



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA
PT. SADAMNURUL YAKIN JAKARTA**

Skripsi

Dibuat Oleh:

GHIA GALUH GUMILANG

021104108

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

AGUSTUS 2009

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. SADAMNURUL YAKIN
GENERAL KONTRAKTOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM, SE, Ak)

Ketua Jurusan,

(H. Karma Syarif, MM., SE.)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. SADAMNURUL YAKIN
GENERAL KONTRAKTOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu, Tanggal : 17/Oktober/2009

GHIA GALUH GUMILANG
021104108

Menyetujui:

Dosen Penilai



(H. Karma Syarif, MM., SE)

Pembimbing,



(Hj. Srie Sudarjati ,MM, SE)

Co. Pembimbing



(Nina Sri Indrawati,MM, SE)

ABSTRAK

GHIA GALUH GUMILANG. NPM 021104108. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sadamnurul Yakin. Dibawah bimbingan : Ibu. Dra.Hj. Srie Sudarjati., MM., SE dan Ibu Nina Sri Indrawati., MM.,SE.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi, pihak organisasi tersebut perlu memperhatikan karyawannya, salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan.

Penelitian ini mengambil tempat di PT. Sadamnurul Yakin, di Kelurahan Pekayon Rt 010 Rw 008 No. 09 Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur. Dalam penelitian ini penulis melihat bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat menentukan bagi setiap perusahaan, pimpinan perusahaan yang berhasil akan selalu memperhatikan karyawan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerjanya. Program ini dimaksudka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Sadamnurul Yakin.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin.

Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey, jenis penelitiannya verifikatif dan teknik penelitiannya yang digunakan adalah statistik kualitatif, sedangkan metode analisis yang digunakan yaitu korelasi rank spearman, koefisien determinasi (kd), uji hipotesis, dengan hasil rs sebesar 0,1022 yang artinya terdapat korelasi yang lemah positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, hasil koefisien determinasi (kd) diperoleh sebesar 1,04%, artinya bahwa lingkungan kerja hanya memiliki peranan sebesar 1,04% terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan lainnya 98,96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji lainnya dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yaitu nilai t_H sebesar $(=0,5436) < t_{tabel}(=1,701)$ oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa terima H_0 dan tolak H_1 yang artinya, lingkungan kerja tidak ada hubungan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim,

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah S.W.T. Yang Maha Pengasih dan Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan ridhanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dalam rangka untuk melengkapi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pakuan, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sadamnurul Yakin Jakarta Timur”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak menemukan kesulitan terutama dalam pengumpulan data-data yang disebabkan kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun dengan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga tidak luput dari kesalahan dan kekurangan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada yang terhormat kepada :

1. Bapak Prof., Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak H. Soemarno, MBA., SE., Selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak H. Karma Syarif, MM., SE., Selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Dra, Hj. Srie Sudarjati, MM, SE Selaku Dosen Pembimbing.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, MM, SE Selaku Co. Pembimbing.

6. Segenap Dosen dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membantu memberikan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dorongan baik moril maupun materil sehingga tercapai apa yang penulis cita-citakan.
8. Kepada adikku Dimas dan Dinda yang selalu membantu, mendukung, dan medoakan sehingga terselesaikan skripsi ini.
9. Kepada Cinta dan Chayankku Rianti dan keluarganya atas doa, dan dukungannya sehingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Seluruh karyawan PT. Sadamnurul Yakin Jakarta yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Semua teman-temanku, Heri, Bayu, , Dimas, Anno, Gunawan, Dhani, Yoga, Yudha, Coco, Rizal, Asep, dan teman-teman saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan pahala sebesar-besarnya kepada pihak tersebut atas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan pada penulis.

Penulis sadar bahwa masih banyak sekali kekurangan atau kesalahan dalam skripsi ini, karena itu penulis bersedia menerima saran dan kritik.

Bogor, Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
Bab I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang penelitian.....	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian.....	5
1.5.1. Kerangka pemikiran.....	6
1.5.2. Paradigma penelitian.....	7
1.6. Hipotesis Penelitian	8
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen	9
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2. Lingkungan Kerja	17
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.2.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	19
2.2.3. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	20
2.3. Kepuasan Kerja.....	20
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.3.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	21
2.3.3. Indikasi Rendahnya kepuasan kerja.....	22
2.4. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja	23
2.5. Metode Yang Dipergunakan Dalam Penelitian	24
2.5.1. Metode Penarikan Sampel	24
2.5.2. Metode Analisis	24

Bab III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	27
3.1. Objek Penelitian.....	27
3.2. Metode Penelitian	27
3.2.1. Desain penelitian.....	27
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	27
3.2.3. Metode Penarikan Sampel	28
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data.....	29
3.3. Metode Analisis	29
3.3.1. Analisis Korelasi Rank Sperman	30
3.3.2. Analisis Koefisien Determinasi	30
3.3.3. Uji Hipotesis	31
 Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 33
4.1. Hasil Penelitian.....	33
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	33
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan, Tugas dan Wewenang	34
4.1.3. Profil Responden.....	37
4.2. Pembahasan	40
4.2.1. Lingkungan Kerja yang ada Pada PT. Sadamnurul Yakin Jakarta	40
4.2.2. Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sadamnurul Yakin.....	49
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sadamnurul Yakin	58
 Bab V KESIMPULAN DAN SARAN	 62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	65

JADWAL PENELITIAN
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 2.	Profil Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 3.	Profil Responden pada Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4.	Kondisi lingkungan yang baik akan memberikan kepuasan dalam bekerja	41
Tabel 5.	Pewarnaan ditempat saya bekerja dapat memberikan kenyamanan di dalam bekerja	42
Tabel 6.	Saya menyukai suasana tempat saya bekerja	42
Tabel 7.	Sarana kebersihan di tempat saya bekerja sudah baik.....	43
Tabel 8.	Kondisi ruangan tempat saya bekerja sangat bersih.....	43
Tabel 9.	Kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan yang melintasi jalan tidak mengganggu konsentrasi saya di dalam bekerja.....	44
Tabel 10.	Pertukaran udara (ventilasi) yang pada tempat saya bekerja sudah baik	45
Tabel 11.	Pengaturan suhu udara dilingkungan tempat saya bekerja sudah baik....	45
Tabel 12.	Keamanan yang diberikan oleh pihak perusahaan tempat saya bekerja sudah baik	46
Tabel 13.	Lingkungan kerja di tempat saya sudah baik.....	47
Tabel 14.	Jawaban responden untuk pertanyaan variabel faktor lingkungan kerja “X”	48
Tabel 15.	Kondisi lingkungan yang tidak baik pada perusahaan akan mengakibatkan turunya produktifitas	50
Tabel 16.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.....	50
Tabel 17.	Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan	51
Tabel 18.	Keadaan lingkungan tempat saya bekerja mendorong saya untuk mentaati peraturan yang berlaku	52
Tabel 19.	Apabila ada karyawan yang tidak sesuai lagi dengan tujuan perusahaan maka karyawan tersebut akan diganti	52

Tabel 20.	Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik meningkatkan pergantian pegawai	53
Tabel 21.	Selama saya bekerja saya tidak pernah mengeluh.....	54
Tabel 22.	Keluhan – keluhan saya selalu diperhatikan maka saya akan menunjukkan hasil yang terbaik untuk perusahaan.....	54
Tabel 23.	Keamanan yang baik tidak akan menimbulkan kegelisahan pada karyawan.....	55
Tabel 24.	Kepuasan karyawan akan menurunkan tingkat pemogokan pada perusahaan	56
Tabel 25.	Jawaban responden untuk pertanyaan variable kepuasan kerja “Y”	57
Tabel 26.	Tabel pembantu untuk analisis korelasi rank spearman	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tingkat Keluar Masuknya Karyawan	3
Gambar 2. Paradigma Penelitian	7
Gambar 3. Proses Manajemen	10
Gambar 4. Konsep fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia	14
Gambar 5. Gambar Uji Hipotesis	26
Gambar 6. Struktur Organisasi PT. Sadamnurul Yakin	33
Gambar 7. Daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Surat riset dari PT. Sadamnurul Yakin

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu sistem organisasi usaha yang berinteraksi dengan manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda dan bekerja untuk memenuhi dua tujuan yaitu pemenuhan kebutuhan hidup pribadi maupun keluarganya dan kebutuhan yang menjadi tujuan pihak perusahaan yaitu keuntungan pihak perusahaan. Sebagaimana kita ketahui, kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut salah satunya adalah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

(Siegall,2003:293)

Faktor lingkungan meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini padahal faktor ini akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan para karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana para pekerja dapat melakukan aktifitas kerjanya, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Misalnya perwarnaan, kebersihan, kebisingan, pertukaran udara, dan keamanan. Apabila lingkungan kerja tidak harmonis maka akan terjadi ketidakpuasan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya. yang berakibat tidak maksimalnya hasil yang dicapai oleh perusahaan tersebut.

(Alex S. Nitisemito,1996 : 109)

Karena faktor – faktor lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian

rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap perusahaan dan karyawan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan kondusif yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan pemberian kesejahteraan dan lingkungan kerja yang baik yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.

(Kast & Rosenzweight,2002:192)

PT. Sadamnurul Yakin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang general kontraktor yang sangat kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawannya di dalam gedung pada bagian umum . Seharusnya agar para karyawan merasa nyaman dan memiliki kepuasan di dalam bekerja, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik Dengan meneliti salah satu faktor atau indikasi dari kepuasan kerja peneliti ingin melihat sampai seberapa besar tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut,maka di bawah ini akan dipaparkan fakta indikator dari kepuasan kerja yang salah satunya adalah Tingkat Keluar Masuknya Karyawan per periode Bulan Januari s.d. Desember 2008.

