

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEKAR BUMI ALAM LESTARI  
KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR**

Oleh :

**Abian**

abianadmbisnis@yahoo.com

**Pembimbing : Mariaty Ibrahim,S.Sos,M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-Telp/Fax  
0761-63277

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian Produksi pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari. Dalam penelitian ini 57 Karyawan telah di ambil sebagai Sampel dari 136 Populasi dan dipilih secara *Random Sampling* kemudian diwawancarai sebagai Responden. Analisis Validitas dan Reliabilitas telah dilakukan sebagai alat ukur pada 57 Responden. Hasil dari pengujian alat ukur tersebut menyatakan bahwa data yang di ukur Valid dan Reliabel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dan teknik Analisis yang digunakan adalah Analisis Kuantitatif. Setelah di uji dengan uji Validitas dan Reliabilitas selanjutnya data di Analisis menggunakan Analisis Statistik Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan Uji t dengan menggunakan bantuan SPSS 17.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diketahui  $t$  hitung (6.868) >  $t$  tabel (2,005) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Hipotesa dapat diterima dan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari

terlepas dari tujuan utama yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan

**PENDAHULUAN**

**A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tetapi tidak

kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Disalah satu aktvitas untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah dengan menciptakan Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Suatu manajemen perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerjanya meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan yang memusatkan bagi karyawan dapat meningkatkan Kepuasan kerja karyawan, akan tetapi lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan gairah Kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan tersebut dapat dirasakan dalam bentuk kenyamanan dan keamanan oleh karyawan.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekeliling seseorang pada saat bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi non fisik. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktifitas dan kepuasan kerja Karyawan, selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang Karyawan, namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materilnya. Suatu manajemen perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerjanya meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya (Saydam : 2005).

PT. Sekar Bumi Alam Lestari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit, yang kegiatan operasionalnya berada di Desa Kota Garo Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1998 di bawah naungan dari Perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad. PT. Sekar Bumi Alam Lestari memiliki areal perkebunan seluas sekitar 6000 Ha yang terdiri dari 9 Afdeling.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam melakukan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien guna mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Ketika karyawan sedang menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan dapat disebabkan oleh berbagai masalah seperti kurangnya beradaptasi dengan lingkungan kerja dan masalah yang kurang menyenangkan lainnya sehingga akan muncul rendahnya motivasi karyawan yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka dan ketidakpuasan karyawan tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas di perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari terutama di bagian produksi (PKS) dapat dilihat dari kondisi fisik dan nonfisik. Dari segi fisik perusahaan ini memiliki fasilitas-fasilitas seperti kantin, puskesmas, mushola, akses jalan dan lain-lain yang akan memberikan kenyamanan pada karyawan untuk dapat menggunakan fasilitas-fasilitas tersebut. Dari segi udara dan pencahayaan pada perusahaan ini dalam kondisi cukup baik, karena pada areal lingkungan pabrik banyak pepohonan sehingga sirkulasi udara menjadi lebih segar dan sejuk. Namun hal yang masih di menjadi ketidaknyamanan karyawan adalah kebisingan dan bau-bauan hasil produksi kelapa sawit yang masih mengganggu kenyamanan karyawan dalam beraktivitas, dikarenakan jarak letak kantor dari pabrik tidak begitu jauh sehingga aktivitas produksi masih bisa dirasakan dari kantor baik dari kebisingan, bau-bauan dan polusi udara.

PT. Sekar Bumi Alam Lestari memiliki kapasitas produksi 30 ton TBS/jam dan 3,1 ton CPO per hari. Sedangkan target realisasi CPO PT. Sekar Bumi Alam Lestari ditinjau dari hasil produksi selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi produksi CPO, tapi masih dalam batas kestabilan. Penurunan persentase produktivitas dapat menjadi indikasi baru bahwa adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang memberi dampak negatif bagi organisasi itu sendiri karena dengan kepuasan kerja yang rendah maka cenderung akan mengganggu kinerja dan loyalitas karyawannya terhadap perusahaan.

