

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.
Kandatel Malang)**

**Mukti Wibowo
Mochammad Al Musadieq
Gunawan Eko Nurtjahjono**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: mukti.wib22@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study was investigate the effect of physical working environment and non-physical working environment on employee satisfaction, both simultaneously and partially. The research type is explanatory research. Questionnaire was used as data collection method. The number of sample was 61 respondents of employees in PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, branch Kandatel Malang. Multiple regression analysis through software SPSS 16 was used to test the research hypothesis. The results showed that, the physical working environment and non-physical working environment simultaneously have significant effect on employee satisfaction, the physical working environment partially has a positive and significant effect on employee satisfaction, non-physical working environment partially has a positive and significant effect on employee satisfaction. Lastly, the R^2 in this study was 0.53, it's means that the model can explained 53% to predict employee satisfaction, while 47% are explained by other variables that not included in this study.

Keywords: *Physical Working Environment, Non-Physical Working Environment, Employee Satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuosioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R^2 pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Non-fisik, Kepuasan Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah topik menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya memberikan informasi yang menarik mengenai determinan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2003), Suharti (2004), dan Lingga (2008) meneliti tentang determinan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian *reward* yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan. Lingga (2008) mengelompokkan kedalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan mengenai pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada dalam sebuah

perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada di dalam perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Lingkungan kerja non-fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, manajer personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins (1996) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengkonfirmasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Namun, pada kasus ini peneliti akan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian ini akan menggunakan objek PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang yang terletak di Jl. A.Yani No.11, Malang. Alasan pemilihan lokasi adalah pertimbangan "lingkungan" yang dimiliki perusahaan. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan layanan komunikasi. Lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan memiliki peran penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja yang ada akan berdampak secara langsung terhadap pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen. Pada penelitian ini peneliti akan menguji pengaruh lingkungan fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang menjadi hal menarik untuk diteliti..

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan melakukan regresi linier berganda. Ada dua rumusan masalah dalam penelitian ini yakni pertama menguji pengaruh secara simultan dan kedua menguji pengaruh secara parsial lingkungan

kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara pengertian lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2002:183), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua komponen fisik yang ada disekitar tempat kerja pegawai yang berpengaruh

baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penekanannya adalah pada komponen fisik atau benda berwujud seperti desain kantor, penerangan, dan segala peralatan yang digunakan oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Beberapa ahli telah mencoba memberikan definisi mengenai lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Nitisemito (2000:171-173) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Manajemen hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Sementara Hasibuan (2002:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi

dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Seorang pakar manajemen sumber daya manusia, Siagian (2004:128) memberi informasi mengenai faktor-faktor yang sangat berpengaruh bagi terciptanya kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut adalah:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan
Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairan untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Tantangan identik dengan sesuatu yang sulit untuk dicapai namun mungkin. Hal inilah yang memacu karyawan untuk meningkatkan performanya guna menaklukkan tantangan yang ada. Oleh karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

2. Sistem penghargaan yang adil
Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan hal penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan dalam pemberian penghargaan. Beberapa bentuk penghargaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pengupahan dan penggajian
Sistem pengupahan atau penggajian kepada karyawan haruslah memenuhi aspek keadilan. Upah dan gaji harus sesuai dengan beban kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

- b. Sistem promosi
Promosi dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan kriteria yang obyektif melainkan didasarkan pertimbangan yang subyektif personal, suka atau tidak suka, nepotisme, asal daerah, dan lain sebagainya. Sistem promosi yang diberikan perusahaan harus adil sesuai dengan prestasi dan pencapaian masing-masing karyawan. Promosi jabatan merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

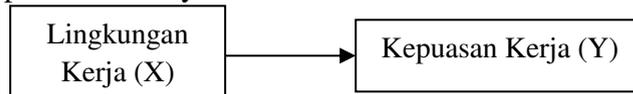
- c. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung
Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, konflik yang tinggi, dan ketegangan yang terjadi dalam lingkungan

kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Kondisi kerja merupakan hal yang penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diembannya dengan baik.

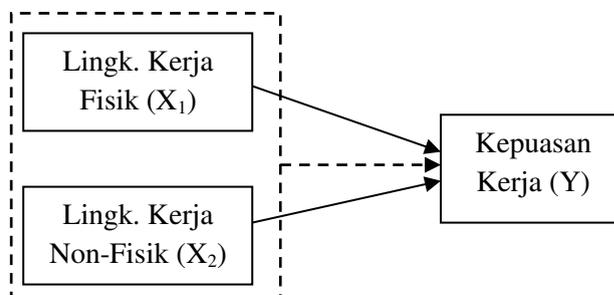
- d. Sikap rekan kerja dalam organisasi
Siagian (2004:132-133) mengatakan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri. Manusia merupakan makhluk sosial yang butuh berinteraksi. Dalam kehidupan organisasional, seseorang pasti terlibat dalam sebuah interaksi sosial, baik dengan orang lain, rekan kerjanya, atasannya maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi tersebut timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterikatan antara satu tugas dengan tugas lainnya. Hubungan sosial yang ada di antara rekan sekerja berpengaruh pada proses kerja seseorang.