**TINGKAT KELUAR MASUKNYA KARYAWAN PADA BAGIAN UMUM
PADA PT. SADAMNURUL YAKIN
GENERAL KONTRAKTOR
PERIODE JANUARI – DESEMBER 2008**

PERIODE	KARYAWAN YANG KELUAR	KARYAWAN YANG MASUK
JANUARI	2	-
FEBRUARI	-	-
MARET	3	-
APRIL	-	-
MEI	-	2
JUNI	-	-
JULI	1	-
AGUSTUS	-	-
SEPTEMBER	-	1
OKTOBER	3	-
NOVEMBER	-	-
DESEMBER	1	-

Sumber : PT. Sadamnurul Yakini

Dari data tersebut di atas dapat dilihat bahwa lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan karyawan yang masuk. Dan semakin terlihat bahwa lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Sadamnurul Yakini General Kontraktor.

Dari latar belakang tersebut penulis ingin mengetahui lebih lanjut dengan menyusun skripsi dengan berjudul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. SADAMNURUL YAKIN GENERAL
KONTRAKTOR JAKARTA TIMUR.”**

1.2. Perumusan Masalah dan Identifikasi Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Kurang diperhatikannya faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam gedung bagian umum pada PT. Sadamnurul Yakin, hal tersebut mengakibatkan rendahnya kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan dapat mendorong karyawan lebih puas dalam bekerja.

1.2.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

- 1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT. Sadamnurul Yakin?**
- 2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin ?**
- 3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin ?**

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.2.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan tentang masalah yang sedang diteliti yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT. Sadamnurul Yakin
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

1. Penulis, dalam rangka memperoleh sekaligus menambah pengetahuan khususnya dibidang SDM, mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
2. PT. Sadamnurul yakin, diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan karyawan.
3. Pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan perbandingan serta dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna mengenai lingkungan dan kepuasan karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan asset perusahaan yang paling berharga, yang dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perhatian termasuk dalam hal kepuasan mereka dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi optimalisasi perusahaan.

Adanya kendala – kendala dan kekurangan – kekurangan yang dihadapi perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya, mendorong perusahaan untuk mencari pemecahannya, dan salah satu upaya untuk mengatasi keadaan tersebut di atas yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dengan tujuan untuk memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Selain itu juga dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membentuk sikap dan perilaku kearah yang positif yaitu dapat meningkatkan kerja sama, motivasi, dan moral.

- ❖ Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan didalam bekerja dan juga dalam menyelesaikan pekerjaannya ;

(Siegall, 2003: 293)

- ❖ Lingkungan kerja adalah mencakup aspek teknologi industri atau aspek teknostruktural dan aspek non teknis atau sosio professional. Jadi lingkungan kerja terdiri dari seluruh bagian fisik pabrik atau tempat kerja dan seluruh bagian non fisik ;

(Silalahi:2001:139)

Ada beberapa faktor yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1996, 110) yaitu:

1. Pewarnaan ;
 2. Kebersihan ;
 3. Kebisingan ;
 4. Pertukaran udara ;
 5. Keamanan ;
- ❖ Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan didalam bekerja dan juga dalam menyelesaikan pekerjaannya .

(Siegall, 2003: 293)

- ❖ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ;

(T. Hani Handoko,2002:193)

Kepuasan kerja karyawan memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja ;
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
- c. *Labour turnover* (tingkat perpindahan karyawan) yang rendah ;
- d. Kegelisahan dimana – mana ;
- e. Pemogokan ;

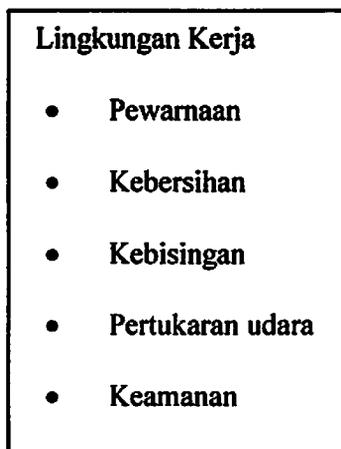
(Alex Nitisimeto,1996 :161)

Jadi Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam menunjang kepuasan kerja karyawan itu dikarenakan apabila lingkungan kerja tidak baik, kondusif maka akan terjadi ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan bahkan cenderung malas yang akan mengakibatkan tidak maksimalnya tujuan yang dicapai oleh karyawan.

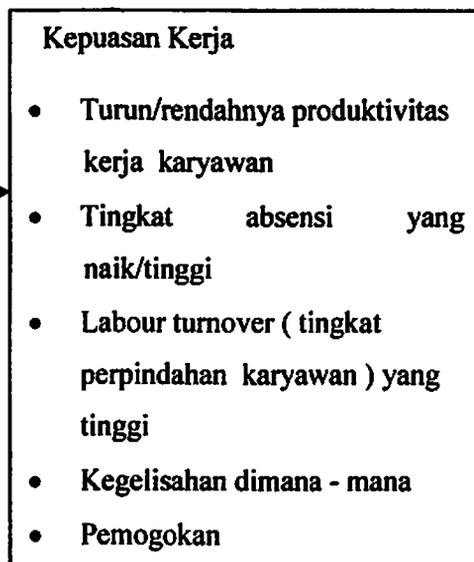
1.5.2. Paradigma Penelitian

Paradigma Penelitian

VARIABEL X



VARIABEL Y



1.6. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan uraian diatas penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Sadamnurul Yakin kurang baik.
2. Kepuasan karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin kurang baik.
3. Adanya pengaruh yang lemah positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sadamnurul Yakin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan, Pada dasarnya tidak ada perusahaan atau instansi pemerintah yang dapat berhasil lama jika tidak menggunakan manajemen yang berkualitas dan efektif. Oleh sebab itu setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki manajemen yang berkualitas dan efektif agar tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai salah satunya yaitu dengan melaksanakan fungsi – fungsi manajemen yang baik seperti planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), staffing (penyusunan personalia atau Kepegawaian), leading (pengarahan), dan controlling (pengawasan)

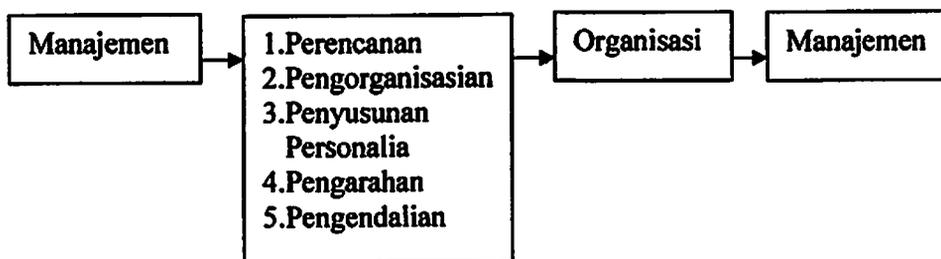
Berikut ini adalah definisi dari para ahli mengenai manajemen:

- ❖ Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), staffing (penyusunan personalia atau kepegawaian), leading(pengarahan), dan controlling (pengawasan);
(Samsudin,2006:16)
- ❖ Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu ;
(Hasibuan,2003:2)
- ❖ *Management is the process of getting things done, effectively and efficiently, through and with other people.*
(Robbins,David A.Decenzo,2001:3)

Jadi menurut beberapa definisi di atas, Manajemen pada dasarnya adalah suatu usaha atau upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan direncanakan secara efektif dan efisien.

Dalam menjalankan tugas atau kegiatannya manajemen memerlukan proses yang tepat, di mana proses tersebut dilakukan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan, di mana manajemen melakukan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, pengendalian, agar tujuan manajemen tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien

Adapun mekanisme proses manajemen adalah sebagai berikut :



Gambar

Proses Manajemen

(Sadili Samsudin, 2006:16)

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu keberhasilan suatu organisasi adalah tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Selain itu untuk melaksanakan suatu organisasi yang baik perlu memahami manajemen yang berdaya guna dan berhasil guna disertai upaya pengembangan Sumber Daya Manusiannya. dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan manusia dalam melakukan berbagai kegiatan .

Dalam setiap organisasi berbentuk apapun, unsur manusia sebagai sumber tenaga kerja selalu memegang peranan penting. Sumber daya manusia dibutuhkan baik tenaga fisik maupun pikirannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dan merupakan yang paling utama dalam menentukan jalannya perusahaan dan tujuan dari perusahaan.

Berikut ini merupakan definisi tentang manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli :

- ❖ *Personnal management is the planning, organizing directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration maintenance,, and separation of human resources to the and that individual,organizational, and societal objectives are accomplished;*
(Flippo,1984:4)
- ❖ Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.
- ❖ *Human resource management is, therefore, of the process that helps, the organization achieve is objective once general direction and strategy have been established the next stage into formulate firm objective and develop these into action plan ;*
(Bary Cushway,2001 : 4)
- ❖ *Human resource management is the utilization of a firms human resources to the achive organizational objectives ;*
(R. Wayne, 1999 :4)

- ❖ **Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu, dan seni yang mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat ;**

(Hasibuan,2003:142)

- ❖ **Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan pratik Menentukan aspek manusia sumber daya manusia dalam posisi Manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian .**

(Dessler, 2004:2)

Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara mengatur antara hubungan dengan peranan tenaga kerja dengan menjalankan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan suatu cara, sistem, metode yang harus dilakukan dan dimiliki oleh setiap perusahaan yaitu satu cara, sistem, metode yang baik dan tepat untuk menjalankannya, karena fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dari setiap manajer, ini terlihat karena setiap pemimpin memperoleh hasil melalui bawahannya dan agar bawahannya dapat berprestasi dan cakap dalam bekerja .

