

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN  
PDAM KOTA BOGOR “TIRTA SANITA”**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Dibuat Oleh :  
**Cindy Yuliawan**  
**021105253**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**MEI 2010**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN  
PDAM KOTA BOGOR “TIRTA SANITA”**

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 KOPERASI KARYAWAN  
PDAM KOTA BOGOR "TIRTA SANITA"**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 15 / Mei / 2010

Cindy Yuliawan  
021105253

Menyetujui,

Dosen Penilai,



(Hj. Sri Sudarjati, MM., SE.)

Pembimbing,



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

Co Pembimbing,



(H. Mohamad Jamil, MPd.I., MM., SE.)

## ABSTRAKSI

CINDY YULIAWAN. NPM : 021105253. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "TIRTA SANITA". Di bawah Bimbingan : H. Karma Syarif, MM.,SE. dan H. Mohamad Jamil, MPd.I., MM., SE.

Lingkungan kerja dapat diubah berdasarkan kebutuhan supaya pekerja dapat merasakan kepuasan dan bahkan dukungan di dalam melakukan pekerjaan mereka, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Penelitian ini menggunakan data-data yang terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "TIRTA SANITA", yang berlokasi di Jalan Raya Tajur no. 67.E. Bogor. Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "TIRTA SANITA" bergerak dalam bidang Perdagangan Umum, Simpan Pinjam, Instalatur atau pemasangan pipa, Cleaning Service, Jasa Sewa Kendaraan, Payment Point, dan Jasa Tenaga Kerja/Outsourcing. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" sudah cukup baik. Faktor pendukung kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" dapat dikatakan sudah cukup baik.

Adapun dari tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "TIRTA SANITA". Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Explanatory Survey* dan teknik penelitian yang digunakan adalah *Statistik Kualitatif*. Dalam proses menganalisis data penulis menggunakan metode Uji Validitas dan Reliabilitas, statistik Rank Spearman, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Dari analisis Uji Validitas dan Reliabilitas hasil *Case Processing Summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner berjumlah 48 orang (  $N=48$  ) dan semua tidak ada yang *exclude* atau dikeluarkan analisis dan dinyatakan valid, *Reliability Statistics* terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,706 dengan jumlah pertanyaan 10 butir atau item, ternyata lebih besar dari  $r$  tabel = 0,291; maka nilai *Alpha Cronbach* = 0,706 terletak antara 0,600 sampai 0,800 sehingga tingkat reliabilitasnya adalah reliabel. Uji Rank Spearman diperoleh  $r_s = 0,55$ , sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti atau sedang dan positif antara variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja), semakin baik lingkungan kerja yang disediakan maka kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" juga akan meningkat. Dari hasil Koefisien Determinasi diperoleh hasil  $CD = 30,25\%$ , yang berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan persentase sebesar 30,25% dan sisanya sebesar 69,75% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompensasi, pembagian SHU (Sisa Hasil Usaha) yang dibagikan setahun sekali, suasana kerja dan lain-lain. Sedangkan dari hasil Uji Hipotesis diperoleh (tabel hitung)  $t_h = 5,3480$  dan  $t$  tabel = 1.645. Karena  $t_h = 5,3480$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.645$ , maka kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita".

## **KATA KENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. karena atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas makalah ini dapat selesai tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini, khususnya:

1. Orang Tua yang telah membimbing dan memberikan dorongan baik secara moril maupun materiil.
2. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Karma Syarif, MM.,SE., selaku pembimbing serta Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Lesti Hartati, MM.,SE., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Yetty Husnul Hayati, MM.,SE., selaku koordinator seminar.
6. Bapak H. Mohamad Jamil, MPd.I., MM., SE., selaku co pembimbing.
7. Ibu Hj. Sri Sudarjati, MM., SE., selaku penguji sidang skripsi
8. Ibu Yenny Febrianty, SH., Mhum. selaku Manajer Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.
9. Bapak H. Rahmat Sudrajat, SE. selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.

10. Bapak Andi selaku Administrasi Perdagum (Perdagangan Umum) Koperasi Karyawan Tirta Sanita PDAM Tirta Pakuan Bogor.
11. Orang yang paling penulis sayang yang selalu memberikan suport dan dukungannya kepada penulis.
12. Sahabat yang paling penulis hargai yang selalu memberikan support dan bantuannya.
13. Teman-teman kampus khususnya kelas G angkatan 2005 yang tidak bisa di sebutkan satu persatu namanya.

Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada mereka atas segala bantuan dan perhatiannya yang telah diberikan kepada penulis.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa tugas makalah sminar ini masih mempunyai banyak kekurangan dan kekeliruan, sehingga masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berusaha semaksimal mungkin mengurangi kekurangan dan kekeliruan yang ada tersebut.

Sebelumnya penulis menyampaikan permohonan maaf kepada semua pihak manapun yang telah membantu ataupun merasa dirugikan oleh penulis. Segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata semoga tugas makalah sminar ini akan berguna dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan serta para pembaca sekalian.

Bogor, Mei 2010

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I   PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah .....	4
1.2.1. Perumusan Masalah .....	4
1.2.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1. Maksud Penelitian .....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian .....	6
1.5.1. Kerangka Pemikiran .....	6
1.5.2. Paradigma Penelitian .....	9
1.6. Hipotesis Penelitian .....	10
<b>BAB II   TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Pengertian dan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya .....	15
2.2. Lingkungan Kerja .....	17
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.2.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja .....	20
2.3. Kepuasan Kerja .....	25
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	25
2.3.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	30
2.4. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja .....	32
<b>BAB III   OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Objek Penelitian.....	37
3.2. Metode Penelitian .....	37
3.2.1. Desain Penelitian.....	37
3.2.2. Operasionalisasi Variabel .....	38
3.2.3. Metode Penarikan Sample .....	39

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data.....	40
3.3. Metode Analisis .....	41
3.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	41
3.3.2. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	44
3.3.3. Koefisien Derterminasi.....	45
3.3.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian.....	47
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan .....	47
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang .....	49
4.1.3. Aktivitas Perusahaan .....	57
4.1.4. Profil Responden.....	61
4.2. Pembahasan .....	63
4.2.1. Kondisi Lingkungan Kerja Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” .....	63
4.2.2. Tingkat Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” .....	72
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” .....	80
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	87
5.2. Saran .....	90

**JADWAL PENELITIAN**  
**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 :	Operasionalisasi Variabel .....	38
Tabel 2 :	Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	44
Tabel 3 :	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4 :	Data Responden Berdasarkan Usia .....	62
Tabel 5 :	Data Responden Berdasarkan Status .....	62
Tabel 6 :	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	63
Tabel 7 :	Cahaya di Lingkungan Kerja Cukup Baik Pada Indikator Cahaya .....	65
Tabel 8 :	Cahaya Yang Kurang Jelas Akan Memperlambat Pekerjaan Pada Indikator Cahaya .....	65
Tabel 9 :	Sirkulasi Udara Memberikan Kesegaran dan Kesejukan Pada Indikator Sirkulasi Udara .....	66
Tabel 10 :	Rasa Sejuk dan Segar Selama Bekerja Dapat Memulihkan Tubuh Pada Indikator Sirkulasi Udara .....	66
Tabel 11 :	Bau-Bauan Dapat Mengganggu Kosentrasi Pada Indikator Bau Tidak Sedap .....	67
Tabel 12 :	Pemakaian AC (Air Condition) Menghilangkan Bau-Bauan Pada Indikator Bau Tidak Sedap .....	67
Tabel 13 :	Tata Warna Dapat Menimbulkan Rasa Senang Pada Indikator Tata Warna .....	68
Tabel 14 :	Sifat dan Pengaruh Warna Dapat Merangsang Perasaan Manusia Pada Indikator Tata Warna .....	68
Tabel 15 :	Kondisi Lingkungan Kerja Perlu Diperhatikan Keamanannya Pada Indikator Keamanan (SATPAM) .....	69
Tabel 16 :	Upaya Menjaga Keamanan di Tempat Kerja Perlu Tenaga SATPAM Pada Indikator Keamanan (SATPAM) .....	69
Tabel 17 :	Nilai Skor Variabel (X) Lingkungan Kerja .....	70
Tabel 18 :	Stres Pada Karyawan Menyebabkan Kepuasan Kerja Turun Pada Indikator Stres Karyawan .....	73
Tabel 19 :	Lingkungan Kerja Yang Baik Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Mengurangi Dampak Stres Dalam Bekerja Pada Indikator Stres Karyawan .....	74
Tabel 20 :	Pekerjaan Yang Menumpuk Menyebabkan Stres Dalam Bekerja Pada Indikator Stres Karyawan .....	74
Tabel 21 :	Lingkungan Kerja Yang Kurang Mendukung Mengakibatkan Rendahnya Prestasi Kerja Pada Indikator Prestasi Kerja .....	75
Tabel 22 :	Lingkungan Kerja Yang Baik Hasil Kerja Lebih Produktif Pada Indikator Prestasi Kerja .....	75

