

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)

Zulfahmi Septian Dwi Pangestu
Mochammad Djudi Mukzam

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: fahmisd@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study to describe the working environment of physical and non-physical as well as employee satisfaction, identify and analyze the partial significant influence on the working environment of physical and non-physical job satisfaction, identify and analyze the significant effect simultaneously on the physical working environment and non-physical on employee job satisfaction. This study is an explanatory research using quantitative approach. The number of samples in this study amounted to 96 people who are all employees of Perum Perhutani Ngawi. The samples using sampling techniques saturated. Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. In partial physical work environment has a significance level of 0.019. While the non-physical work environment variables have a significance level of 0.000. Simultaneously, work environment, physical and non physical significant effect on employee job satisfaction can be seen from the value (sig) $F < \alpha$ is $0.000 < 0.05$ and value of Adjusted R Square shows the figure of 0.563. These values indicate that the physical work environment and non-physical contribution of 56.3% on employee job satisfaction.

Keyword: *physical work environment, non-physical work environment, employee job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kepuasan kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara simultan dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini termasuk penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 orang yang merupakan seluruh karyawan Perum Perhutani Ngawi. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat signifikansi 0,019. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai tingkat signifikansi 0,000. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 0,563. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan kontribusi sebesar 56,3% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan non kerja fisik, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan bisa berupa keuntungan yang sebanyak-banyaknya, untuk merealisasikannya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni. Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Karyawan sebagai manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan untuk dipenuhi. Perusahaan wajib memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut selama masih berhubungan dengan kinerja perusahaan. Suasana kerja dalam perusahaan haruslah dijaga dengan baik untuk menghindari terjadinya masalah dalam sebuah hubungan kerja. Setelah tercipta lingkungan kerja yang baik tentunya akan berdampak positif pada kepuasan kerja.

Setiap karyawan berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Perusahaan mempunyai kewajiban memenuhi aspek-aspek yang dibutuhkan karyawan agar terwujud kepuasan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan haruslah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan.

Kondisi yang mendukung kerja sama tentunya membuat karyawan semangat dalam bekerja. Karyawan juga semakin mudah dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan atasan. Hubungan sesama karyawan ataupun antara

bawahan dengan atasan juga semakin baik jika perusahaan dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa pakar. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:1). Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya (Swastha dan Sukotjo, 2004:26). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (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 (Sedarmayanti, 2001:21). Faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2001:21). Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja fisik agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Penerangan yang baik, kebersihan ditempat kerja dan keamanan selama bekerja menjadi beberapa faktor penting untuk mewujudkan tempat kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001:31). Faktor-faktor mengenai lingkungan kerja non fisik adalah hubungan atasan dengan bawahan dan

hubungan antar karyawan (Hariandja, 2002:298). Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin harmonis.

Kepuasan Kerja

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang terciptanya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2002:202). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Menurut Luthans (2006:126) Terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional dari situasi kerja yang tidak terlihat namun disimpulkan, kepuasan kerja sering ditetapkan sebagai seberapa baik hasil yang diperoleh sama atau melebihi yang diharapkan, dan kepuasan kerja menyajikan beberapa sikap yang saling berhubungan. Gilmer dalam Sopiah (2008:171) mengemukakan bahwa Aspek-aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, rekan kerja dan komunikasi. Lock dalam Sopiah (2008:171) mengemukakan bahwa Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

Melihat dari beberapa pendapat mengenai dimensi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa para ahli sepakat bahwa gaji, promosi dan rekan kerja menjadi bagian dari dimensi kepuasan kerja. Setiap karyawan menginginkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mendapatkan

kesempatan untuk mengembangkan karir, memiliki rekan kerja yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan dimensi kepuasan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik, artinya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sesuai yang diinginkan.

Faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu kerja secara menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kepribadian pekerjaan (Robbins, 1996:181). Luthans (2006:244) menunjukkan adanya 6 faktor penting tentang kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk kenaikan jabatan, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja. Melihat dari pendapat para ahli mengenai faktor-faktor kepuasan kerja, bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting agar terbentuk kepuasan kerja. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak akan bisa diterapkan dengan baik dalam mengerjakan pekerjaannya jika sarana dan prasarana yang ada tidak mendukung pekerjaannya. Kerjasama rekan kerja juga dibutuhkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap karyawan tentu menginginkan mendapatkan kepuasan ditempat kerja. Kepuasan kerja bisa menjadi gambaran bagaimana perasaan karyawan selama bekerja dilingkungan tersebut. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang dapat mempermudah karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kenyamanan dan kemudahan karyawan selama menjalankan pekerjaannya dilingkungan tersebut pastilah tidak lepas dari kondisi udara, penerangan, suara, pewarnaan dan keamanan (Sedarmayanti, 2001).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Situasi yang kondusif dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan bagi karyawan agar dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas yang dikerjakan. Situasi kondusif ini dapat terwujud apabila hubungan antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan berlangsung baik sehingga bawahan dapat menjalankan setiap arahan yang diberikan atasan (Hariandja, 2002). Bekerja dengan tenang tanpa ada masalah dengan rekan kerja bisa menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (1996:208) menyatakan bahwa Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja.

Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3 : Ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Perum Perhutani Ngawi yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No. 10 Ngawi. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah seluruh karyawan Perum Perhutani Ngawi sebanyak 96 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perhutani, yaitu sebanyak 96 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	8,706	4,954		1,757	0,082
Lingkungan Kerja Fisik	0,298	0,125	0,180	2,388	0,019
Lingkungan Kerja Non Fisik	1,766	0,202	0,660	8,750	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

- 1) Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,019. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $Sig. t < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja fisik semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- 2) Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $Sig. t < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja non fisik semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Kesimpulan yang di peroleh dari hasil uji t adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil nilai $Sig.F < \alpha$ yaitu 0,000 < 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Gambaran Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai grand mean distribusi jawaban responden pada variabel

lingkungan kerja fisik sebesar 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perum Perhutani merasa bahwa lingkungan kerja fisik Perum Perhutani Ngawi adalah baik. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai grand mean distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 4. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perum Perhutani merasa bahwa lingkungan kerja non fisik Perum Perhutani Ngawi adalah baik. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai grand mean distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas bekerja di Perum Perhutani Ngawi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,019. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha (0,05)$ maka pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Sesuai dengan pendapat Robbins (1996:181) bahwa Faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu kerja secara menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kepribadian pekerjaan. Kondisi kerja yang mendukung bisa diartikan sebagai lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha (0,05)$ maka pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Sesuai dengan pendapat Robbins (1996:181) bahwa Faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu kerja secara menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kepribadian pekerjaan. Rekan kerja yang mendukung merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F nilai $\text{Sig. } F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Selain itu berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,572 (57,2%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Luthans (2006:244) bahwa 6 faktor penting tentang kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk kenaikan jabatan, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai grand mean distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 3,74, variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 4, dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 4,02. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kepuasan kerja karyawan di Perum Perhutani Ngawi sudah baik.
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani Ngawi. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan signifikansi t masing-masing variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) $< 0,05$.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Perum Perhutani Ngawi. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $F < 0,05$ serta Adjusted R square sebesar 56,3% yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik

dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 56,3% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

Swastha, B., Sukotjo, I. 2004. *Penggantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.

SARAN

1. Hasil penelitian menemukan bahwa nilai mean terendah terletak pada item X_{1,8} dan X_{1,9} mengenai pewarnaan. Hasil temuan dari penelitian tersebut diharapkan Perum Perhutani Ngawi dapat lebih memperhatikan pewarnaan pada ruang kerja karyawan. Pemilihan warna di tempat kerja perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya.
2. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya gaji. Harapannya yaitu dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.
3. Berdasarkan hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik lebih besar dari lingkungan kerja fisik. Jadi pihak Perum Perhutani Ngawi harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik dan lebih meningkatkan lagi kondisi lingkungan kerja fisik sehingga harapannya kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Diterjemahkan oleh: Yuwono, Vivin Andika, et al. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P, and Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.