Adapun fungsi – fungsi manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan

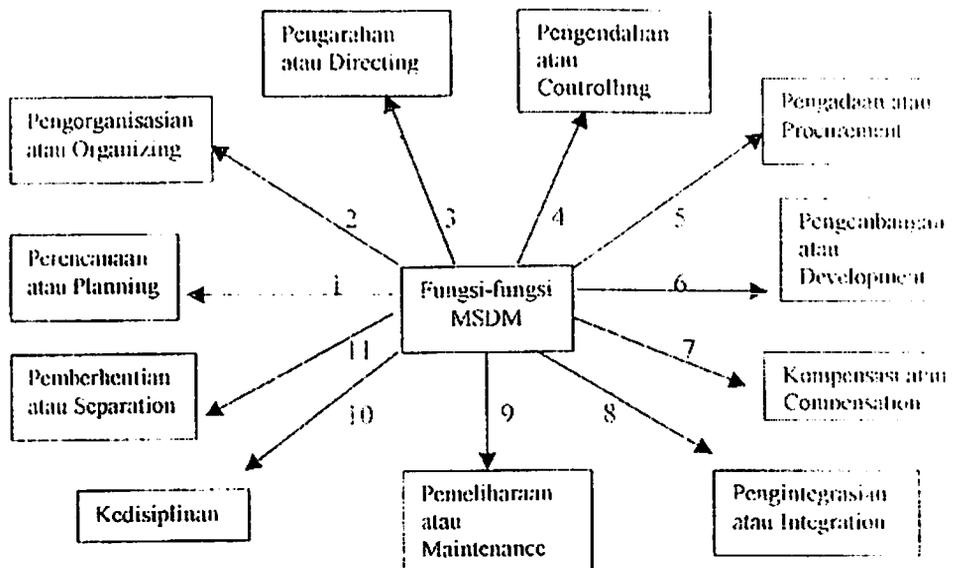
menetapkan program kepegawaian. Program meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat ;

2. **Pengorganisasian (*Organizing*)**
Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif ;
3. **Pengarahan (*Directing*)**
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik ;
4. **Pengendalian (*Controlling*)**
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;
5. **Pengadaan (*procurement*)**
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan ;
6. **Pengembangan (*development*)**
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan ;

7. **Kompensasi (*compensation*)**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi ;
8. **Pengintegrasian (*integration*)**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang ;
9. **Pemeliharaan (*maintenance*)**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi ;
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial ;
11. **Pemberhentian (*separation*)**
Pemberhentian adalah pemberhentian hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

(Hasibuan 2006,21 – 23)

Berikut adalah gambaran konsep fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu Hasibuan pada gambar :



Sumber : Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan untuk memperbaiki kontribusi produktif orang – orang, tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis, dan sosial. Dalam menjalankan tugasnya manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi – fungsi sumber daya manusia dan orang – orang yang berpengaruh dalam menjalankan kegiatan dan tugasnya.

Adapun tujuan manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif. Dalam tujuan ini perusahaan atau organisasi harus berupaya mementingkan kepentingan

masyarakat agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar ;

- b. **Tujuan Organisasi**
Tujuan organisasi merupakan suatu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ;
- c. **Tujuan Fungsional**
Tujuan fungsional merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan kontribusi perusahaan atau departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi ;
- d. **Tujuan Individual**
Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam kebutuhan organisasi.

(Sadili Samsudin,2006:30-32)

- a. **Tujuan Masyarakat** merupakan tujuan secara keseluruhan ;
- b. **Tujuan Organisasi** merupakan tujuan untuk kepentingan organisasi;
- c. **Tujuan Fungsional** merupakan tujuan dalam arti tujuan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi ;
- d. **Tujuan Pribadi** merupakan tujuan untuk kepentingan para anggota – anggota organisasi .

(Siagian,2005:26)

Keseluruhan dari tujuan manajemen sumber daya manusia untuk organisasi tersebut sangat penting, karena setiap kegiatan organisasi mempunyai tujuan hasil yang harus dicapai, dan tujuan atau hasil tersebut harus tercapai dengan cara yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan lancar.

2.1.5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah lahir sejak di kenalnya organisasi sebagai wadah

usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia itu kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu dan teknologi. Makin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Perkembangan manajemen sumber daya manusia dari waktu ke waktu tidak dapat di lepaskan dari perkembangan falsafah manajemen yang berkembang pada saat yang bersamaan. Sehingga dengan demikian tidak menimbulkan reaksi serikat kerja yang menganggap karyawan/pegawai hanya sebagai benda mati semata

(Manullang, 2000:20)

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kegiatan dari suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, bersih dan layout fisik yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif, bersih, dan layout fisik yang baik akan membuat membuat karyawan merasa puas, dan akan mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat membuat karyawan menjadi malas bekerja.

Agar karyawan merasa puas dan tenang dalam bekerja sehingga konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan tidak terganggu maka lingkungan harus diatur sebaik mungkin. Pengaturan lingkungan kerja ini

harus dilakukan oleh perusahaan, karena dengan pengaturan lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan tujuan dari perusahaan itu sendiri akan tercapai.

Adapun definisi tentang lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

- ❖ Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas – tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, kebisingan, dan lain – lain
(Alex S. Nitisimeto,1996:109)
- ❖ *Environmental work encompasses a wide range of job in industry , local and national goverment and voluntary organisations;*
(www.studentnet.manchester.com)
- ❖ Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen – elemen yang berada disekitar para pekerja yang sangat berpengaruh untuk menyelesaikan tugas di dalam ;
(Fremon E & James,2002:192)
- ❖ Lingkungan kerja adalah kecenderungan – kecenderungan berada di dalam perusahaan dan secara langsung mempengaruhi bagaimana perusahaan menjalankan usahanya;
(Chuck William,2001:57)
- ❖ Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan didalam bekerja dan juga dalam menyelesaikan pekerjaannya ;
(Siegall, 2003: 293)
- ❖ Lingkungan kerja adalah mencakup aspek teknologi industri atau aspek teknostruktural dan aspek non teknis atau sosio professional.Jadi lingkungan kerja terdiri dari seluruh bagian fisik pabrik atau tempat kerja dan seluruh bagian non fisik ;
(Benet Silalahi:2001:139)

Jadi apabila lingkungan kerja tidak harmonis maka akan terjadi ketidakpuasan karyawan di dalam menjalankan pekerjaanya.

2.2.2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Berdasarkan penjelasan apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja, maka dapat dikemukakan beberapa factor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. **Pewarnaan**
Warna dapat berpengaruh terhadap manusia, misalnya warna-warna cerah (Hijau, Merah, Kuning, Dsb). Warna-warna diatas dapat mempengaruhi kepuasan kerja;
2. **Kebersihan**
Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan dapat pula mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih baik ;
3. **Kebisingan**
Kebisingan merupakan gangguan, dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. karena konsentrasi terganggu, maka pekerjaan yang dilaksanakan akan banyak mengalami kesalahan sehingga akan merugikan perusahaan ;
4. **Pertukaran udara**
Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Apabila, pertukaran udara yang baik akan menimbulkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang baik akan menimbulkan kelelahan bagi para pekerja ;
5. **Keamanan**
Rasa aman akan menimbulkan ketenangan sehingga akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Apabila perusahaan dapat memberikan keamanan, maka ketenangan dalam bekerja akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

(Alex S. Nitisemito, 1996: 110)

2.2.3. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu komponen fisik dan komponen psikososial.

1. Komponen fisik dari suatu lingkungan operasional dapat dianggap berasal dari berbagai macam kondisi / keadaan. Misalnya:
 - a. Suhu (pertukaran udara ditempat kerja);
 - b. Kebisingan di tempat kerja;
 - c. Arsitektur dan penampilan tempat kerja.

2. Komponen psikososial dari suatu lingkungan operasional Yaitu suatu komponen yang berhubungan dengan pekerjaan.Suatu komponen yang berhubungan dengan pekerjaannya adalah :
 - a. Resiko Keamanan ;
 - b. Hubungan dengan konsumen, manajemen, dan rekan - rekan sekerja.

(Siegall,2003 : 293)

2..2. KEPUASAN KERJA

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan harus dengan matang sesuai yang telah direncanakan dengan metode, cara, system yang baik dan tepat serta didukung lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Apabila itu sudah terpenuhi maka tujuan dari perusahaan itu akan cepat tercapai.

Berikut adalah pengertian kepuasn kerja menurut para ahli:

- ❖ Kepuasan kerja perlu didahulukan oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya karena “Kepuasan” mempunyai konotasi yang beranekaragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya ;

(Siagian,2005:10)

- ❖ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya ;

(Hasibuan,2000:11)

- ❖ *Job statification related to a number of major employee variable such as turn over, absent, age, occupation, size, of the organization in which an employee works ;*

(Keith Davis,2005:117)

- ❖ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ;

(T. Hani Handoko,2002:193)

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2.3.2. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda – beda standar kepuasaannya. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dari produktivitas,tingkat absensi, labour turnover(tingkatperpindahankaryawan) yang kecil, tingkat kerusakan yang rendah,tidak terjadi kegelisahan,dan tidak terjadi pemogokan, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik.

Kepuasan kerja dipengaruhi faktor – faktor sebagai berikut :

- Balas Jasa yang adil dan layak;
- Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian;

- Berat ringannya pekerjaan ;
 - Suasana dan lingkungan pekerjaan ;
 - Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaannya ;
 - Sikap pimpinan dalam kepemimpinan ;
 - Sifat pekerjaan monoton atau tidak ;
- (Hasibuan,2000:13)

Ada beberapa tanda yang perlu diwaspadai di dalam ketidakpuasan

yaitu :

- a. Tidak mau bekerjasama pada waktu usaha ekstra diperlukan ;
- b. Segan menjadi sukarelawan untuk melakukan pekerjaan ekstra ;
- c. Datang terlambat, tetapi pulang lebih awal atau tidak masuk kerja satu hari tanpa alasan yang jelas ;
- d. Memperpanjang waktu istirahat minum kopi ataupun waktu makan siang untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan sebanyak mungkin ;
- e. Tidak menepati batas waktu karena tugas tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu ;
- f. Tidak memiliki sifat – sifat standar yang dikehendaki ;
- g. Terus menerus mengeluh tentang hal yang sepele ;
- h. Menyalahkan orang lain pada waktu keadaan tidak berjalan lancar ;
- i. Tidak mau mematuhi instruksi;

(Hendri Tanjung,2001:7)

2.3.3. Indikasi Rendahnya Kepuasan kerja

Indikasi rendahnya atau turunnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan penting untuk diketahui oleh perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini dapat diketahui sebab – sebab turunnya kepuasan kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan – tindakan atau pemecahan masalah seawal mungkin

Drs. Alex Nitisimeto mengemukakan indikasi – indikasi itu sebagai

berikut :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja ;
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
- c. *Labour turnover* (tingkat perpindahan karyawan) yang tinggi ;
- d. Kegelisahan dimana – mana ;
- e. Pemogokan.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakpuasan dalam bekerja dapat berakibat negatif pada perusahaan seperti kedisiplinan, turnover yang tinggi serta moral kerja yang menurun .