Tabel 23 :	Lingkungan Kerja Yang Baik Menimbulkan Semangat Kerja Pada Indikator Prestasi Kerja .....	76
Tabel 24 :	Lingkungan Kerja Yang Baik Menyebabkan Karyawan Betah Bekerja Pada Indikator Ketidakhadiran .....	76
Tabel 25 :	Lingkungan Kerja Yang Baik Menurunkan Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada Indikator Ketidakhadiran .....	77
Tabel 26 :	Lingkungan Kerja Yang Baik Akan Memotivasi Karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik Pada Indikator Motivasi .....	77
Tabel 27 :	Lingkungan Kerja Yang Baik Akan Meningkatkan Gairah Kerja Pada Indikator Motivasi .....	78
Tabel 28 :	Nilai Skor Variabel (Y) Kepuasan Kerja .....	78
Tabel 29 :	Ranking Skor Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) Hasil Kuisoner .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Paradigma Penelitian .....	9
Gambar 2 : Struktur Organisasi .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. : Surat Riset Perusahaan.....	
Lampiran 2. : Lembar Pertanyaan Kuesioner.....	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan suatu sistem organisasi usaha yang berinteraksi terhadap berbagai manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda dan bekerja untuk memenuhi paling tidak dua tujuan: pertama, pemenuhan kebutuhan hidup pribadi dan keluarga yang berupa penghasilan dan yang kedua, pemenuhan kebutuhan yang menjadi tujuan pihak perusahaan yaitu keuntungan perusahaan. Kedua tujuan tersebut sedapat mungkin memperoleh penekanan yang seimbang dan berlaku bagi setiap dunia usaha baik bentuk perusahaan perorangan maupun perseroan terbatas atau perusahaan jenis lainnya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan karena teknologi dan alat-alat produksi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

Lingkungan kerja dapat dirubah berdasarkan kebutuhan supaya pekerja dapat merasakan kepuasan dan bahkan dukungan di dalam melakukan pekerjaan mereka. (Google, pengertian lingkungan kerja).

Kondisi dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan, antara lain: penerangan/cahaya di tempat kerja,

temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. (Sedarmayati, 2001:1). Inilah usaha perusahaan dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan untuk mempertinggi kepuasan para karyawannya.

Penelitian tentang lingkungan dan kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting artinya, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan perusahaan, individu, maupun masyarakat. Bagi perusahaan hal tersebut dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kepuasan dalam kerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Sedangkan bagi individu (pekerja), memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil maksimum dari efisiensi perusahaan serta meningkatnya peranan tenaga kerja sebagai anggota masyarakat.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama yang selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Google, definisi-definisi lingkungan kerja).

Fenomena yang terjadi di Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” adalah lingkungan kerja yang mendekati cukup baik namun harus ditingkatkan semaksimal mungkin, seperti penerangan/cahaya di tempat kerja yang kurang maksimal dengan tidak adanya lampu-lampu penerangan yang baik maupun jendela-jendela kaca yang kurang lebar sehingga tidak memungkinkan cahaya matahari mudah masuk, sirkulasi udara di tempat kerja seperti pintu, jendela, maupun ventilasi udara yang kurang lebar dan tidak memungkinkan pertukaran udara yang baik, tata warna di tempat kerja yang kurang cerah telah disesuaikan oleh perusahaan, keamanan yang disediakan di tempat kerja seperti security dan asuransi bagi karyawannya cukup baik tapi harus di tingkatkan lagi, kebersihan dan kenyamanan ruang kerja karena tidak mungkin suatu perusahaan memberikan karyawan dengan bau tidak sedap ditempat kerjanya.

Namun Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” sangat peduli dengan karyawan maka daripada itu koperasi harus memberikan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga karyawan bisa merasakan kepuasan dalam berkerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari, perasaan stres karyawan, prestasi kerja karyawan, dan tingkat ketidakhadiran (*Absenteisme*) karyawan.

Menyadari pentingnya lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN PDAM KOTA BOGOR “TIRTA SANITA””**.

## **1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah**

### **1.2.1. Perumusan Masalah**

Manusia dalam kedudukannya sebagai makhluk sosial merupakan salah satu faktor produksi yang tidak kalah pentingnya dengan faktor produksi lainnya. Oleh karena itu manusia sebagai pelaku atau mobilisator secara langsung didalam suatu organisasi atau rumah tangga perusahaan selalu memerlukan penanganan dan perhatian yang khusus dan manusiawi, karena manusia itu adalah dinamis yaitu sikap dan perilaku manusia setiap saat bisa berubah, hal ini disebabkan oleh lingkungan dan juga kemajuan teknologi.

Sebagaimana diketahui tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang maksimal agar dapat tumbuh dan berkembang serta terjamin kelangsungan hidupnya. Namun untuk mewujudkan tujuan tersebut tidaklah mudah, banyak masalah-masalah yang menjadi hambatan bagi perusahaan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama yang selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

### **1.2.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” .
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data-data atau bahan-bahan yang dibutuhkan sebagai bahan acuan bagi penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.

2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat berguna bagi :

1. Penulis, dalam rangka menambah khasanah keilmuan khususnya dibidang sumber daya manusia, untuk menerapkan dasar-dasar pengetahuan kedalam suatu praktek sehingga diharapkan dapat melengkapi dasar-dasar pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan serta melatih diri untuk dapat menyajikan suatu tulisan yang bersifat ilmiah.
2. Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.
3. Pihak lain yang berkepentingan, terutama bagi rekan-rekan mahasiswa.

#### **1.5. Kerangka Pemikiran, Paradigma Penelitian**

##### **1.5.1. Kerangka Pemikiran**

Sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka sumber daya manusia semakin dibutuhkan keberadaanya dalam organisasi, karena itu perkembangan pemahaman tentang sumber daya manusia ini harus semakin

diperhatikan, sehingga mendorong tumbuh berkembangnya ilmu pengetahuan tentang teknik pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Adanya kendala-kendala dan 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 kerja karyawan dalam berkerja. (Bambang Wahyudi, 2002:14). Selain itu juga dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membentuk sikap dan perilaku kearah yang positif yaitu dapat meningkatkan kerjasama, moral dan motivasi.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja  
Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. Bau tidak sedap ditempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan

untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

4. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Keamanan di tempat kerja

Keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Pengertian kepuasan kerja menurut Abdurrahmat Fathoni (2006 : 174) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Adapun faktor-faktor yang merupakan ukuran kepuasan kerja karyawan yang dikemukakan Kreitner dan Kinicki (2001:226) adalah sebagai berikut :

1. Perasaan stres karyawan

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

2. Prestasi kerja karyawan

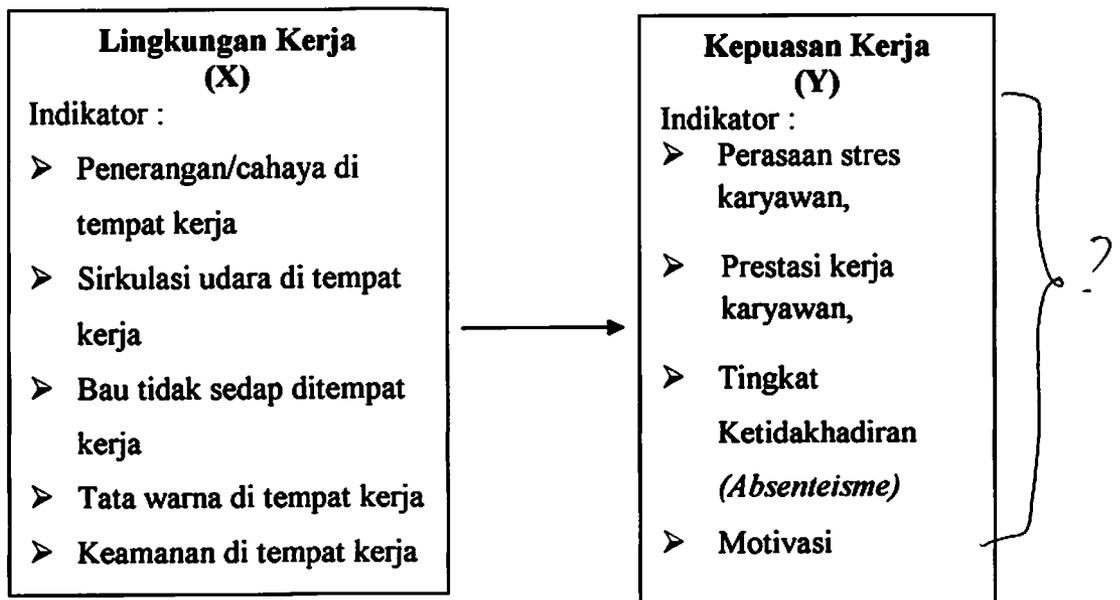
Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja yang menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan lingkungan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan lingkungan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya lingkungan

kerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

3. Tingkat ketidakhadiran (*Absenteisme*) karyawan.  
Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.
4. Motivasi  
Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

### 1.5.2. Paradigma Penelitian

Penulis dalam penelitian ini membuat paradigma yang merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti.



Gambar 1  
Paradigma Penelitian

## **1.6. Hipotesis Penelitian**

Adapun rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”, cukup baik.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”, cukup baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian dan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang khusus mempelajari bidang personalia atau kepegawaian. Oleh sebab itu, manajemen personalia dapat diberikan pengertian sebagai berikut; suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. (Google, <http://id.shooong.com/social-sciences/manajemen-personalia>, 12 desember 2009)

Pengertian Manajemen Menurut James A.F. Stoner  
(2006:Organisasi.org)

“Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mulayu S.P. Hasibuan (2000:2) mengatakan bahwa :  
“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.”

Menurut T. Hani Handoko (2000:10) mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.”

Bambang Wahyudi (2002 :10), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

“Ilmu, seni dan proses memperoleh, manajemen atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi.”

Secara harfiah Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung pengertian yang merupakan paduan dari pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Seperti yang telah dibahas di atas, dari semua definisi tentang manajemen, minimal definisi tersebut mengandung tiga unsur, yaitu proses sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan kerja pada suatu unit usaha. Dalam pengertian sumber daya manusia ini tercakup semua unsur yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Termasuk energi, bakat, keterampilan, kondisi fisik dan mental. Sumber daya manusia dapat juga dikatakan sebagai daya yang berasal dari manusia termasuk tenaga dan potensi yang dimiliki oleh manusia tersebut.

Dari pengertian manajemen dan sumber daya manusia di atas, secara sederhana dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia.

Dari sekian banyak definisi mengenai manajemen sumber daya manusia, tidak satu definisi pun yang bersifat universal yang dapat diterima oleh semua pihak.

Kimmerly sebagaimana dikutip oleh Bambang Wahyudi (2002:10) menyebutkan bahwa sangat sukar untuk mencari definisi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterima secara universal, sehingga semua orang mau menggunakan suatu pengertian dari bermacam-macam pengertian tentang hal itu.

Sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka sumber daya manusia semakin dibutuhkan keberadaanya dalam organisasi, karena itu perkembangan pemahaman tentang sumber daya manusia ini harus semakin diperhatikan, sehingga mendorong tumbuh berkembangnya ilmu pengetahuan tentang teknik pengelolaan sumber daya.

*Human resource management is process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety, and paires concerns.* manajemen sumber daya manusia adalah "Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan". (Gary Dessler, 2005;4)

Bambang Wahyudi (2002 :10), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah "Ilmu, seni dan proses memperoleh, manajemen atau mengembangkan dan memelihara tanaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi".

Suyadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa

pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004;2)

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan para ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja sehingga tercapai tujuan organisasi individu, dan tercapai kepuasan pada diri individu”.

Untuk mengembangkan manajemen personalia, harus sadar bahwa manusia bukan benda mati sebab mereka mempunyai perasaan. Mereka dapat gembira dan sakit hati; mereka dapat senang dan susah; mereka bukan hanya membutuhkan materi, melainkan juga butuh pengakuan dan penghargaan. Oleh karena demikian banyak faktor yang merupakan aspek kehidupan manusia dalam hubungan antara yang satu dengan yang lain, untuk mengembangkan manajemen personalia perlu pengetahuan tentang psikologi, hubungan antara manusia, adat istiadat dan sebagainya.

### **2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dari setiap manajer. Terutama para pemimpin memperoleh hasil melalui bawahannya dan agar bawahan dapat berprestasi besar, dan cakap berkerja para pemimpin harus memberikan perhatian pada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini ditujukan untuk memelihara keutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujud dari hasil pemeliharaan sumber daya manusia ini adalah tumbuhnya rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya pada organisasi.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam fungsi ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Kompensasi Jabatan**

Kompensasi jabatan meliputi usaha pemberian balas jasa atau kompensasi atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.

#### **2. Integrasi**

Integrasi meliputi usaha menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antara tenaga kerja dengan organisasi, yang telah menyangkut masalah motivasi, kepentingan, komunikasi, konflik dan konseling.

Seluruh kegiatan melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk terciptanya suatu kondisi yang memenuhi semboyan *The right man on the job at the right time* yang lebih dikenal dengan tiga tepat, tepat orang, tepat jabatan dan tepat waktu. Kondisi semacam ini hanya mungkin terjadi bila setiap manusia di dalam organisasi mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi. Dengan kata lain, sumber daya manusia yang dimiliki maupun mengembangkan produktivitas kerja sampai pada tingkat maksimal.

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasi ke dalam beberapa fungsi.

Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, maka manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia. Bambang Wahyudi (2002 :12) menyebutkan bahwa fungsi-fungsi pokok dari ilmu manajemen dengan penerapan pada sumber daya manusia organisasi adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan

Yaitu melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

2. Fungsi Pengorganisasian  
Yaitu menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Fungsi Pelaksanaan  
Yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
4. Fungsi Pengendalian  
Yaitu melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Khususnya di bidang tenaga kerja.

Salah satu faktor manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi adalah kepuasan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja, namun banyak perusahaan yang sampai saat ini yang kurang memperhatikan faktor ini. Dalam perjalanan suatu organisasi apapun tidak pernah memisahkan atau terpisahkan diri dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada, hal ini tentunya lebih dikarenakan adanya ketergantungan antar organisasi atau individu organisasi. Kemampuan organisasi untuk bertahan sejauh mana kemampuan organisasi tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

## **2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses untuk mencapai kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kepuasan kerja

tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kepuasan dalam kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad S.U, 2000:47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 2000:183).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

a. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya);
2. Lingkungan (Gary Dessler, 2005;4) perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

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

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedangkan menurut Lyman Porter dan Raymon Miles dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Management* seperti dikutip oleh James A.F. Stoner dan R. Edward Freeman (2006 : 36) adalah

“Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan rekan dan penyelia serta “iklim” yang mereka ciptakan”.

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan

untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

4. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Keamanan di tempat kerja

Keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

6. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

7. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

#### 8. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain, lain.

#### 9. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

Menurut Sondang Siagian (2002:134) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

##### 1. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja merupakan factor dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kerja karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan akan terlibat dalam hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, dan kedua-duanya sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung sangat diperlukan, karena akan meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini antara lain dengan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai. Betapa pun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, maka tanpa sarana dan prasarana kerja yang baik, karyawan tidak akan dapat berbuat banyak apalagi dalam hal meningkatkan efisiensi, efektivitas serta produktivitas kerja. Kebutuhan karyawan akan kondisi kerja yang baik merupakan factor yang sangat penting dan mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerja setiap harinya. kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal yang sejenis, tetapi juga lokasi tempat kerja dikaitkan dengan tempat tinggal karyawan.

Kondisi kerja yang mendukung sangat relevan dan benar untuk menekankan bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pada akhirnya tergantung pada unsur manusia dalam organisasi.

Kondisi tempat kerja memiliki dua dimensi, yaitu :

- a. Lingkungan Fisik yang bersifat nyata yang terdiri dari kebersihan, penerangan, ventilasi udara yang cukup, warna dinding, peralatan kerja, lay out dalam hal penataan ruang serta lokasi kerja,
  - b. Lingkungan fisik yang abstrak meliputi tingkat kebisingan, suhu ekstrim yang dapat mengakibatkan stress, radiasi ionisasi yang dapat menyebabkan kerusakan pada tubuh, tekanan ekstrim/tekanan atmosfer dan tekanan udara yang dapat pecahkan pembuluh darah karena menerima tekanan mendadak.
3. Layanan Kerja
- Layanan kerja yang diberikan organisasi kepada karyawannya akan membantu karyawan untuk dapat berkonsentrasi dalam menggunakan keahliannya dan dapat berkreaitivitas dalam bekerja. Layanan kerja merupakan fasilitas yang diberikan kepada karyawan untuk memudahkan kebutuhan karyawan seperti kantin, perumahan, mushola atau tempat ibadah.

## **2.3. Kepuasan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Asas kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan, asas ini penting supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap karyawan baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. (Greenberg dan Baron (2003:148)

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2002 : 295), "Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang

seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 199) kepuasan kerja dapat diartikan, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya”.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (*discrete job elements*). (Robbins 2001: 180)

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

Newstrom mengemukakan bahwa, “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*”. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja. (Google, definisi kepuasan kerja oleh penulis asing)

Wexley dan Yukl mengartikan kepuasan kerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. (Google, <http://universitycristiani.com/?p=12> , 5 desember 2009)

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai (Stephen Robins 2003 : 103)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. (Abdurrahmat Fathoni 2006 : 174)

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (*discrete job elements*). (Robbins 2001)

Jika mengacu pada George & Jones (2002), kepuasan kerja merupakan kumpulan feelings dan beliefs yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Pengungkapan ketidakpuasan pegawai bisa

disampaikan dalam 4 cara: respon voice (aktif & konstruktif, memberikan saran), respon loyalty (passive : tidak melakukan apapun/ constructive : harapan kondisi membaik), repon neglect (pasive : tidak mau tau/ destructive:membiarkan kondisi memburuk), respon exit (destructive : karyawan keluar/ active : mencari pekerjaan baru). (Google, <http://angel.crysta-corp.com/?p=12>, 14 desember 2009).

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### 2.3.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh yang dikemukakan (Kreitner dan Kinicki, 2001:226) adalah sebagai berikut :

1. **Motivasi**  
Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.
2. **Pelibatan Kerja**  
Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.
3. ***Organizational citizenship behavior***  
Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
4. ***Organizational commitment***  
Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.
5. **Perputaran (*Turnover*)**  
Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.
6. **Perasaan Stres Karyawan**  
Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan

meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

7. Prestasi kerja karyawan

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Sementara itu menurut Gibson (2000:110) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan lingkungan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan lingkungan kerja yang baik sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya lingkungan kerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

8. Tingkat ketidakhadiran (*Absenteisme*) karyawan.

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Sementara itu menurut Wibowo (2007:312) antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2007 : 291) dalam manajemen sumber daya manusia banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti: gaji yang diterima karyawan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan juga mengenai lingkungan kerja para karyawan. Hal ini adalah merupakan suatu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan

meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

#### **2.4. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Dewasa ini kepuasan kerja menjadi hal yang cukup menarik dan penting karena terbukti banyak bermanfaat dan kegunaannya bagi kepentingan umum dan perusahaan. Bagi perusahaan penelitian mengenai kepuasan kerja dalam rangka usaha peningkatan lingkungan kerja dengan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. (As'ad, 2000:102).

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab dengan lingkungan kerja yang tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi. Karyawan yang puas boleh jadi adalah karyawan yang berpotensi tinggi, sedang dan rendah. Davis dan Newstrom (1990: 107)

Penelitian Johnston (dalam Fraser, 1992:55) mengatakan bahwa 62% menyatakan puas terhadap pekerjaannya dengan menilai keramahan dan perhatian pada pekerjaan sebagai sifat yang istimewa.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai hasil dari berbagai sikap pekerja terhadap pekerjaannya, faktor-faktor yang berhubungan dengan hal tersebut, antara lain: bagaimana seorang karyawan melakukan reaksi terhadap lingkungan kerjanya, kesesuaian antara diri individu dengan orang lain, kesesuaian diri individu dengan kondisi pekerjaan. Kepuasan kerja tidak bisa dilepaskan

dari prosedur pemilihan kerja sebelumnya, artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan adanya kesesuaian kerja dengan tingkat intelegensi, ketrampilan yang memadai dan kepribadian (As'ad, 2000:104).

Strauss dan sayles (dalam Handoko, 2000:196) berpendapat bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan berprestasi kerja lebih baik, terutama dalam menciptakan kondisi yang positif di dalam lingkungan kerja.

Davis (dalam Mangkunegara, 2001:118) mengemukakan bahwa karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Menurut Handoko (2000:198) kepuasan kerja berhubungan dengan jenjang pekerjaan, sehingga menunjukkan bahwa karyawan dengan jenjang pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini ditunjukkan dengan memperoleh kompensasi yang lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan pekerjaan-pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai sehingga mempunyai alasan untuk lebih terpuaskan.

Begitu juga menurut Anoraga dan Widiyanti (2003:59) kepuasan kerja yang tinggi akan dapat diraih oleh pihak perusahaan jika para karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya harus bisa memberikan rangsangan atau motivasi agar orang yang ditugaskan tersebut menyukai pekerjaannya, selain itu juga akan menambah rasa bangga,

puas, dan senang pada diri karyawan yang bersangkutan. Seperti dalam penelitian Suharti (2000:50) dijelaskan bahwa dengan kepuasan kerja yang tinggi dan motivasi berprestasi yang tinggi maka tingkat kedisiplinan kerja akan tinggi. Hal ini ditunjukkan sebesar 58,99 % tingkat kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja.

Begitu juga dalam penelitian Junaedi (2001:49) dikatakan bahwa ada hubungan antara kecocokan tipe kepribadian dan model lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 43,35 %, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka kepuasan kerja karyawan diperkirakan akan meningkat terhadap pekerjaannya.

Turner dan kawan-kawan (2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dirubah berdasarkan kebutuhan supaya pekerja dapat merasakan kepuasan dan bahkan dukungan di dalam melakukan pekerjaan mereka. Analisa ini didasari oleh tiga poin utama:

#### *1. Work Redesign*

Turner dan kawan-kawan (2002) percaya bahwa ketika variasi kemampuan, identitas tugas, dan tingkat kesulitan tugas terstruktur untuk memberikan lingkungan kerja yang sehat, maka ada tiga keadaan psikologis yang dipupuk: proses kerja terasa lebih bermakna, adanya rasa tanggungjawab terhadap hasil kerja, dan munculnya pengetahuan baru mengenai proses mencapai hasil. Ada beberapa asumsi mengapa mendesain ulang kerja sangat berguna. Pertama, kontrol kerja dan umpan balik yang memadai dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kedua, kepuasan kerja juga ditentukan oleh jelasnya

jalur komunikasi. Artinya, ada kejelasan kepada siapa karyawan harus melapor ketika menemukan kesulitan. Ketiga, lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja harus mempertimbangkan beban kerja yang manusiawi karena jika karyawan dibebani dengan beban tugas yang berlebihan, maka karyawan tersebut akan mengalami deteriorasi fisik dan mempunyai suasana hati yang buruk.

## 2. *Teams and Work Groups*

Pengaruh positif dari kerja kelompok telah dibuktikan di dalam riset dan dalam lingkungan kerja yang sebenarnya. Salah satu keuntungan dari kerja kelompok adalah bahwa kelompok dapat memberikan networking dan pertemanan. Selain itu, kelompok dapat dijadikan tempat untuk mencari bantuan ketika mengalami kesulitan di dalam pekerjaannya dan sumber informasi. Hampir setiap anggota kelompok merasakan keuntungan ketika telah tercipta rasa kesatuan diantara anggota.

## 3. *Transformational Leadership*

Transformational leadership (kepemimpinan transformasional) merupakan gaya kepemimpinan dimana supervisor, manager dan karyawan lain saling membantu di dalam menciptakan suasana kerja yang mempunyai visi atau misi untuk mengedepankan organisasi. Riset mampu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ini mampu meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pimpinan dan meningkatkan loyalitas karyawan kepada organisasi.

Pada umumnya, orang akan lebih puas dengan pekerjaan yang tidak menimbulkan stres kerja yang berarti, dimana pekerjaan tersebut memungkinkannya untuk mengalami tantangan, kesempatan untuk belajar skil baru dan mempunyai kebebasan untuk mencari solusi terhadap suatu permasalahan didalam lingkungan kerja. Dengan kata lain, bagi banyak orang saat ini, gaji tinggi bukan lagi menjadi alasan utama untuk menerima pekerjaan karena saat ini banyak orang lebih mempertimbangkan kenyamanan dan kepuasan di dalam bekerja.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan karyawan. Adapun sebagai variabel X atau variabel Independent adalah Lingkungan Kerja, sedangkan variabel Y atau variabel Dependent adalah Kepuasan Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" di jalan Raya Tajur No. 67 E. Kota Bogor.

#### **3.2. Metode Penelitian**

##### **3.2.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian dalam arti luas adalah seluruh proses perencanaan dan pelaksanaan suatu penelitian. Sedangkan dalam arti sempit dan khusus, desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan jenis/tujuan penelitian. Desain penelitian terdiri dari:

##### **1. Jenis, Metode, dan Teknik Penelitian**

- a) Jenis penelitian yang digunakan adalah Verifikatif, yaitu dengan mengetahui suasana lingkungan kerja karyawan dan kepuasan karyawan pada perusahaan.

- b) Metode yang digunakan adalah *explanatory survey*, yaitu penelitian yang didasarkan atas fenomena di perusahaan dalam bentuk hubungan antar variabel.
- c) Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik kualitatif yaitu mengukur suasana lingkungan kerja karyawan dan kepuasan karyawan pada perusahaan.

## 2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu.

### 3.2.2. Operasionalisasi Variabel

**Tabel 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel/Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala/ Ukuran</b>
Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Penerangan/cahaya di tempat kerja</li> <li>➤ Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>➤ Bau tidak sedap ditempat kerja</li> <li>➤ Tata warna di tempat kerja</li> <li>➤ Keamanan di tempat kerja</li> </ul>	Ordinal
Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Perasaan stres karyawan,</li> <li>➤ Prestasi kerja karyawan,</li> <li>➤ Tingkat Ketidakhadiran (<i>Absenteisme</i>)</li> <li>➤ Motivasi</li> </ul>	Ordinal

### 3.2.3. Metode Penarikan Sample

Penarikan sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan cara *simple random sampling* (acak sederhana). Salah satu cara dalam penentuan jumlah sample adalah dengan menerapkan metode slovin. Informasi yang diperlukan adalah jumlah populasi (N) dan tingkat kesalahan ( $e = \text{error}$ ) dalam penentuan sample (n).