Kehadiran seorang karyawan dalam dunia kerja tampaknya di pengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan tersebut dan cenderung ingin melakukan perubahan kerja yang selanjutnya berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja.

Keinginan karyawan untuk bekerja biasanya di tunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Namun peneliti mengansumsikan fakta bahwa indikasi yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan produksi PT. Sekar Bumi Alam Lestari masih rendah yaitu dilihat dari tingginya absensi karyawannya. Tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor yakni tidak harmonisnya karyawan dengan atasannya, seperti perlakuan yang tidak menyenangkan. selain itu lingkungan kerja yang tidak nyaman juga di indikasikan menjadi penyebab banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan, terlebih adanya rumor bahwa perusahaan tersebut sedang berada dalam konflik dengan warga setempat yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi Pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar”

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja karyawan bagian Produksi pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari
- b. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja karyawan bagian Produksi pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian Produksi pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini adalah:

- a) Manfaat Akademis
  - 1) Dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan kepustakaan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan.
  - 2) Diharapkan bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan di suatu perusahaan.
- b) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam mengatur manajemen dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan terutama pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari.

## D. KERANGKA TEORITIS

### 1. Lingkungan Kerja

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan dari keberhasilan suatu perusahaan. Manusia dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya karena dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan

yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Sarwoto (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, menurut Siagian (2001) maka perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lega
- c) Ventilasi untuk pertukaran udara
- d) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- e) Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah
- f) Tersedianya tempat untuk melepas lelah

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan. Demikian pula, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bekerja (Ahyari, 1999).

### 2. Lingkungan kerja fisik dan non fisik

Secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 macam, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di

sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

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

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001:31),

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut alex nitisemito (2000:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### 3. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan

adanya penerangan ataupun cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan mengganggu jalannya pekerjaan sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu populasi 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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari usaha tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

#### 5) Tata warna di tempat kerja

Penataan warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan penggunaan warna kadang dapat menimbulkan rasa senang dan dapat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### 6) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

#### 7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau yang tidak enak akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan, pemakaian AC (*Air Conditioner*) atau dengan adanya pengharum ruangan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja. Tidak sesuainya musik yang diputar di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja.

#### 9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

Sedangkan menurut Sarwoto (2001) indikator lingkungan kerja yaitu:

##### 1) Perlengkapan dan Fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

#### 2) Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti: tata ruang yang baik, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain.

#### 3) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

### 4. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2001: 148), kepuasan kerja karyawan adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Hal ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidaknya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit atau terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Menurut Kartono, (2000: 32), kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

## 5. Indikator Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005 : 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan indikator seperti :

1. *TurnOver* (kecenderungan karyawan untuk berhenti kerja)

Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu di hubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi.

2. Tingkat Absensi

Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi.

3. Umur

Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena di asumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

2. Tingkat pekerjaan

Kepuasan kerja di hubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan

aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

3. Ukuran organisasi perusahaan

Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## 6. Hubungan lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja atau karyawan menjadi malas dan bosan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan kepuasan kerja karyawan dan bekerja lebih giat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Memperhatikan faktor hubungan antar karyawan, dapat kita lihat salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan karyawan adalah faktor fisik berupa kondisi kerja, faktor non fisik berupa

hubungan sosial, sikap dari teman kerja, emosi dan situasi kerja. Keduanya saling berhubungan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. (Nitisemito, 1996).

## E. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang terjadi, maka dapat diturunkan hipotesa yaitu *“diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan”*.

## F. OPERASIONAL VARIABEL DAN TEKNIK PENGUKURAN

### 1. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, yaitu:

- a) Variabel independen (bebas) :  
Lingkungan Kerja ( X )
- b) Variabel dependen (terikat) :  
Kepuasan Kerja Karyawan ( Y )

### 2. Teknik Pengukuran

Variabel penelitian ini diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari 5 alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat.

## G. METODE PENELITIAN

### 1. Populasi dan Sampel

#### a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Produksi pada PT. Sekar bumi Alam Lestari yaitu

sebanyak 136 orang yang terdapat pada tahun 2015.