2.4. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Setiap Organisasi tentunya sangat berhati-hati dalam memilih karyawannya, dan dalam pemeliharaan karyawannya pimpinan organisasi harus benar – benar memperhatikan apa yang diinginkan oleh karyawannya, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja karyawannya yang cenderung memengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Bentuk program yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasn kerja yang tinggi serta situasi lingkungan kerja pun dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang.

(Siagian,2003:295)

Jadi, dengan menciptakan lingkungan kerja yang menunjang bagi pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan akan terpengaruhi.

2.5. Metode Yang Dipergunakan Dalam Penelitian

2.5.1. Metode Penarikan Sampel

Didalam pengambilan sample, penulis menggunakan Metode Slovin. Dimana dalam metode ini informasi yang dibutuhkan adalah jumlah populasi (N) dan tingkat kesalahan ($e = \text{error}$) dalam penentuan sample.

$$\text{Slovin : } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana : n = Ukuran sample

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan, menggunakan tingkat kesalahan
10 %

(Husein Umar,2004:108)

2.5.2. Metode Analisis

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari perusahaan penulis menggunakan :

a. Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui kekuatan hubungan faktor lingkungan kerja karyawan dilakukan dengan analisis korelasi rank spearman dengan rumus sbb :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana:

r_s = Korelasi rank spearman

di^2 = Selisih antara rank pada variabel lingkungan kerja karyawan dan rank pada variabel kepuasan kerja karyawan

n = Banyaknya pasangan rank .

(J. Supranto, 2001: 310)

Hubungan Serta tafsiran dari korelasi adalah sebagai berikut :

0,00-0,199	sangat lemah
0,20-0,399	lemah
0,40-0,599	sedang
0,60-0,799	kuat
0,80-1,000	sangat kuat.

(Sugiono, 2003: 183)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk melihat berapa persen besarnya variabel x yang dipengaruhi variabel y maka digunakan analisis Koefisien Determinasi (kd) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = rs^2 \cdot 100\%$$

keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

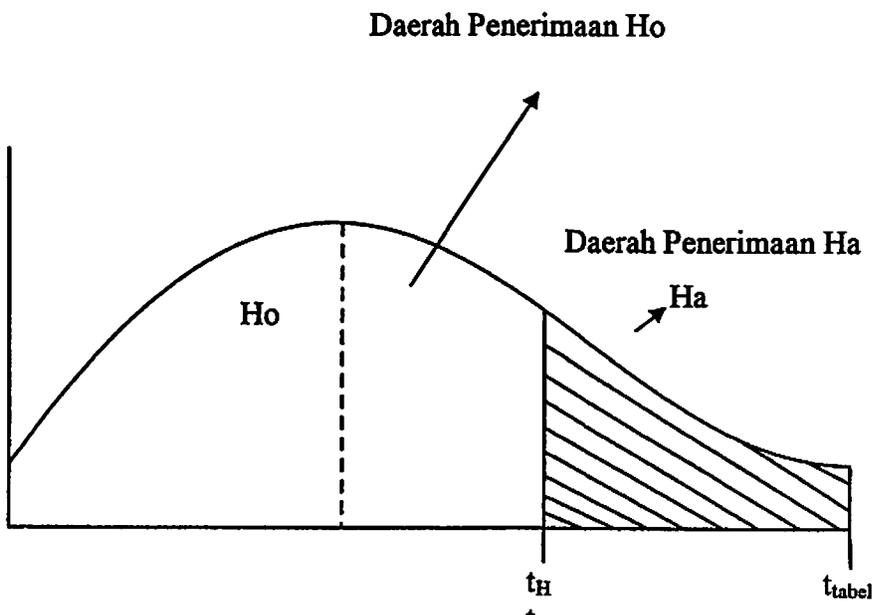
rs^2 = Koefisien korelasi rank spearman

(J Supranto ,2001 :153)

c. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai

berikut : $t_H = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

Gambar Uji Hipotesis



(J Supranto ,2001 :153)

Untuk mengetahui bagaimana hubungan faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $r_s = 0$; Faktor lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha : $r_s > 0$; Faktor lingkungan kerja mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

(J Supranto ,2001 :183)

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dari penelitian ini adalah lingkungan kerja (sebagai *variable independent/X*) dan kepuasan kerja karyawan (sebagai *variable dependent/Y*) pada PT. Sadamnurul Yakin yang beralamat di Kelurahan.

Pekayon RT 010 RW 008 No. 09 Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur dimana perusahaan ini bergerak dalam general kontraktor dan perdagangan umum.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

1. Jenis, Metode dan Teknik Penelitian

Jenis, metode dan teknik penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Jenis Penelitian yang digunakan adalah verifikatif.
- b. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*.
- c. Teknik penelitian yang digunakan adalah analisis statistik kualitatif

2. Unit Analisis

Unit analisis adalah berupa pendapat individual dari karyawan bagian pelaksana pekerjaan di dalam gedung bagian umum PT. Sadamnurul Yakin yang bergerak di bidang general contractor dan perdagangan umum.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dibuat sebagai berikut :

Tabel
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Subvariabel	Indikator	Skala/Ukuran
1.	Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Pewarnaan ❖ Kebersihan ❖ Kebisingan ❖ Pertukaran Udara ❖ Keamanan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
2.	Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Turun atau rendahnya produktivitas ❖ Tingkat absensi yang naik atau tinggi ❖ Labour turnover (tingkat perpindahan karyawan) yang tinggi ❖ Kegelisahan ❖ Pemogokan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Penarikan sample adalah dengan metode sampling acak sederhana
(*simple random sampling*)

Untuk mengetahui jumlah sample penulis menggunakan Metode :

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

Slovin :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{32}{1 + 32 (10\%)^2} \\
 &= 30
 \end{aligned}$$

Dimana : n = Ukuran sample

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan, menggunakan tingkat kesalahan
10%

Jadi sample yang diambil dari populasi adalah 30 orang

3.2.4. Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan penulis adalah :

1. Data Primer diperoleh dengan melakukan Studi Lapangan (Field Research)

Yaitu studi lapangan dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian dengan cara sebagai berikut :

- Observasi, yaitu mengandalkan pengamatan penelitian secara langsung pada perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan makalah skripsi ini ;
- Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan pihak yang berkompeten dan menyebarkan kuesioner guna mengetahui secara langsung masalah-masalah yang ada hubungannya dengan penyusunan makalah skripsi ini ;
- Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan angket yang berupa daftar pertanyaan tertulis mengenai objek yang diteliti.

2. Data Sekunder diperoleh dengan melakukan Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari literatur-literatur, majalah-majalah catatan-catatan dan tulisan-tulisan lain yang ada hubungan dengan objek yang akan diteliti.

3.2.5. Metode Analisis

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari perusahaan penulis menggunakan :

a. Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui kekuatan hubungan faktor lingkungan kerja karyawan dilakukan dengan analisis korelasi rank spearman dengan

rumus sbb :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana:

r_s = Korelasi rank spearman

di^2 = Selisih antara rank pada variabel lingkungan kerja karyawan dan rank pada variabel kepuasan kerja karyawan

n = Banyaknya pasangan rank .

Hubungan Serta tafsiran dari korelasi adalah sebagai berikut :

0,00-0,199	sangat lemah
0,20-0,399	lemah
0,40-0,599	sedang
0,60-0,799	kuat
0,80-1,000	sangat kuat.

(Sugiono,2003:183)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa persen besarnya variabel lingkungan terhadap mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka digunakan analisis

Koefisien Determinasi (kd)

Dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r_s^2 \cdot 100\%$$

keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r_s^2 = Koefisien korelasi rank spearman

c. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien korelasi rank spearman dipakai rumus sebagai berikut:

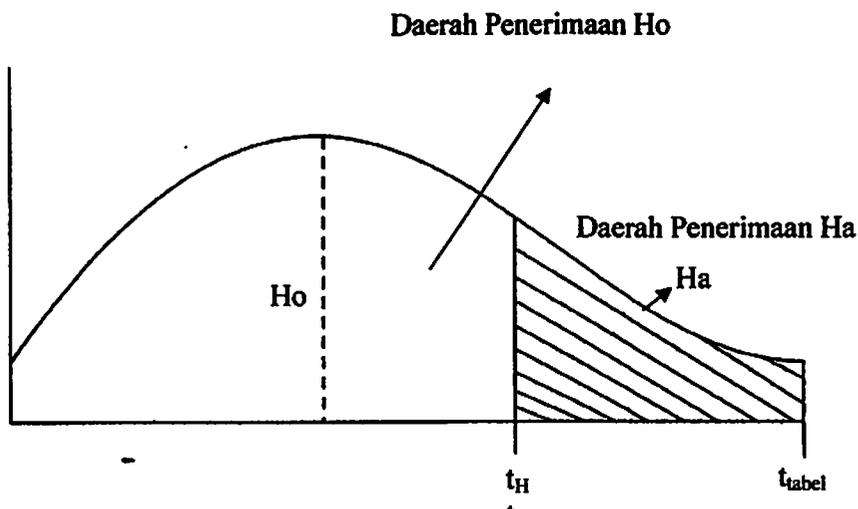
$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Untuk mendapatkan nilai t_{tabel} digunakan derajat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan dengan derajat bebas $df = n - 2$.

Adapun perumusan hipotesis statistik adalah sebagai berikut:

- ❖ $H_0 : \rho = 0$, tidak ada hubungan faktor lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- ❖ $H_a : \rho > 0$, ada hubungan yang nyata dan positif antara faktor lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Gambar Uji Hipotesis



(J Supranto ,2001 :153)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sadamnurul Yakin adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan, adapun bidang yang dicakupinya adalah pembangunan bangunan rumah atau gedung, jalan, jembatan, penggalian dan pengurugan tanah, serta pekerjaan – pekerjaan lain yang berhubungan dengan pekerjaan bangunan.

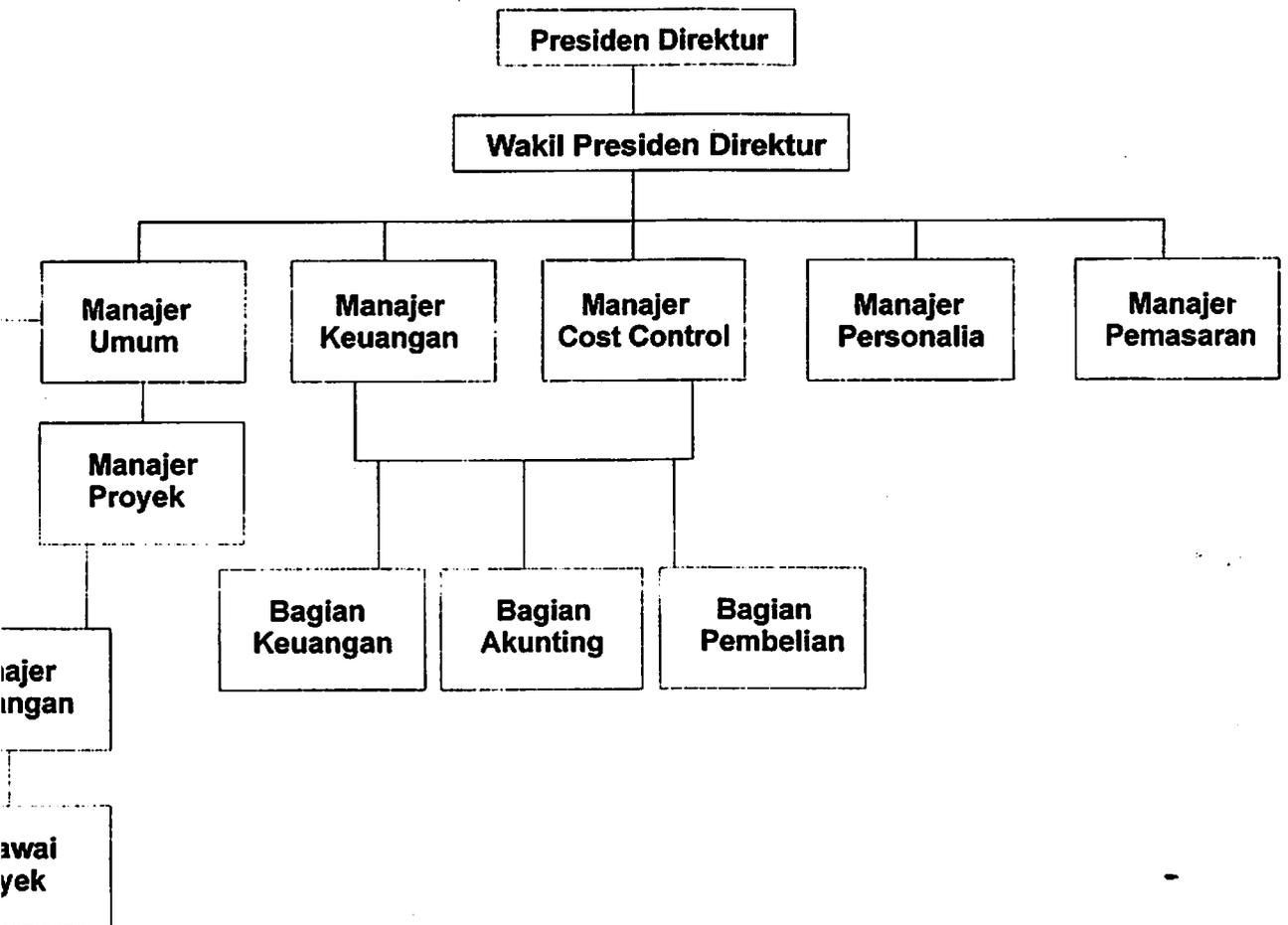
PT. Sadamnurul Yakin didirikan pada tanggal 10 Juni 1997 dengan akte notaris No. 10 Notaris Ny. ANNA SUNARHADI, SH. NPWP No. 1.682.672.9-005.

PT. Sadamnurul Yakin beralamatkan di Jl. Kel. Pekayon Rt. 010/08 No.9 Kec. Pasar Rebo Jakarta Timur. Didirikan oleh Kirman dan Raden Zaenal Nasrin sebagai komisaris utama.

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Pada PT. SadamNurul Yakin Jakarta

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan kerja sama dari para karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya struktur organisasi masing-masing bagian dapat menjalankan aktivitas organisasi, sehingga koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan dapat tercapai. Berikut gambar struktur organisasi yang ada di PT. Sadamnurul Yakin:

STRUKTUR ORGANISASI



Susunan organisasi yang terdapat PT. Sadamnurul Yakin adalah sebagai berikut :

1. Presiden Direktur
2. Wakil Presiden Direktur
3. Sekretaris
4. Manajer Umum
5. Manajer Admnistrasi dan Keuangan
6. Manajer Cost Control
7. Manajer Personalia
8. Manajer Cabang
9. Manajer Proyek
10. Manajer Lapangan
11. Bagian Keuangan
12. Bagian Akunting
13. Bagian Pembelian

Tugas dan Wewenang (Job Discription) pada PT. Sadamnurul Yakin adalah :

1. Presiden Direktur
 - a. Menentukan kebijakan – kebijakan jalaannya perusahaan ;
 - b. Mengawasi jalannya perusahaan ;
 - c. Mengevaluasi segala tindakan dari berbagai divisi perusahaan guna memberikan suatu keputusan akhir yang tepat ;
 - d. Memuaskan dan mengelola serta mengontrol pemanfaatan sumber daya perusahaan ;
 - e. Melakukan negoisasi dengan berbagai pihak sebagai pihak sebagai mitra usaha ;
 - f. Bertanggung jawab kepada dewan komisaris melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) ;

2. Wakil Presiden Direktur
 - a. Mewakili presiden direktur dalam pengambilan keputusan atau kebijakan – kebijakan perusahaan apabila presiden direktur berhalangan ;
 - b. Membantu presiden direktur dalam melakukan tugas – tugas internal ataupun eksternal ;
 - c. Melakukan koordinasi dengan divisi – divisi kerja ;
 - d. Bertanggung jawab langsung kepada presiden direktur ;
3. Manajer Umum
 - a. Melakukan pengawasan terhadap aktivitas perusahaan dari seluruh dari divisi kerja ;
 - b. Memberikan saran atau advice kepada semua manajer, baik dari segi teknologi keuangan dan sumber daya lainnya dalam menentukan pekerjaan ;
 - c. Melakukan negoisasi mengenai masalah pekerjaan dengan mitra usaha;
 - d. Melakukan koordinasi kerja, khususnya menyangkut penanganan suatu proyek ;
 - e. Bertanggung jawab kepada presiden direktur atau wakilnya ;
4. Manajer administrasi dan keuangan
 - a. Mencari sumber pendanaan, memanfaatkan dana dan mengawasi penggunaan serta biaya – biaya dalam memaksimalkan keuntungan yang disajikan bentuk laporan keuangan ;
 - b. Membuat rencana anggaran perusahaan ;
 - c. Memeriksa laporan keuangan baik di pusat ataupun diproyek ;
 - d. Bertanggung jawab kepada presiden direktur ;
5. Manajer cost control
 - a. Melakukan penyusunan terhadap biaya – biaya yang dikeluarkan ;

- b. Memberitahukan atau memperingatkan biaya – biaya mana yang akan dan telah melewati batas anggaran yang telah ditetapkan ;
 - c. Mengawasi dan menginvestasikan sumber daya dan berusaha mempersempit kemungkinan yang merugikan perusahaan ;
 - d. Bertanggung jawab kepada presiden direktur ;
6. Manajer personalia
- Melakukan perencanaan, pengadaan, pengembangan & koordinasi aktivitas tenaga kerja serta bagian personalia dalam usaha memaksimalkan hasil produksi dan keuntungan perusahaan;
7. Manajer cabang
- a. Bertanggung jawab atas segala aktivitas dan kelangsungan perusahaan;
 - b. Melakukan pengawasan terhadap pemanfaatan sumber daya perusahaan ;
 - c. Pengkoordinasi berbagai kegiatan perusahaan baik di proyek maupun dalam kantor pusat ;
8. Manajer proyek
- a. Bertanggung jawab atas jalannya proyek yang akan, sedang & telah ditangani ;
 - b. Melakukan koordinasi baik secara internal ataupun eksternal mengenai pekerjaan yang ditanganinya ;
 - c. Melakukan negosiasi dengan mitra kerja ;
 - d. Mengantisipasi berbagai masalah yang mungkin terjadi pada proyek yang ditanganinya ;
 - e. Melakukan efektivitas & efisiensi sumber daya perusahaan ;
 - f. Bertanggung jawab kepada Presiden Direktur melalui Manajer umum ;
9. Manajer lapangan
- a. Bertanggung jawab secara langsung atas kelancaran aktivitas proyek di lapangan

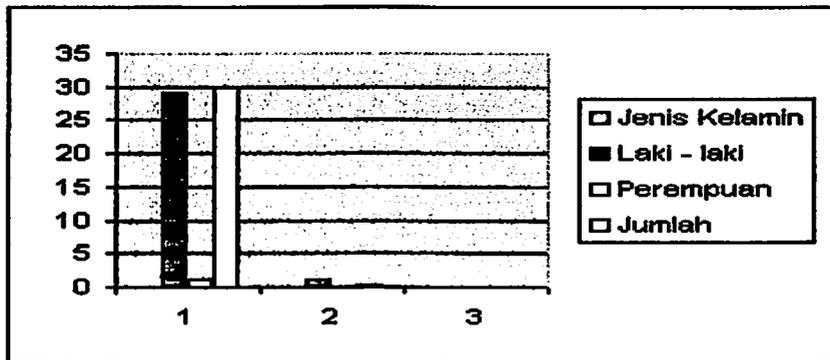
- b. Melakukan koordinasi dengan unit – unit kerja di lapangan guna meningkatkan produktivitas kemajuan kerja ;
 - c. Mengawasi secara langsung pemanfaatan sumber daya ;
 - d. Membuat laporan kemajuan kerja untuk setiap bulan, yang akan digunakan sebagai dasar penagihan ;
 - e. Bertanggung jawab kepada manajer umum dan manajer proyek.
10. Bagian keuangan
- a. Memeriksa biaya – biaya yang akan menjadi beban perusahaan;
 - b. Menyiapkan pembiayaan tunai ataupun melalui bank ;
 - c. Melakukan rekonsiliasi terhadap pencatatan buku kas & bank serta suppliers ;
 - d. Membuat budget, posisi keuangan perusahaan ;
 - e. Membuat laporan keuangan ;
 - f. Bertanggung jawab kepada manajer keuangan ;
11. Bagian akunting
- a. Melakukan pemeriksaan terhadap biaya – biaya yang telah dikeluarkan dan melakukan input data – data dari pusat ataupun proyek yang kemudian disajikan dalam bentuk laporan keuangan ;
 - b. Melakukan pengawasan terhadap penyetoran dan pelaporan pajak perusahaan ;
 - c. Menginvestarisir asset – asset milik perusahaan ;
 - d. Bertanggung jawab kepada manajer keuangan ;
12. Bagian pembelian
- a. Melakukan pengadaan barang dengan melakukan pengecekan terhadap mutu dan spesifikasi barang melalui prosedur permintaan barang ;
 - b. Melakukan negosiasi harga dan jadwal pembayaran ;
 - c. Melakukan koordinasi pengiriman barang atau
 - d. Mengawasi stok persediaan barang, dan lain – lain ;
 - e. Bertanggung jawab kepada manajer keuangan, manajer cost control dan manajer umum.

4.1.3. Profil Responden PT. Sadamnurul Yakin Jakarta

Dalam melakukan penelitian ini penulisan menggunakan kuesioner dengan cara disebarikan kepada karyawan PT. Sadamnurul Yakin sebanyak 30 responden

Dari hasil penyebaran kuesioner maka dapat di peroleh profil responden pada PT. Sadamnurul Yakin adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Profil Responden Pada PT. Sadamnurul Yakin
Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan tabel di atas diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarikan kepada 30 responden diketahui bahwa karyawan PT. Sadamnurul Yakin adalah laki – laki 99%,sedangkan perempuan hanya 1%

Tabel 2.
Profil Responden Pada PT. Sadamnurul Yakin Jakarta
Berdasarkan Usia

Usia	jumlah	persentase
18-21 tahun	2	6,7 %
22-28 tahun	11	36,7 %
29-34 tahun	9	30 %
35-40 tahun	5	16,6 %
> 40 tahun	3	10 %
Total	30	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat usia karyawan sebanyak 6,7% berusia 18 – 21 tahun,36,7%berusia 22-28 tahun,30% berusia 29-34 tahunh,16,6% berusia 35-40 tahun,dan 10% berusia > 40 tahun ;

Tabel 3.
Profil Responden Pada PT. Sadamnurul Yakin Jakarta
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP		
SMU	2	6,7%
D3	8	26,6%
S1	19	65,7%
S2	1	1%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa 6,7% atau berjumlah 2 karyawan lulusan SMU, 26,6% atau 8 karyawan lulusan D3, 65,7% atau 19 karyawan lulusan S1, 1% atau 1 karyawan lulusan S2 dan tidak dijumpai karyawan dengan lulusan SMP ataupun lainnya

4.2. Pembahasan

4.2.1. Lingkungan Kerja Yang Ada Pada PT. Sadamnurul Yakin

Pihak organisasi menyadari bahwa dengan memperhatikan keadaan disekitar tempat bekerja akan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan dapat membuat mengikat para karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Pewarnaan

Pada PT. Sadamnurul Yakin pewarnaan dinding untuk bangunan sebagian besar berwarna biru tua, yang dikombinasikan dengan warna biru muda dan putih, baik didalam maupun diluar ruangan. Kombinasi warna ini dimaksud agar suasana kerja menyenangkan dan enak dilihat oleh mata sehingga akan membawa kesenangan serta kesejukan dalam bekerja.

2. Kebersihan

PT. Sadamnurul Yakin menerapkan peraturan-peraturan yang berkenaan dengan kebersihan serta menyediakan tempat sampah di setiap ruangan serta di luar ruangan, dan juga dengan mempekerjakan petugas kebersihan untuk membersihkan ruangan. Dengan pengaturan lingkungan kerja tersebut maka diharapkan akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan dan juga tujuan perusahaan akan tercapai.

3. Kebisingan

Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan yang melintasi kantor PT. Sadamnurul Yakin sangat mengganggu konsentrasi dalam bekerja,. Karena letak kantor PT. Sadamnurul Yakin yang berdekatan dengan jalan.

4. Pertukaran Udara (Ventilasi)

Untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja, maka setiap ruangan diberi ventilasi agar mendapat udara yang baik, dengan memasang kipas angin atau AC (air conditioner). Dengan demikian para pekerja tidak merasa cepat lelah dan kepanasan dalam bekerja.

5. Keamanan

Keamanan karyawan merupakan hal paling utama yang diperhatikan oleh PT. Sadamnurul Yakin, karena keamanan merupakan hal yang dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan, ini terlihat dari setiap peralatan kerja yang ada diruangan kerja karyawan tidak membahayakan karyawan.

Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari responden mengenai variabel faktor lingkungan kerja :

Tabel 4.

Pendapat responden mengenai “Kondisi lingkungan yang baik akan memberikan kepuasan dalam bekerja”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	13	43,4%
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	2	6,7%
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 43,4%, setuju 50 %, ragu – ragu 6,7 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju dengan kondisi lingkungan yang baik akan memberikan kepuasan dalam bekerja .

Table 5.

Pendapat responden mengenai “Perwarnaan ditempat saya bekerja dapat memberikan kenyamanan di dalam bekerja ”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	18	60%
Ragu – Ragu	9	30%
Kurang Setuju	2	6,7%
Sangat Tidak Setuju	1	3,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 60 %, ragu – ragu 30 %, kurang setuju 6,7%, sangat tidak setuju 3,3%, yang berarti bahwa karyawan setuju dengan perwarnaan ditempat saya bekerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 6.

Pendapat responden mengenai “Menyukai suasana tempat kerja ”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	15	50%
Ragu-ragu	7	23,3%
Kurang setuju	8	26,7%
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 50 %, ragu – ragu 23,3 %, kurang setuju 26,7%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju menyukai suasana tempat kerja.

Tabel 7.
Pendapat responden mengenai “Sarana kebersihan ditempat kerja sudah cukup baik”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	23,3%
Setuju	10	33,4%
Ragu-ragu		
Kurang setuju	13	43,3%
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 23,3%, setuju 33,4 %, ragu – ragu 0 %, kurang setuju 43,3%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan kurang setuju sarana kebersihan tempat kerja sudah cukup baik

Tabel 8.
Pendapat responden mengenai “Kondisi ruangan tempat saya bekerja cukup bersih”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	7	23,3%
Ragu-ragu	12	40%
Kurang setuju	9	30%
Sangat tidak setuju	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 7 %, ragu – ragu 40 %, kurang setuju 30%, sangat tidak setuju 6,7%, yang berarti bahwa karyawan ragu – ragu akan kondisi ruangan tempat saya bekerja cukup bersih.

Tabel 9.

Pendapat responden mengenai “Kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan yang melintasi jalan tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	13,3%
Setuju	6	20%
Ragu-ragu	12	40%
Kurang setuju	8	26,7%
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 13,3%, setuju 20 %, ragu – ragu 40 %, kurang setuju 26,7%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan ragu – ragu kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan yang melintasi jalan tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.

Tabel 10.
Pendapat responden mengenai "Pertukaran udara (ventilasi) yang ada kurang baik"

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	26,7%
Setuju	11	36,6%
Ragu-ragu	8	26,7%
Kurang setuju	3	10%
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 26,7%, setuju 36,6 %, ragu – ragu 26,7 %, kurang setuju 10%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju pertukaran udara (ventilasi) yang ada kurang baik

Tabel 11.
Pendapat responden mengenai "Pengaturan suhu udara dilingkungan tempat saya cukup baik"

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	10	3,3%
Setuju	13	43,3%
Ragu-ragu	7	23,4% -
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 3,3%, setuju 43,3 %, ragu – ragu 23,4 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju pengaturan suhu udara dilingkungan tempat saya cukup baik.

Tabel 12.

Pendapat responden mengenai “Keamanan yang diberikan oleh pihak perusahaan tempat saya bekerja cukup baik

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	10	33,3%
Setuju	20	66,7%
Ragu-ragu		
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 33,3%, setuju 66,7 %, ragu – ragu 0 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju keamanan yang diberikan oleh pihak perusahaan tempat saya bekerja cukup baik

Tabel 13.
Pendapat responden mengenai “Lingkungan kerja di tempat saya kurang baik”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	20%
Setuju		
Ragu-ragu	9	30%
Kurang setuju	15	50%
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 30%, setuju 50 %, ragu – ragu 20 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju lingkungan kerja di dalam gedung di tempat saya kurang baik

Tabel 14.
Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Faktor Lingkungan Kerja
"X"

NO	PERTANYAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	2	3	3	5	5	3	4	36
2	4	3	3	5	5	2	2	4	4	4	36
3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	35
4	3	3	2	5	2	5	4	4	2	5	35
5	4	4	3	4	5	3	2	3	5	5	38
6	3	4	4	3	4	4	1	5	3	4	35
7	4	3	2	4	3	2	3	4	4	5	34
8	3	2	3	2	4	4	3	3	3	5	32
9	5	3	2	3	5	1	2	4	2	4	30
10	3	3	4	3	2	3	4	5	3	4	34
11	4	4	3	5	5	4	3	4	1	5	38
12	3	3	2	5	4	2	1	3	2	3	28
13	3	4	1	4	4	2	3	5	5	5	36
14	3	1	3	3	5	3	2	4	3	5	32
15	3	3	2	4	4	4	3	5	2	4	34
16	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36
17	3	4	3	2	4	2	3	5	5	5	36
18	4	3	2	5	5	3	2	3	3	4	34
19	5	2	2	3	4	5	3	4	2	4	34
20	3	4	4	4	5	2	4	4	3	5	38
21	4	3	2	5	4	3	3	3	5	4	36
22	2	3	3	4	4	4	2	5	3	5	35
23	4	3	1	3	3	2	3	3	1	4	27
24	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	37
25	3	3	2	4	4	5	4	5	5	5	40
26	3	4	3	4	5	3	2	2	4	4	34
27	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	32
28	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	41
29	3	3	3	4	3	5	3	4	2	4	34
30	2	3	3	5	5	3	2	3	5	5	36
TOTAL	103	95	84	114	121	93	86	117	97	133	1043

Sumber : Data Quesioner

4.2.2. Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sadamnurul Yakin

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting keberadaanya di dalam perusahaan, karena karyawan mengelola sumber daya – sumber daya lainnya, seperti teknologi dan manajemen serta penggerak maju dan mundurnya perusahaan. Kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya yang ada dimanfaatkan secara baik dan optimal.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan tidak hanya tenaga kerja yang menjadi faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan, tetapi faktor lingkungan pun harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena dengan memperhatikan dan mengelola faktor lingkungan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai yang di harapkan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan pun akan tercapai pula.

Kepuasan kerja karyawan pada hakekatnya merupakan perwujudan dari rasa puasnya karyawan terhadap perusahaan karena telah memperhatikan dan mengelola faktor sumber daya - sumber daya lainnya dengan baik salah satunya adalah faktor lingkungan.

Untuk mengetahui seberapa baik kepuasan kerja pada PT. Sadamnurul Yakin dapat dilihat dari hasil kuesioner yang disebarkan berikut ini :

Tabel 15.

Pendapat responden mengenai “Kondisi lingkungan yang tidak baik pada perusahaan akan mengakibatkan turunnya kepuasan karyawan ”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	26,7%
Setuju	22	73,3%
Ragu-ragu		
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

. Hasil jawaban dari responden sangat setuju 26,7%, setuju 73,3 %, ragu – ragu 0 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju kondisi lingkungan yang tidak baik pada perusahaan akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja

Tabel 16.

Pendapat responden mengenai “Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	40%
Setuju	12	40%
Ragu-ragu	6	20%
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 40%, setuju 40 %, ragu – ragu 20 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju selalu menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel 17.
Pendapat responden mengenai “Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan ”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	21	70%
Setuju	9	30%
Ragu-ragu		
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 70%, setuju 30 %, ragu – ragu 0 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan sangat setuju karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang diterpkan oleh perusahaan

Tabel 18.

Pendapat responden mengenai “Keadaan lingkungan tempat saya bekerja mendorong saya untuk mentaati peraturan yang berlaku ditempat kerja atau perusahaan”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	26,6%
Setuju	10	33,4%
Ragu-ragu	12	40%
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 26,6%, setuju 33,4 %, ragu – ragu 40 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan ragu – ragu keadaan lingkungan tempat saya bekerja mendorong saya untuk mentaati peraturan yang berlaku ditempat kerja atau perusahaan.

Tabel 19.

Pendapat responden mengenai “Apabila ada karyawan yang tidak sesuai lagi dengan tujuan perusahaan maka karyawan tersebut harus diganti”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	16	53,3%
Ragu-ragu	14	46,7%
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 53,3 %, ragu – ragu 46,7 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju apabila ada karyawan tidak sesuai lagi dengan tujuan perusahaan maka karyawan tersebut harus diganti.

Tabel 20.
Pendapat responden mengenai “Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik meningkatkan pergantian karyawan”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	18	60%
Ragu-ragu	12	4%
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 60 %, ragu – ragu 40%, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan ragu – ragu kondisi lingkungan kerja yang tidak baik meningkatkan pergantian karyawan.

Tabel 21.

Pendapat responden mengenai “Selama saya bekerja saya tidak pernah mengeluh”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	10	33,3%
Ragu-ragu	6	20%
Kurang setuju	14	46,7%
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 33,3 %, ragu – ragu 20 %, kurang setuju 46,7 %, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan kurang setuju selama saya bekerja saya tidak pernah mengeluh.

Tabel 22.

Pendapat responden mengenai “Keluhan – keluhan saya selalu diperhatikan maka saya akan menunjukkan hasil yang terbaik untuk perusahaan”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	17	56,7%
Ragu-ragu	13	43,7%
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 56,7 %, ragu – ragu 43,7 %, kurang setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju keluhan – keluhan saya selalu diperhatikan maka saya akan menunjukkan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Tabel 23.

Pendapat responden mengenai “Keamanan yang baik tidak akan menimbulkan kegelisahan pada karyawan”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	25	83,4%
Ragu-ragu	5	16,6
Kurang setuju		
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 83,4% ragu- ragu 16,6% ng setuju 0%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju keamanan yang baik.

Tabel 24.
Pendapat responden mengenai “Kepuasan karyawan akan menurunkan tingkat pemogokan pada perusahaan”

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju	16	53,3%
Ragu-ragu	10	33,3%
Kurang setuju	4	13,4%
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil olah data

Hasil jawaban dari responden sangat setuju 0%, setuju 53,4% ragu- ragu 33,3% kurang setuju 13,4%, sangat tidak setuju 0%, yang berarti bahwa karyawan setuju kepuasan karyawan akan menurunkan tingkat pemogokan pada perusahaan.

Tabel 25.
Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja "Y"

NO	PERTANYAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	3	3	2	4	3	5	3	2	34
2	3	3	4	2	4	4	5	4	4	3	36
3	5	4	5	5	2	4	5	5	4	2	41
4	4	5	3	2	5	5	4	5	5	3	41
5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	37
6	3	4	1	1	4	5	4	5	4	4	35
7	5	4	5	3	5	4	5	5	5	2	43
8	4	5	4	5	2	4	5	4	3	2	38
9	5	3	4	2	4	5	3	5	4	4	39
10	4	5	3	2	4	4	5	5	5	3	40
11	5	2	5	4	5	4	5	5	3	2	40
12	3	4	2	3	3	4	5	4	4	3	35
13	5	4	5	2	4	5	5	5	3	3	41
14	4	5	4	4	5	4	3	5	4	2	40
15	5	3	4	3	3	4	5	5	4	3	39
16	3	5	3	2	4	5	5	4	5	2	38
17	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	42
18	5	5	2	1	5	4	5	5	4	3	39
19	3	2	4	3	2	4	3	4	5	2	32
20	4	4	5	4	5	4	5	5	3	2	41
21	5	5	3	2	4	5	5	5	5	3	42
22	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	39
23	4	4	5	5	3	4	4	5	4	2	40
24	4	3	4	2	5	5	5	5	4	3	40
25	3	5	2	4	4	4	5	5	3	2	37
26	5	5	4	3	1	5	5	5	4	2	39
27	4	3	4	2	4	4	5	4	5	3	38
28	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	42
29	4	4	4	3	5	5	5	5	4	2	42
30	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	38
TOTAL	126	117	112	91	114	130	137	142	119	80	1168

Sumber : Data Quesioner

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Dari tabel 21 dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_s &= 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{6(4035,5)}{30.(30^2 - 1)} \\ &= 1 - \frac{24213}{26970} \end{aligned}$$

$$r_s = 0,1022$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai r_s sebesar 0,1022 artinya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin adalah lemah positif.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinasi :

$$Kd = r_s^2 \times 100\%$$

Dari rumus tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Kd = 0,1022^2 \times 100\% = 1,04\%$$

Itu artinya bahwa lingkungan kerja hanya memiliki peranan sebesar 1,04% terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam gedung sedangkan factor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis memiliki kontribusi yang sangat besar yaitu 98,96%

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sadamnurul Yakin

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis membuat tabel pembantu yang digunakan analisis korelasi, koefisien pembantu, dan uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 26.
Tabel Pembantu untuk analisis korelasi rank spearman

NO	X	Y	RX	RY	di	di ²
1	36	34	21	2	19	361
2	36	36	21	5	16	256
3	35	41	15,5	23,5	-8	64
4	35	41	15,5	23,5	-8	64
5	38	37	27	6,5	20,5	420,25
6	35	35	15,5	3,5	12	144
7	34	43	10	30	-20	400
8	32	38	5	9,5	-4,5	20,25
9	30	39	3	14	-11	121
10	34	40	10	19	-9	81
11	38	40	27	19	8	64
12	28	35	2	3,5	-1,5	2,25
13	36	41	21	23,5	2,5	6,25
14	32	40	5	19	-14	196
15	34	39	10	14	-4	16
16	36	38	21	9,5	11,5	132,25
17	36	42	21	27,5	-6,5	42,25
18	34	39	10	14	-4	16
19	34	32	10	1	9	81
20	38	41	27	23,5	3,5	12,25
21	36	42	21	27,5	-6,5	42,25
22	35	39	15,5	14	1,5	2,25
23	27	40	1	19	-18	324
24	37	40	25	19	6	36
25	40	37	29	3,5	25,5	650,25
26	34	39	10	14	-4	16
27	32	38	5	9,5	-4,5	20,25
28	41	42	30	27,5	2,5	6,25
29	34	42	10	27,5	-17,5	306,25
30	36	38	21	9,5	11,5	132,25
Total	1043	1168				4035,5

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk menentukan apakah terdapat hubungan nyata faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $r_s = 0$: Faktor lingkungan kerja tidak mempunyai hubungan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hi : $r_s > 0$: Faktor lingkungan kerja mempunyai hubungan nyata dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_H = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

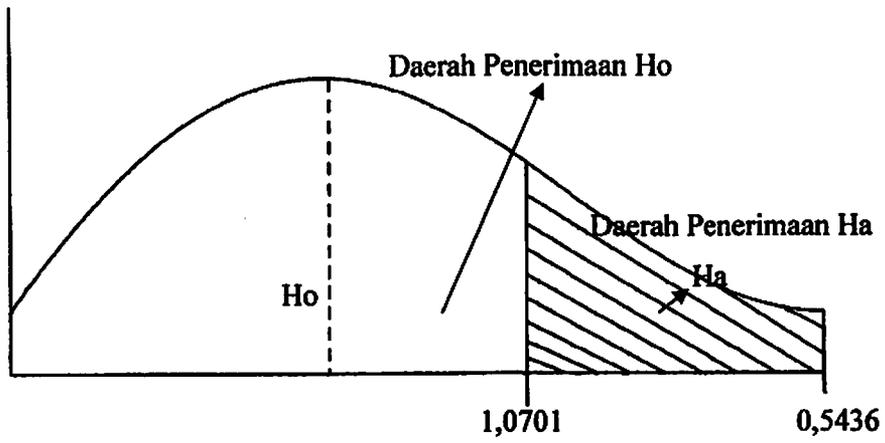
$$t_H = 0,1022 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,1022^2}}$$

$$t_H = 0,1022 \sqrt{\frac{28}{0,9896}}$$

$$t_H = 0,5436$$

Berdasarkan perhitungan diatas $t_H = 0,5436$ sedangkan nilai table dengan taraf nyata $5\% = 0,05$ dan db = $30 - 2 = 28$ adalah $1,0701$ maka diketahui $t_H (0,5436) < t \text{ tabel } (1,0701)$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa terima Ho dan tolak Hi yang artinya tidak ada hubungan nyata antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan .

Dapat ditunjukkan oleh gambar daerah kritis sebagai berikut :



Gambar
Daerah penerimaan dan Penolakan Uji Hipotesis

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Sadamnurul Yakin mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Sadamnurul Yakin kurang baik ini dapat dibuktikan bahwa karyawan di dalam gedung pada bagian umum merasa fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan, pewarnaan yang ada ditempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, kondisi tempat bekerja sudah cukup bersih, pertukaran udara (Ventilasi) sudah membuat karyawan tidak merasa nyaman, tingkat keamanan yang baik membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan kegiatan pekerjaan, walau begitu masih ada satu hal yang masih kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan yaitu kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan yang melintasi jalan dekat lingkungan perusahaan.
- b. Kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin dapat dilihat dari tanggapan positif (sangat setuju dan setuju), tentang bersedia menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang diteapkan oleh perusahaan, bersedia diganti apabila tidak sesuai dengan tujuan dari perusahaan, bersedia melakukan yang terbaik untuk perusahaan karena setiap keluhan – keluhan akan diperhatikan oleh perusahaan .

- c. Faktor lingkungan kerja yang ada pada PT. Sadamnurul Yakin tidak ada hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman dan pengolah datanya diproses dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel* dan manual (perhitungan sendiri) yaitu sebesar 0,1022. Dari analisis koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 1,04%, hal tersebut menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja hanya memiliki peranan sebesar 1,04% terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan lainnya 98,96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan *koefisien korelasi* dapat diketahui bahwa nilai t_H sebesar 0,5436 sedangkan nilai dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ dan taraf nyata t_{tabel} 0,05 adalah 1,074 maka diketahui $t_H (=0,5436) < t_{tabel} (=1,701)$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terima H_0 dan terima H_1 yang artinya, factor lingkungan kerja tidak ada hubungan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sadamnurul Yakin”. Maka penulis mencoba memberikan masukan yang berupa saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Sadamnurul Yakin adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih meningkatkan kenyamanan para karyawannya dalam bekerja agar kepuasan kerja para karyawannya terus meningkat.
2. Pewarnaan hendaknya selalu diperhatikan agar para karyawan selalu merasakan kenyamanan dalam bekerja atau mengecat kembali dinding yang sudah kusam.
3. Kebisingan hendaknya diperhatikan agar para karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja.
4. Sebaiknya pihak perusahaan lebih mengutamakan dan meningkatkan keamanan karyawannya dengan tujuandalam menjalankan tugasnya karyawan merasa nyaman, tenang dan terlindungi keselamatannya
5. Penambahan sarana kebersihan perlu ditingkatkan pula oleh perusahaan agar kebersihan lingkungan dapat terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Barry Cushway. 2001. *Human Resource Management*. Kogan Page India Ltd. New dehi. India.
- Djarwanto, dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induatif*, BPFE, Yogyakarta.
- Flippo. Edwin B. 1984. *Management Personalia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Fremon E dan James. 2002. *Human Relation in Manajemen A Cehavioral Science*. Fillionis Richard D. Irwin Inc. Homewood
- Gerry Dessler. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri Tanjung. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Husein Umar, 2004. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* Gramedia Puastaka Utama, Jakarta.
- J. Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasinya*. Edisi keenam, jilid dua, Jakarta.
- Kast, freemon dan James R. Rosenzweight. 2002. *Organizational and management*. Alih bahasa A. Hasyim Edisi Keempat. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Keith Davis. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Anwar Prabu. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Manullang M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPEF, Yoyakarta.
- Sadili Samsudin H. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*, CV. Pustaka setia , Bandung.

- Santoso ,Gempur.2004. *Manajemen Keselamatan dan Keselamatan Kerja*. Prestasi Pustaka,Surabaya
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit alfa beta, Bandung.
- T. Hani Handoko. 1997. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- R. Wayne. 1999. *Human Resource Management*. Upper Saddle River. New Jersey.
- William,Chuck.2001. *Management*.Alih Bahasa M. Sabarudin Napitupulu.Edisi Pertama. Salemba Empat,Jakarta.

LAMPIRAN

DAFTAR PERTANYAAN / KUESIONER

No	Karakteristik responden	
1	Nama	
2	Jenis kelamin	
3	Usla	
4	Pendidikan	

Pentunjuk Pengisian

- 1) Angket ini bukan tes atau evaluasi, tetapi salah satu upaya untuk mengungkapkan keadaan sebenarnya ;
- 2) Isilah dengan memberikan tanda(✓) pada setiap jawaban yang bapak atau ibu benar dengan kondisi sebenarnya ;
- 3) Nama Bapak/Ibu tidak perlu dicantumkan ;
- 4) Jawaban Bapak/Ibu merupakan bahan masukan yang berguna bagi penelitian penulisan ;
- 5) SS : Sangat Setuju, S : Setuju, R : Ragu – ragu, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju.

Salam Hormat,

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini. Adapun maksud dan tujuan dari pengisian kuesioner tersebut adalah untuk mengumpulkan data bagi skripsi yang sedang saya kerjakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**. Karenanya kami mengharapkan anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas anda terjamin.

• **Pertanyaan kuesioner untuk variable (X) “Lingkungan Kerja”**

NO	Daftar Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kondisi lingkungan yang baik akan memberikan kepuasan dalam bekerja					
2.	Pewarnaan ditempat saya bekerja dapat memberikan kenyamanan di dalam bekerja					
3.	Saya menyukai suasana tempat saya bekerja					
4.	Sarana kebersihan di tempat saya bekerja sudah baik					
5.	Kondisi ruangan tempat saya bekerja sangat bersih					
6.	Kebisingan yang ditimbulkan oleh kendaraan yang melintasi jalan tidak mengganggu konsentrasi saya di dalam bekerja					
7.	Pertukaran udara (ventilasi) yang pada tempat saya bekerja sudah baik					
8.	Pengaturan suhu udara dilingkungan tempat saya bekerja sudah baik					
9.	Keamanan yang diberikan oleh pihak perusahaan tempat saya bekerja sudah baik					
10.	Lingkungan kerja di tempat saya sudah baik					

• Pertanyaan kuesioner untuk variable (Y) “Kepuasan Kerja”

NO	Daftar Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kondisi lingkungan yang tidak baik pada perusahaan akan mengakibatkan turunya produktifitas					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3.	Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan					
4.	Keadaan lingkungan tempat saya bekerja mendorong saya untuk mentaati peraturan yang berlaku ditempat kerja					
5.	Apabila ada karyawan yang tidak sesuai lagi dengan tujuan perusahaan maka karyawan tersebut akan diganti					
6.	Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik meningkatkan pergantian karyawan pada perusahaan					
7.	Selama saya bekerja saya tidak pernah mengeluh					
8.	Keluhan – keluhan saya selalu diperhatikan maka saya akan menunjukkan hasil yang terbaik untuk perusahaan					
9.	Keamanan yang baik tidak akan menimbulkan kegelisahan pada karyawan					
10.	Kepuasan karyawan akan menurunkan tingkat pemogokan pada perusahaan					



PT. Sadamnurul Yakin

General Contractor - Perdagangan Umum

Kel. Pekayon Rt. 010/08 No. 9 Kec. Pasar Rebo
Telp. (021) 8700259 Fax. (021) 8700258
Jakarta Timur

Bank :
Bank DKI

SURAT KETERANGAN RISET

No : 074/441-Sadamnurul Yakin/IV/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini Manajer Personalia PT. Sadamnurul Yakin Jakarta Timur menerangkan bahwa :

Nama / NPM : Ghia Galuh Gumilang / 021104108
Jurusan : Manajemen
Universitas : Pakuan Fakultas Ekonomi
Jl. Pakuan PO. Box 452
Bogor

Bahwa nama tersebut, adalah benar telah melaksanakan RISET di PT. Sadamnurul Yakin Jakarta Timur dari tanggal 2 April sampai dengan 8 April 2009.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

an. MANAJER PERSONALIA SADAMNURUL YAKIN
JAKARTA TIMUR
MANAJER PERSONALIA



PT. SADAMNURUL YAKIN

[Handwritten signature]

Drs. H. ACHYANI SUARDI, MM