Model Konsep

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, model konsep dalam penelitian ini yakni:



Gambar 1. Model Konseptual



----- = pengaruh secara simultan

———— = pengaruh secara parsial

Gambar 2. Model Hipotesis Penelitian

Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, yang terletak di Jl. A.Yani No.11, Kandatel, Malang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus atau jenuh. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dan dokumentasi. Analisis regresi linier berganda dan pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ : Lingkungan Kerja Fisik

X₂ : Lingkungan Kerja Non-Fisik

Definisi Operasional Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non-fisik (X₂), sementara variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. 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 secara tidak langsung variabel ini terdiri dari 7 indikator: (1.1) tata letak ruang kerja, (1.2) penerangan, (1.3) sirkulasi udara, (1.4) kondisi peralatan kerja, (1.5) tingkat keamanan, (1.6) suara gaduh, (1.7) kebersihan.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang

didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku karyawan dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut: (1.1) struktur tugas, (1.2) desain pekerjaan, (1.3) pola kerjasama, (1.4) pola kepemimpinan, (1.5) budaya organisasi.

c. Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional terhadap apa yang diharapkan dan dapat menimbulkan sikap positif apabila sesuai dengan apa yang diharapkan dan negatif apabila tidak sesuai dengan harapan. Variabel ini terdiri dari tiga indikator yaitu: (1.1) kepuasan pada atasan, (1.2) kepuasan pada aspek kondisi kerja, (1.3) kepuasan pada rekan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, maka model dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 7,797 + 0,211 X_1 + 0,120 X_2$$

Mengacu pada model persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan satu lingkungan kerja fisik. Jadi apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,211 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan satu lingkungan kerja nonfisik, Jadi apabila lingkungan kerja nonfisik mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,120 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain lingkungan kerja fisik sebesar 0,211, lingkungan kerja nonfisik sebesar 0,120. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian reliabilitas membuktikan bahwa tidak terdapat masalah dalam penelitian ini. Adapun hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	25.3607	2.24375	61
X1	59.8689	5.09403	61
X2	41.2787	5.70126	61

Tabel 2 Hasil pengujian reliabilitas lingkungan kerja fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	14

Tabel 3 Hasil pengujian reliabilitas lingkungan kerja non-fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	10

Tabel 4 Hasil pengujian reliabilitas kepuasan kerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.514	1.56393	2.114

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 6 Hasil Uji-F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.204	2	80.102	32.750	.000 ^a
	Residual	141.861	58	2.446		
	Total	302.066	60			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 7 Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.797	2.406		3.240	.002
	X1	.211	.057	.479	3.707	.000
	X2	.120	.051	.304	2.351	.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, (2013)

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1 (Uji Simultan/Uji-F)

Pengujian F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 32,750 Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 58) adalah sebesar 3,156. Karena F hitung > F tabel yaitu $32,750 > 3,156$ atau nilai signifikansi F ($0,000 < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengujian Hipotesis II (Uji Parsial/Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Jika diketahui nilai t-hitung > t-tabel atau t-hitung < t-tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t-hitung < t-tabel atau t-hitung > t-tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis II dapat dilihat pada Tabel 7.

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Uji-t antara pengaruh lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan t-hitung = 3,707. Sedangkan t-tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 58) adalah sebesar 2,002. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,707 > 2,002$ atau nilai signifikansi t ($0,000 < \alpha = 0.05$ maka pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga kesimpulannya adalah Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Artinya, peningkatan komponen lingkungan kerja fisik akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
- Uji t dalam pengaruh lingkungan kerja non-fisik dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,351. Sedangkan t-tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 58) adalah sebesar 2,002. Karena t-hitung > t tabel yaitu $2,351 > 2,002$ atau nilai signifikansi t ($0,022 < \alpha = 0.05$ maka pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap Kepuasan kerja karyawan adalah signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja nonfisik akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial. Berdasarkan temuan ini dapat diketahui bahwa diantara kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya besaran nilai koefisien determinasi akan menjawab seberapa besar model yang dibangun untuk memprediksi variabel dependen. Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R^2 adalah sebesar 0,530. Artinya adalah bahwa model penelitian yang dibangun mampu menjawab 53,0% atas prediksi variabel dependen. Sedangkan 47% sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik dengan variabel kepuasan kerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.728, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik dengan kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0.6–0.8. Hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik dengan kepuasan kerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Hipotesis pertama yang dibangun adalah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji-F) diatas dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis I diterima, bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (1996), menyatakan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan didalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya lingkungan yang berwujud saja melainkan juga lingkungan yang tidak berwujud pula. Misalnya hubungan antara karyawan, karyawan dengan atasan, situasi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan, dll.

Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Kondisi lingkungan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada kenyamanan fisik yang dapat dinikmati secara langsung, namun juga lingkungan non-fisik yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan. Lingkungan non-fisik yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian pengaruh parsial dapat dilakukan dengan melakukan uji-t. Hasil pengujian parsial pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji-t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,211 artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Hasil uji-t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan temuan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik (X_2) Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,120. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, peningkatan lingkungan kerja non-fisik akan diikuti oleh meningkatnya tingkat kepuasan kerja. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,022 < 0,05$.

Hasil temuan di atas memberikan sebuah implikasi bahwa lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun juga semakin membaik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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. Hipotesis pertama diterima.
2. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Berdasarkan temuan penelitian di atas, maka saran bagi manajemen perusahaan dalam kaitannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah manajemen perusahaan diharapkan mampu meningkatkan sarana lingkungan kerja fisik, karena variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan meningkatkan kualitas tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara gaduh, dan kebersihan. sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi 53%, sehingga ada peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menindaklanjuti penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- , 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Prilaku Organisasi*. Jilid 1. Alih Bahasa Handoyo Pujoatmoko. Jakarta: Perhallindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Swasta, DH, Sukotjo W, Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.