#### b) Sampel

Dengan diketahuinya jumlah populasi penelitian, maka pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan Metode Slovin yang dinyatakan dalam rumus :

$$n = \frac{N}{N e^2 + 1}$$

Dimana : n = Jumlah Sampel  
N = Jumlah Populasi  
E =Tingkat kesalahan yang disebabkan kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau di inginkan diasumsikan 10%.

Dengan jumlah populasi sebanyak 136 karyawan bagian produksi di PT. Sekar Bumi Alam Lestari, maka digunakan rumus slovin agar sampel menjadi lebih minimal dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, kemudian diperoleh jumlah sampel 57,6 Responden yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Sedangkan 57 responden yang di maksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi yang akan di ambil secara acak saat pengambilan data responden.

### 2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari kuesioner terhadap sampel yang telah ditetapkan kepada para responden. Data primer yang berisi pernyataan/pertanyaan yang menyangkut tentang pengaruh lingkungan kerja



terhadap kepuasan kerja karyawan Produksi pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari.

b. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan jumlah karyawan, profil atau gambaran umum kantor dan unit kerja, yang diperoleh dari dokumen atau arsip dari PT. Sekar Bumi Alam Lestari.

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Observasi

Dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi karena dengan observasi peneliti dapat mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dilapangan.

2) Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan, antara lain karena hasilnya praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti. Kuisioner ini akan diberikan kepada 57 orang karyawan bagian Produksi pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari.

3) Wawancara

Mengadakan tanya jawab langsung secara lisan kepada responden yang dalam hal ini adalah karyawan Produksi PT. Sekar Bumi Alam Lestari yang dianggap perlu guna mendukung data yang tidak ditemui di angket dan observasi.

**H. ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Uji Validitas Dan Reabilitas**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan butir-butir perryataan yang benar-benar valid, yaitu yang dapat secara tepat mengungkapkan tingkat validitas variabel yang diukur. Pengukuran untuk menentukan tingkat validitas masing-masing butir pernyataan pada variabel penelitian ini adalah dengan membandingkan antara nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Jika r hitung yang merupakan *corrected item – total correlation*  $\geq$  r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah korelasi pearson antara item pernyataan dengan total skor. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan  $N-2 = 57-2 = 55$  (dilihat dari tabel r dengan df 55) = 0.261.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil dari uji validitas terhadap tiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja :

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	P1	0,642	0,261	Valid
	P2	0,647	0,261	Valid
	P3	0,750	0,261	Valid
	P4	0,596	0,261	Valid
	P5	0,630	0,261	Valid
	P6	0,709	0,261	Valid

P7	0,55 9	0,2 61	Valid
P8	0,43 8	0,2 61	Valid
P9	0,39 0	0,2 61	Valid
P10	0,36 5	0,2 61	Valid

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari tabel di atas pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan pada Variabel Lingkungan Kerja dapat digunakan karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas. Selanjutnya merupakan tabel hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

#### Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	P1	0,45 1	0,2 61	Valid
	P2	0,46 1	0,2 61	Valid
	P3	0,32 7	0,2 61	Valid
	P4	0,44 1	0,2 61	Valid
	P5	0,40 2	0,2 61	Valid

Sumber: Data Olahan, 2016

Bedasarkan tabel di atas hasil Uji Validitas dengan pengujian menggunakan SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja juga dinyatakan valid, dimana  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dikatakan memenuhi syarat Validitas.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel atau andal. Suatu data dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain pengukuran tersebut menghasilkan jawaban yang konsisten. Jika nilai reliabilitas  $< 0,6$  maka nilainya kurang baik dan sebaliknya apabila nilai Reliabilitas  $> 0,6$  maka nilainya baik, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan reliabel.

#### Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,823	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,793	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari Tabel di atas menunjukkan angka pada kolom *cronbach' alpha* lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliable.

#### 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, kuat tidaknya hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui spss, persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

dimana :

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

dimana :

Y = variabel terikat (dependen) yaitu lingkungan kerja

X = variabel bebas (independen) yaitu lingkungan karyawan

a = konstanta

b = angka arah atau koefisien

n = sampel

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r<sup>2</sup>).

**Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.431	.419	2.479

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

### Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	20,491	6,750
2	Lingkungan Kerja	0.409	6.868

R = 0.747  
R<sup>2</sup> = 0.431  
Adjusted R square = 0.419

Sumber : Data Olahan SPSS , 2016

Dari tabel III.20 hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 20.491 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0.409. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

Kepuasan kerja = 20,491 + 0,409 lingkungan kerja

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 20,491. Artinya adalah apabila lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka semangat kerja bernilai 20,491.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,409. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,409.

Diketahui nilai R Square sebesar 0,431. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### 4. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X (Lingkungan kerja) dengan Variabel Y (Kepuasan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan. dengan taraf signifikan 5%.

Uji t dilakukan dengan ketentuan

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil analisis perhitungan dengan program SPSS, di peroleh hasil analisis pada tabel 29 berikut :

**Hasil analisis Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.491	2.102		6.750	.000
Lingkungan Kerja (X)	.409	.061	.747	6.868	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Diketahui nilai t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\
 &= 57 - 2 : 0,05/ 2 \\
 &= 55 : 0,025 \\
 &= 2,005
 \end{aligned}$$

dimana : n = jumlah sampel  
r = koefisien korelasi

Dengan demikian diketahui t hitung (6.868) > t tabel (2.005) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya dengan di dapatkannya t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang di ajukan penulis yaitu “ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari” dapat di terima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian pada bab-bab sebelumnya hasil penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian Produksi di PT. Sekar Bumi Alam Lestari, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di PT. Sekar Bumi Alam Lestari termasuk dalam kategori baik dan nyaman setelah dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu Perlengkapan kerja, Fasilitas Umum, Kondisi tempat kerja, Hubungan antar personal, dan Suasana pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan pekerjaan. Artinya, lingkungan kerja yang dirasakan karyawan sudah cukup baik dan nyaman. Tetapi masih ada sebagian variabel yang belum maksimal dan perlu dimaksimalkan lagi yaitu lingkungan kerja pada dimensi variabel Hubungan antar personal dan suasana pekerjaan.
2. Kepuasan kerja karyawan bagian Produksi di PT. Sekar Bumi Alam Lestari dalam kategori “Puas” yang dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Dari kelima indikator tersebut tiga indikator memberi tanggapan “puas” dan dua indikator menyatakan “cukup puas” namun secara keseluruhan indikator berada pada kategori “Puas” dengan jumlah Skor 1038 dari rentang interval 972-1200. Artinya karyawan sudah merasakan tingkat kepuasan dalam menjalani pekerjaannya dan sudah sesuai dengan harapan karyawan.
3. Dari hasil perhitungan korelasi dapat di ketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui bahwa t-hitung yang di peroleh lebih besar dari t-tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), yaitu  $6,868 > 2,005$ . Maka di dapat hipotesis

yang di ajukan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan Variabel terikat Diterima.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis, maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Sekar Bumi Alam Lestari yaitu :

1. Diharapkan perusahaan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih baik seperti memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan karyawan ditempat kerja, kondisi kerja yang nyaman di dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memperhatikan hubungan karyawan agar lebih tercipta kerjasama. Karyawan juga harus lebih memperhatikan apabila ada masalah dengan lingkungan kerja agar segera memberitahu kepada pihak perusahaan.
2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik lagi agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan selalu terjalin dengan baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Produksi di PT. Sekar Bumi Alam Lestari, maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Edisi 4*.

BPFE Yogyakarta. Yogyakarta  
Hasibuan, Malayu. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta

Kartono, kartini, 2000. *Psikologis Sosial untuk Manajemen*, perusahaan dan industri, jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar prabu.2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Nitisemito, S. Alex. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Ketiga*. Ghalia. Jakarta

Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan, cetakan perama*. Jakarta : djambatan

Robbins, SP. 2001. *Psikologi Organisasi, (isi ke-8)*. Jakarta : Prenhallindo

Sarwoto, 2001. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandor Maju. Jakarta

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Sugian Antodi, 2012. "pengaruh kenpensasi dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan karet pada PT. Perindustrian dan perdagangan" Jom UR, Pekanbaru

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta