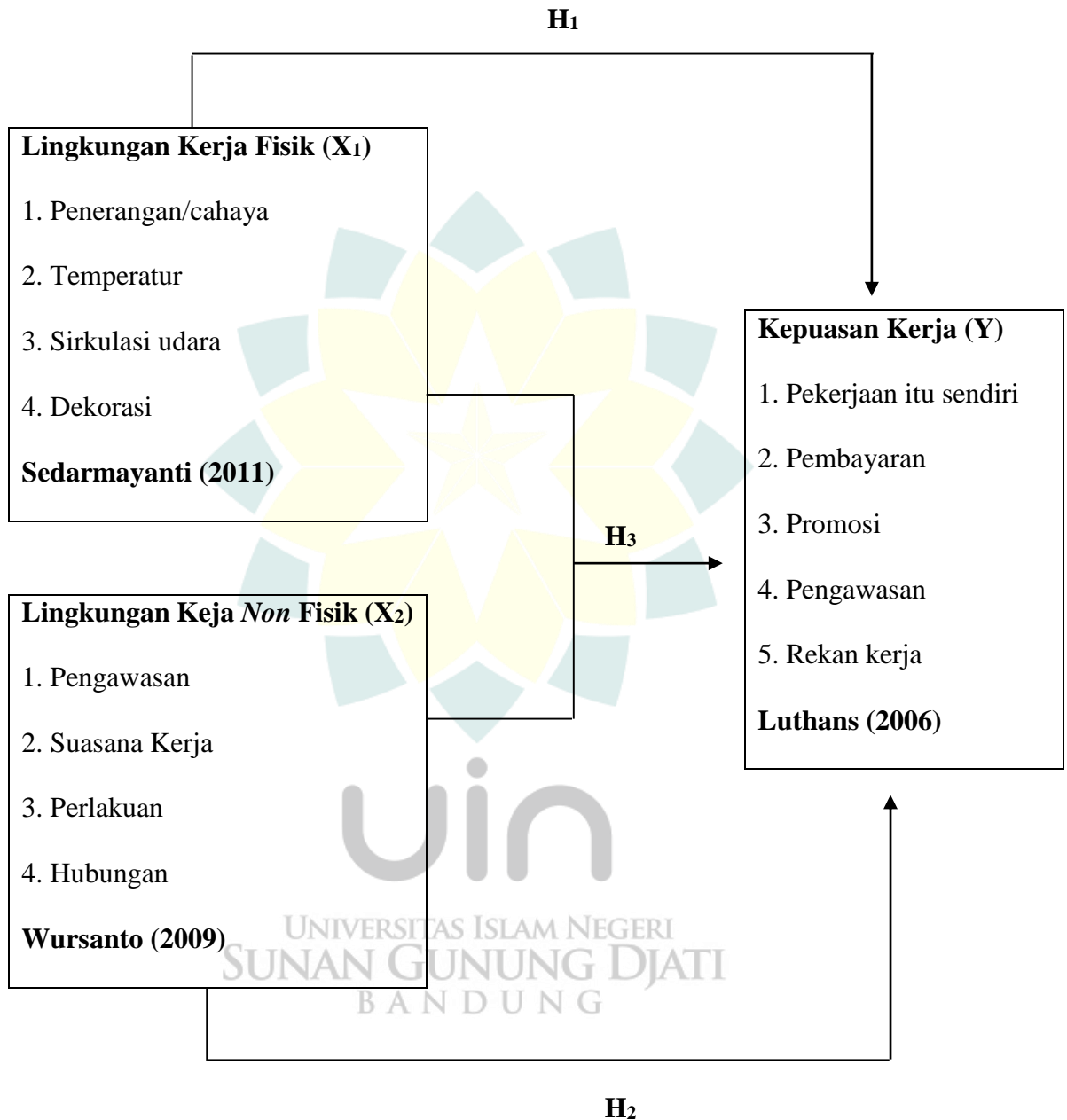
H₁ : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.9 Model Penelitian

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: Data diolah peneliti