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

n = Sample

N = Populasi atau karyawan

e = Kesalahan (error) atau persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau yang diinginkan, contohnya yang dipakai adalah ~~1%~~ 10%

(Husein Umar, 2005 : 108 )

Di bawah ini merupakan penghitungan metode penarikan sample yang berdasarkan metode slovin:

$$n = \frac{221}{1 + 221(0.1)^2} \quad 0,01$$

$$0,1 = 10\% \\ 0,01 = 1\%$$

$$n = \frac{221}{3.21}$$

$$n = 68.84 \rightarrow 69$$

Dari penghitungan diatas maka jumlah kuisisioner yang akan disebarakan sebanyak 69 buah.

### **3.2.4. Prosedur Pengambilan Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif serta terdiri dari data primer dan sekunder.

Data primer diambil langsung dari perusahaan sendiri yang terdiri dari :

a) Wawancara

Yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada karyawan Koperasi Karyawan Tirta Sanita PDAM Bogor bagian receptionis tentang pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Wawancara dilakukan dengan konsep tertulis berupa daftar pertanyaan dan secara lisan, sehingga pokok-pokok yang akan ditanyakan lebih terarah sesuai dengan yang direncanakan.

b) Observasi

Yaitu proses pengumpulan data dan informasi dengan cara mengamati langsung keadaan di Lapangan atau di Perusahaan.

c) Kuisisioner

Yaitu untuk mengumpulkan data yang memuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan sebagai responden tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja di Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita".

Data sekunder diambil dari membaca buku dan literatur lainnya yang terdiri dari :

- a) Buku-buku mengenai manajemen sumber daya manusia yang masih relevan untuk digunakan sebagai acuan.
- b) Hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja oleh peneliti sebelumnya.

### **3.3. Metode Analisis**

#### **3.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

##### **1. Uji Validitas**

Instrumen yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid . valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berikut ini dikemukakan cara pengujian validitas instrumen yang akan digunakan untuk penelitian :

##### **1) Pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*)**

Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari para ahli (*judgment experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan dengan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli .

## 2) Pengujian Validitas Isi (*Content Validity*)

Untuk instrumen yang berbentuk test, pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang telah diajarkan .

Secara teknis pengujian validitas konstruksi dan validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi- kisi instrumen, atau matrik pengembangan instrumen .

## 3) Pengujian Validitas eksternal

Validitas eksternal instrumen diuji dengan cara membandingkan (untuk mencari kesamaan) antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi dilapangan .

## 2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), equivalent, dan gabungan keduanya.

### 1) Test – Retest

Intrumen penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan test – retest dilakukan dengan cara mencobakan instrumen beberapa kali pada respoden. Jadi dalam hal ini instrumennya sama, respondenya sama, dan waktunya yang berbeda.

## 2) Ekuivalen

Instrumen yang ekuivalen adalah pertanyaan yang secara bahasa berbeda Davis dan Newstrom (1990: 107), tetapi maksudnya sama.

## 3) Gabungan

Pengujian Reliabilitas ini dilakukan dengan cara mencobakan dua instrumen yang equivalent itu beberapa kali, ke responden yang sama.

## 4) *Internal Consistency*

Pengujian Reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu.

( Sugiyono , 2006 : 141 )

Untuk menentukan nilai reliabilitas, dapat dilihat dari kriteria indeks reliabilitas dibawah ini:

- a. Interval  $< 0,200$  : Kriteria Kurang Reliabel
- b. Interval  $> 0,200$  s.d  $0,400$  : Kriteria Agak Reliabel
- c. Interval  $> 0,400$  s.d  $0,600$  : Kriteria Cukup Reliabel
- d. Interval  $> 0,600$  s.d  $0,800$  : Kriteria Reliabel
- e. Interval  $> 0,800$  s.d  $1,000$  : Kriteria Sangat Reliabel

(Wahyu Agung, 2010 : 95)

### 3.3.2. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis data yang dilakukan menggunakan koefisien korelasi rank spearman, metode analisis rank spearman digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara dua variable dalam bentuk data ordinal. Metode ini dilakukan dengan mengurutkan (menyusun ranking dari masing-masing variabel) kemudian data ranking tersebut diuji apakah terdapat hubungan antara variabel X yaitu (Lingkungan Kerja) terhadap variable Y (Kepuasan Kerja) yaitu dengan rumus sebagai berikut :

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

Di mana :

$$\sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Husein Umar, 2005;201)

Untuk menentukan keeratan hubungan/korelasi antarvariabel tersebut, berikut ini nilai-nilai dari KK sebagai patokan.

**Tabel 2**  
**Interval Nilai Koefisien Korelasi dan**  
**Kekuatan Hubungan**

No.	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1.	KK = 0,00	Tidak ada
2.	0,00 < KK ≤ 0,20	Sangat rendah atau lemah sekali
3.	0,20 < KK ≤ 0,40	Rendah atau lemah tapi pasti
4.	0,40 < KK ≤ 0,70	Cukup berarti atau sedang
5.	0,70 < KK ≤ 0,90	Tinggi atau kuat
6.	0,90 < KK < 1,00	Sangat tinggi atau kuat sekali, dapat diandalkan
7.	KK = 1,00	Sempurna

Ket : KK (Koefisien Korelasi)

Catatan :

- ✓ Interval nilai KK dapat bernilai positif atau negatif
- ✓ Nilai KK positif berarti korelasi positif
- ✓ Nilai KK negative berarti korelasi negative

(Iqbal Hasan, 2006 : 44)

### 3.3.3. Koefisien Derterminasi

Analisis koefisien determinasi setelah ( $r$ ) diketahui, maka untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

(Suharyadi Purwanto, 2004 : 465 )

### 3.3.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi, diadakan uji hipotesis dengan menggunakan rumus t student sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Di mana :

$$t_h = t_{hitung}$$

Dimana hipotesa statistiknya adalah :

$H_0 : r = 0$  tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

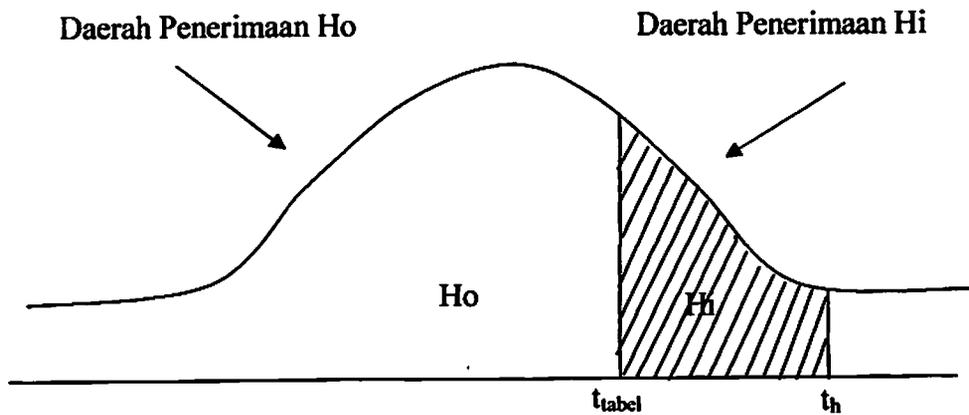
$H_1 : r > 0$  ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

$t_{tabel}$  dicari dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n-2$ .

Kriteria penerimaan/penolakan  $H_0$  atau  $H_1$  adalah sebagai berikut :

$t_h < t_{tabel}$  = Terima  $H_0$  dan Tolak  $H_1$

$t_h > t_{tabel}$  = Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$



(Husein Umar, 2005 : 168)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasai dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip kopersai sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan dengan tujuan untuk mensejahterakan para anggotanya.

Umumnya koperasi dikendalikan secara bersama oleh seluruh anggotanya, di mana setiap anggota memiliki hak suara yang sama dalam setiap keputusan yang diambil koperasi. Pembagian keuntungan koperasi (biasa disebut *Sisa Hasil Usaha* atau SHU) biasanya dihitung berdasarkan andil anggota tersebut dalam koperasi, misalnya dengan melakukan pembagian dividen berdasarkan besar pembelian atau penjualan yang dilakukan oleh si anggota.

Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor Tirta Sanita adalah badan usaha koperasi yang dimiliki oleh karyawan PDAM Kota Bogor. Kegiatan usaha yang dilakukan adalah sebanyak-banyaknya untuk kepentingan dan bermanfaat bagi para anggota selaku karyawan PDAM Kota Bogor yang berupa simpan pinjam dan usaha lainnya dalam bentuk pengelolaan maupun investasi yang akan

meningkatkan kesejahteraan anggota dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor disingkat dengan KOPKAR PDAM Tirta Sanita. Didirikan pada tanggal 19 Mei 1984 yang sebelumnya merupakan wadah kesejahteraan karyawan dengan nama IKK (Ikatan Kesejahteraan Karyawan) PDAM Kota Bogor. IKK merupakan cikal bakal dari berdirinya Koperasi.

Pada tanggal 02 Januari 1985 Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita secara resmi telah terdaftar pada kantor Departemen Koperasi Wilayah Jawa Barat dengan Nomor Badan Hukum : 80066/BH/KWK/10?22 tanggal 02 Januari 1985, berkedudukan di Jalan Siliwangi no. 121 Bogor, jumlah anggota saat itu sebanyak 221 orang.

Perubahan Anggaran Dasar yang pertama dengan Badan Hukum Nomor : 8066A/BH/KWK/10/22 tanggal 31 Mei 1990. Dan selanjutnya perubahan Anggaran Dasar kedua dibuat pada tanggal 01 November 1996 dengan Badan Hukum Nomor : 8066/BH/PAD/Kwk.10/XI/1996. Koperasi Tirta Sanita telah terdaftar sebagai anggota PKPN yang merupakan wadah koperasi-koperasi di Kota Bogor pada tanggal 05 Januari 1989 dengan Surat Keputusan Pengurus Nomor : 156/I-B/PKPNB/IV/84.

Pada kelangsungan usahanya Koperasi Karyawan Tirta Sanita mengalami peningkatan dan perkembangan pada unit-unit usahanya dari tahun ke tahun.

Pada tahun 2008 perubahan menonjol yang dilakukan antara lain :

1. Pada tanggal 08 Mei 2008 Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" resmi menempati Kantor Baru yang beralamat di jalan Raya Tajur No.67 E Bogor, adapun tujuan dengan menempati Kantor ini adalah selain investasi dana anggota, juga untuk mengoptimalkan dan semangat kerja para karyawan.
2. Bidang organisasi, mengoptimalkan struktur organisasi dengan lebih memberdayakan kepala-kepala unit usaha dan kepala urusan.
3. Bidang usaha, penambahan unit usaha baru, baik usaha penyediaan tenaga kerja maupun unit usaha lainnya dibidang teknis instalatur yang bekerja sama dengan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

#### **4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang**

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan dapat berbeda-beda, tergantung pada kondisi dan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Dengan disusunnya struktur organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut dengan lebih efektif. Struktur organisasi memerlukan suatu kerangka yang menunjukan seluruh kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan organisasi, hubungan antara tugas dan wewenang. Disamping

itu struktur organisasi mencerminkan mekanisme-mekanisme formal pada pengelolaan suatu organisasi.

Susunan organisasi Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita Kota Bogor sebagaimana disajikan dibawah ini yang terdiri dari :

#### 1. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam tata kehidupan koperasi. Rapat anggota juga merupakan kesempatan bagi pengurus untuk melaporkan kepada para anggota tentang kegiatannya selama setahun yang lalu dan bersama-sama dengan anggota merencanakan kerja untuk setahun yang akan datang agar koperasi dapat meningkat lebih maju.

#### 2. Pembina

##### ➤ Direktur Utama PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

Seorang direktur pada umumnya memiliki tugas: memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan; memiliki tugas untuk memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer); menyetujui anggaran tahunan perusahaan; menyampaikan laporan kepada saham atas kinerja perusahaan.

#### 3. Pengurus

##### ➤ Ketua Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita

##### ➤ Sekretaris Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita

##### ➤ Bendahara Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita

Pengurus Koperasi dipilih dari dan oleh anggota dalam Rapat Anggota. Persyaratan untuk dapat dipilih menjadi Pengurus adalah mempunyai kemampuan pengetahuan tentang perkoperasian, kejujuran, loyal dan berdedikasi terhadap koperasi; mempunyai keterampilan kerja dan wawasan usaha serta semangat kewirausahaan; sudah menjadi anggota Koperasi sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun kecuali pada saat pendirian koperasi; antara Pengurus tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah dan semenda sampai derajat ketiga; belum pernah terbukti melakukan tindak pidana apapun,terlibat organisasi terlarang seperti diatur dalam Anggaran Rumah Tangga. Pengurus juga dipilih untuk masa jabatan 4 (empat) tahun.

Pengurus secara periodik perlu mengadakan rapat pengurus untuk mengambil keputusan guna melaksanakan rencana koperasi yang ditetapkan dalam rapat tahunan anggota. Pengurus mempunyai kesibukan-kesibukan sendiri. Menghadiri rapat berarti pengorbanan waktu yang berharga. Ketua pengurus harus merencanakan rapat hingga waktunya dapat disesuaikan dengan kondisi sehingga mencapai hasil yang maksimal.

#### 4. Badan Pengawas

- Ketua Badan Pengawas
- Sekretaris Badan Pengawas
- Anggota Badan Pengawas

Badan pengawas bertujuan untuk mendidik, membimbing, supaya menjadi lebih teliti dan ahli sehingga koperasi lebih berkembang dan maju.

Peranan badan pengawas adalah memberikan bimbingan kepada pengurus serta karyawan ke arah keahlian dan keterampilan, mencegah pemborosan bahan, waktu serta tenaga supaya tercapai hasil yang baik, menilai hasil kerjasama dengan rencana yang sudah ditetapkan, membereskan administrasi secara menyeluruh.

#### 5. Manajer Koperasi Karyawan Tirta Sanita

Seorang manajer harus mampu membuat orang-orang dalam organisasi yang berbagai karakteristik, latar belakang budaya.

Tugas seorang manajer mengarahkan yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, dan lain-lain; membuat rancangan organisasi dan pekerjaan; menyeleksi, pelatihan, penilaian, dan mengembangkan organisasinya.

#### 6. Pembukuan dan Perpajakan

Kapala pembukuan dan perpajakan memiliki tugas mencatat segala sesuatu yang berhubungan dengan pajak dan dokumen-dokumen lainnya, tujuannya agar mempermudah dalam pembuatan neracanya.

#### 7. Administrasi & Umum

Mencatat pembukuan keuangan, yaitu catatan transaksi keuangan yang dibuat secara kronologis (menurut urutan waktu) dan sistematis (menurut cara-cara tertentu). Setiap organisasi

kelompok, wajib mengelola administrasi keuangan dengan baik yaitu sesuai jenis serta diisi dengan tertib, teratur dan benar. Sebab dengan administrasi keuangan yang baik, keuangan kelompok dapat terkendali dan pada waktu tertentu akan mudah untuk diketahui sehingga dapat digunakan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan.

#### 8. Sumber Daya Manusia (SDM)

Kapala sumber daya manusia memiliki tugas mencatat dan mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan atau pun para anggota koperasi, seperti absensi dan pembagian gaji karyawan. Setelah laporan selesai kemudian diserahkan kepada manajer.

#### 9. Perdagangan Umum (Perdagum)

Mencatat pengambilan barang secara kredit yang akan dipotong setiap bulan baik melalui Gaji Karyawan atau Premi.

#### 10. Instalatur

Pekerjaan yang bekerja sama dengan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor serta Pekerjaan yang bekerja sama dengan pihak luar atau perusahaan lain.

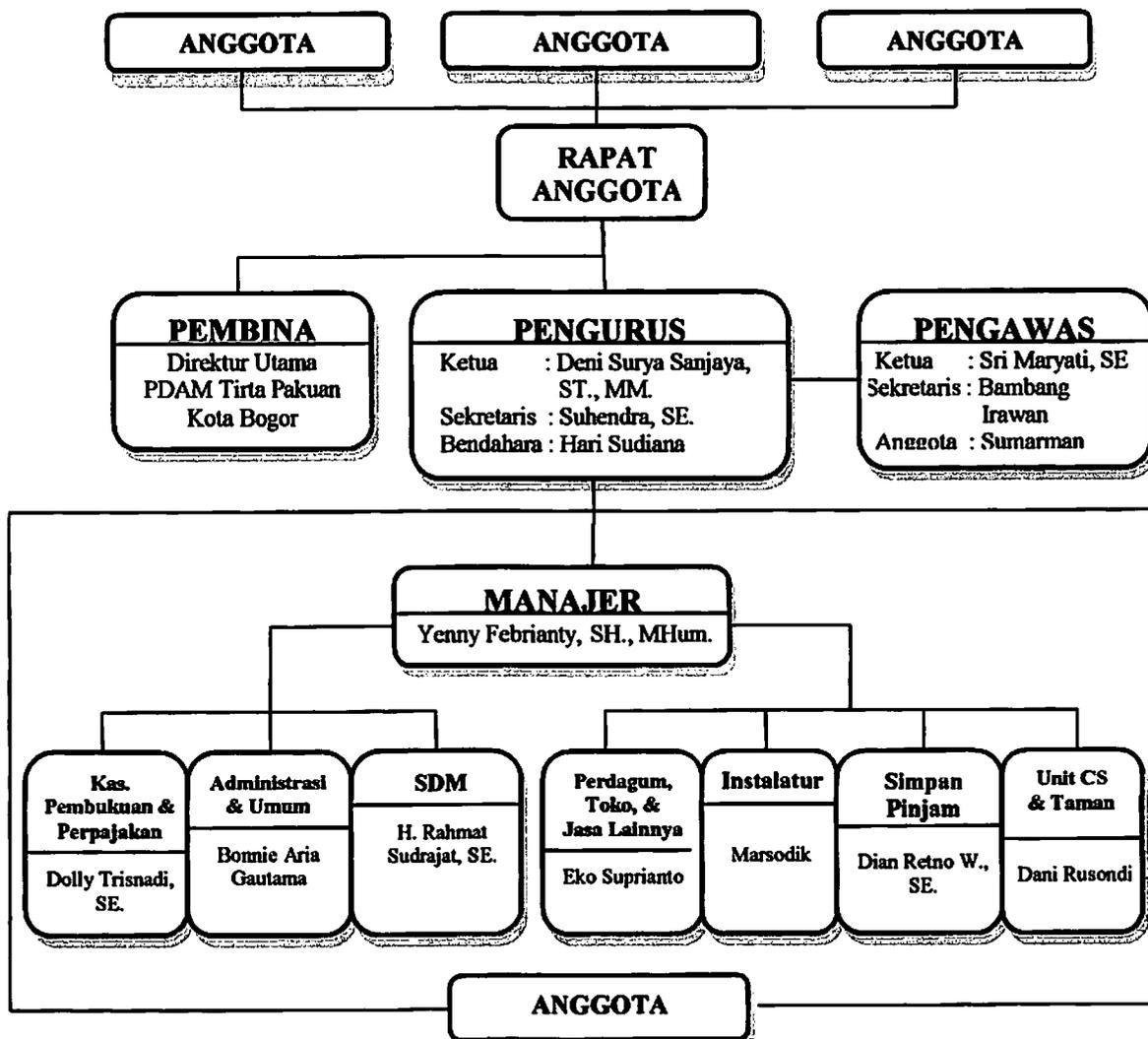
#### 11. Simpan Pinjam

Mencatat data (master) pos, wilayah, petugas, anggota, jenis simpanan, jenis pinjaman, Mencatat transaksi simpanan. Mencatat transaksi pinjaman, Cek saldo simpanan per anggota dan semua anggota, Cek saldo pinjaman per anggota dan semua anggota.,

Mencetak bukti transaksi seperti simpanan, pinjaman, dan angsuran, Pengaturan hak akses, Pembagian SHU, Laporan accounting: neraca percobaan, buku besar, neraca dan laba rugi, dan lain-lain.

## 12. Unit Cleaning Service ( CS ) & Taman

Lingkup pekerjaan Cleaning Service yang dilaksanakan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor meliputi kebersihan dilingkungan luar maupun didalam seluruh gedung PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.



**Gambar 2**  
**Struktur Organisasi**

## **KEPENGURUSAN**

Kepengurusan Koperasi Karyawan Tirta Sanita PDAM Tirta

Pakuan Kota Bogor sebagai berikut :

**Pembina** : H. Memet Gunawan

### **Pengurus**

Ketua : H. Deni surya Senjaya

Sekretaris : Suhendra

Bendahara : Hari sudiana

### **Pengawas**

Ketua : Hj. Sri Maryati

Sekretaris : Bambang irawan

Anggota : M. Sumarman

### **Pelaksana Harian**

Manajer : Yenny Febrianty, SH.

Mhum

Kas Pembukuan & Perpajakan : Dolly Trisandi, SE

Kepala Unit Administrasi & Umum : Bonny Aria Gautama

Kepala Unit SDM : Rahmat Sudrajat, SE

Kepala Unit Perdagum & Jasa Lainnya : Eko Suprianto

Kepala Unit Instalatur : Marsodik

Kepala Unit Simpan Pinjam : Dian Retno W, SE

Kepala Unit Cleaning servis & Taman : Dani Rusondi

Kepala Unit Satpam : S.S Hadi

Kepala Urusan Perdagangan Umum : Herry Mufti Purnam

Kepala Urusan Gudang : Jenal Abidin

Kepala Urusan Toko : Endin Saepuddin

**Staf Pelaksana**

Pembukuan dan Perpajakan	: 4 Orang
SDM	: 2 Orang
Pemeliharaan Kendaraan	: 2 Orang
Unit Toko dan Jasa Lainnya	
1. Adm Perdagum	: 2 Orang
2. Toko	: 2 Orang
3. Foto Copy	: 4 Orang
4. Loker Pembayaran	: 9 Orang
Unit Simpan Pinjam	: 2 Orang
Unit Instalatur	
1. Adm Instalatur	: 3 Orang
2. Pemasangan Baru	: 39 Orang
3. Ganti Meter	: 3 Orang
4. Penertiban Letak Meter	: 3 Orang
5. Outsorching Bocoran	: 18 Orang
6. Retikulasi	: 9 Orang
7. Outsorching Sumber	: 4 Orang
8. Cap Ex-Pelanggan	: 2 Orang
Unit Adm Gudang	: 2 Orang
Unit CS dan Taman	: 33 Orang
Call Center	: 5 Orang
Satuan Pengamanan (Satpam)	: 60 Orang
Pengamanan Kantor	: 3 Orang
Unit AMDK	: 4 Orang
<b>Jumlah Staf Pelaksana</b>	<b>: 219 Orang</b>

Jumlah karyawan tetap Koperasi Karyawan Tirta Sanita PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor adalah 35 Orang, sedangkan jumlah karyawan kontrak 186 Orang maka jumlah keseluruhan karyawan Koperasi Tirta Sanita PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor adalah 221 Orang.

### **Bidang Keanggotaan**

Pada akhir tahun 2009 Jumlah anggota Koperasi adalah :

Jumlah Anggota tahun 2009	: 566 Orang
Anggota masuk	: 39 Orang
Anggota Keluar	: 5 Orang

---

Jumlah anggota per tanggal : 600 Orang  
31 desember 2009

Untuk anggota keluar dikarenakan pensiun atau mengundurkan diri dari PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dan/atau meninggal dunia.

Partisipasi anggota dalam melaksanakan kewajiban menyetor Simpanan Wajib dan simpanan Khusus secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik.

#### **4.1.3. Aktivitas Perusahaan**

Adapun tugas pokok Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita Kota Bogor adalah koperasi yang bergerak dibidang perdagangan dan jasa, yang telah di jelaskan dibawah ini:

1. Unit Perdagangan Umum ( Perdagum)
  - a) Hasil usaha Unit Perdagangan Umum yang terdiri dari Toko Kantor Pusat PDAM Jalan Siliwangi 121 Bogor, DPB Dinas dan Fotocopy.
  - b) Khusus Anggota Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita dapat mengambil barang secara kredit yang akan dipotong setiap bulan baik melalui Gaji Karyawan atau Premi.
  - c) DPB (Daftar Permintaan Barang) Dinas dari PDAM akan dibelanjakan sesuai permintaan dari PDAM berdasarkan jenis dan spesifik standar PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

## 2. Unit Simpan Pinjam

- a) Sumber Dana yang dipinjamkan ke anggota terdiri dari :
  - a. Modal Sendiri (Sebesar 47,71%)
  - b. Modal Pinjaman Bank (Sebesar 52,29%)
- b) Mitra Usaha Simpan Pinjam dengan Bank antara lain :
  - a. Bank Muamalat Indonesia
  - b. Bank Syariah Mandiri
  - c. Bank BNI Syariah
  - d. Bank Jabar Syariah
- c) Plafon yang diberikan kepada anggota yaitu pinjaman tidak boleh melebihi 3x simpanan.

## 3. Unit Instalatur

- a) Pekerjaan yang bekerja sama dengan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, antara lain :
  - a. Pemasangan Baru
  - b. Penertiban Letak Meter
  - c. Penggantian Meter air
  - d. Penggantian Kawat segel (Rotoseal)
  - e. Pengaspalan hotmix dan burda serta perapihan galian pipa
  - f. Pekerjaan Pemasangan Konstruksi dan Retikulasi
  - g. Pekerjaan penutupan Cap Ex-Pelanggan
- b) Pekerjaan yang bekerja sama dengan pihak luar antara lain :
  - a. PT Bogor Raya Development,  
Novotel Danau Bogor Raya

- b. PT Graha Andrasentra Propertindo,  
Perum Bogor Nirwana Residence
- c. PT Semangat Panca Bersaudara,  
Perum Villa Bogor Indah
- d. PT Perdana Gapuraprima,  
Bukit Cimanggu Bogor

4. Unit Cleaning Service ( CS ) & Taman

- a) Perawatan taman mencakup seluruh areal dilingkungan kantor, instalasi dan rumah dinas milik PDAM yang antara lain meliputi :
  - a. Kantor Pusat JL. Siliwangi No. 121
  - b. Instalasi Cipaku PDAM Tirta Pakuan
  - c. Instalasi Dekeng PDAM Tirta Pakuan
  - d. Reservoir Rancamaya
  - e. Reservoir Pajajaran
  - f. Rumah Dinas PDAM
- b) Lingkup pekerjaan Cleaning Service yang dilaksanakan di PDAM Tirta pakuan Kota Bogor meliputi kebersihan dilingkungan luar maupun didalam seluruh gedung PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

5. Jasa Sewa Kendaraan

- a) Sewa kendaraan yang bekerja sama dengan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor mencakup kendaraan roda empat dan roda

dua serta mobil sewaan yang disewakan pada anggota koperasi.

- b) Kendaraan roda empat dikhususkan untuk Direksi dan Kepala Bagian PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
- c) Kendaraan roda dua untuk Kepala Sub Bagian dan Pelaksana PDAM Tirta Pakuan kota Bogor.

#### 6. Jasa Payment Point

Jasa payment point merupakan jasa loket pembayaran buat masyarakat yang menggunakan PDAM, sehingga pelanggan tidak perlu membayar tagihan PDAM ke kantor pusat PDAMnya. Koperasi Karyawan PDAM membuka payment point diberbagai tempat sebagai berikut:

- 1) Loket Bondongan → Jl. Pahlawan
- 2) Loket Cimanggu → Jl. Pesantren Cimanggu
- 3) Loket Mawar → Jl. Mawar Menteng
- 4) Loket Tegal Gundil
- 5) Loket Pembantu di Siliwangi ( Khusus hari Sabtu & Minggu )

#### 7. Jasa Tenaga Kerja/Outsourcing

Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita Bogor menyediakan juga jasa tenaga kerja atau Outsourcing untuk khusus dikerjakan ke PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, yang antara lain :

- 1) Tenaga Kerja Bagian Satuan Pengamanan ( SATPAM )
- 2) Tenaga Kerja Bagian Kebocoran
- 3) Tenaga Kerja Bagian Geografis Information System ( GIS )

- 4) Tenaga Kerja Bagian Sumber ( Tangkil, Ciherang Pondok )
- 5) Tenaga Kerja Bagian Call Center PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor

#### 4.1.4. Profil Responden

Dalam hal ini penulis mencoba untuk menjelaskan gambaran dari data hasil angket/kuisoner yang disebarkan pada para karyawan koperasi. Angket/kuisoner yang disebarkan pada 69 orang responden tetapi angket/kuisoner yang kembali hanya 48, berarti meliputi 31.22% dari jumlah karyawan yang ada pada Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sanita Bogor yang berjumlah 221 orang. Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, statis dan pendidikan seperti pada dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	
	Jumlah	Persen (%)
Pria	41	85,42%
Wanita	7	14,58%
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Pada tabel di atas terlihat bahwa karyawan lebih banyak berjenis kelamin pria, yaitu sebesar 85,42% dari keseluruhan jumlah karyawan, sedangkan karyawan wanitanya hanya sebanyak 14,58%.

Selanjutnya untuk melihat usia responden dapat dilihat pada berikut ini :

**Tabel 4**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”**

Usia	Jumlah Karyawan	Persen (%)
<20	2	4,17%
20-24	4	8,33%
25-30	17	35,41%
>30	25	52,09%
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa usia responden terbanyak adalah >30 tahun, yaitu sebanyak 52,09%, kemudian disusul oleh responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 35,41%, responden usia 20-24 tahun sebanyak 8,33% dan responden <20 tahun sebanyak 4,17%.

Dengan adanya data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia kebanyakan responden Koperasi Karyawan Tirta Sanita PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor berada diatas umur 30 tahun.

Selanjutnya untuk melihat status responden dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5**  
**Data Responden Berdasarkan Status**  
**Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”**

Status	Jumlah Karyawan	Persen (%)
Belum Kawin	10	20,83%
Sudah Kawin	38	79,17%
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa lebih banyak yang sudah kawin yaitu sebanyak 79,17%, sedangkan yang belum kawin sebanyak 20,83%.

Selanjutnya untuk melihat tingkat pendidikan responden dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persen (%)</b>
SMU	42	87,5%
DIPLOMA	2	4,17%
S1	4	8,33%
S2	–	–
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Pada jenjang pendidikan karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel di atas, jumlah terbesar karyawan adalah tamatan SMU sebanyak 87,5%, sedangkan tamatan DIPLOMA sebanyak 4,17%, dan tamatan S1 sebanyak 8,33%.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Kondisi Lingkungan Kerja Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, di mana kondisi-kondisi yang ada dalam lingkungan kerja memberikan kemudahan bagi pimpinan perusahaan untuk menciptakan suatu

keadaan yang memungkinkan para karyawan merasa nyaman serta puas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal yang menyangkut didalam lingkungan kerja pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" adalah penerangan/cahaya yang ada lampu-lampu penerangan maupun jendela-jendela kaca yang lebar namun jendela tersebut tidak dipergunakan dengan baik. Juga dalam hal sirkulasi udara, pintu-pintu, maupun ventilasi udara yang lebar namun tidak digunakan secara semaksimal.

Keberhasilan dan kenyamanan ruangan kerja dan hal lain yang berkaitan seperti kamar mandi atau toilet, karena tidak mungkin seseorang dapat bekerja dengan baik jika tercium bau tidak sedap dari kamar mandi. Perusahaan cukup memelihara kebersihan tempatnya bekerja karena setiap pagi ada beberapa orang petugas untuk membersihkan dan merapihkan ruangan.

Tata warna di tempat kerja pada perusahaan yaitu paduan antara hijau muda, hijau tua, dan warna biru. Warna hijau muda dan hijau tua sebagai warna ruangan dalam kerja, warna biru merupakan cat warna luar ruangan yang merupakan cirri khas dari PDAM itu sendiri.

Setiap pekerja pasti menginginkan perusahaan tempatnya bekerja memperhatikan keamanan. Jika hal tersebut dapat diatasi maka akan mengakibatkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja, untuk itu Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

memperhatikan hal tersebut dengan adanya beberapa orang security dan juga asuransi bagi karyawannya.

Pada pembahasan ini penulis menggunakan indikator lingkungan kerja secara umum.

#### Penilaian Mengenai Lingkungan

**Tabel 7**  
**Cahaya di Lingkungan Kerja Cukup Baik**  
**Pada Indikator Cahaya**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	27	56.25
2.	Setuju	19	39.59
3.	Kurang Setuju	2	4.16
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 56.25% responden menyatakan sangat setuju, 39.59% responden menyatakan setuju, dan 4.16% responden menyatakan kurang setuju terhadap cahaya atau penerangan di lingkungan kerja cukup baik.

**Tabel 8**  
**Cahaya Yang Kurang Jelas Akan Memperlambat Pekerjaan**  
**Pada Indikator Cahaya**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	21	43.75
2.	Setuju	27	56.25
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 43.75% responden menyatakan sangat setuju, dan 56.25% responden menyatakan setuju terhadap cahaya yang kurang jelas akan memperlambat pekerjaan.

**Tabel 9**  
**Sirkulasi Udara Memberikan Kesegaran dan Kesejukan**  
**Pada Indikator Sirkulasi Udara**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	23	47.92
2.	Setuju	24	50
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2.08
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 47.92% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, dan 2.08% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap sirkulasi udara memberikan kesejukan dan kesegaran saat bekerja.

**Tabel 10**  
**Rasa Sejuk dan Segar Selama Bekerja Dapat Memulihkan Tubuh**  
**Pada Indikator Sirkulasi Udara**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	17	35.41
2.	Setuju	31	64.59
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 35.41% responden menyatakan sangat setuju, dan 64.59% responden menyatakan setuju terhadap rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu memulihkan tubuh.

**Tabel 11**  
**Bau-Bauan Dapat Mengganggu Konsentrasi**  
**Pada Indikator Bau Tidak Sedap**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	18	37.5
2.	Setuju	26	54.17
3.	Kurang Setuju	3	6.25
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2.08
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 37.5% responden menyatakan sangat setuju, 54.17% responden menyatakan setuju, 6.25% responden menyatakan kurang setuju, dan 2.08% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap bau-bauan dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

**Tabel 12**  
**Pemakaian AC (*Air Condition*) Menghilangkan Bau-Bauan**  
**Pada Indikator Bau Tidak Sedap**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	12	25
2.	Setuju	27	56.25
3.	Kurang Setuju	9	18.75
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 25% responden menyatakan sangat setuju, 56.25% responden menyatakan setuju, dan 18.75% responden menyatakan kurang setuju terhadap pemakaian AC (*Air Condition*) dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu.

**Tabel 13**  
**Tata Warna Dapat Menimbulkan Rasa Senang**  
**Pada Indikator Tata Warna**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	19	39.59
2.	Setuju	24	50
3.	Kurang Setuju	5	10.41
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 39.59% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, dan 10.41% responden menyatakan kurang setuju terhadap tata warna dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja.

**Tabel 14**  
**Sifat dan Pengaruh Warna Dapat Merangsang Perasaan**  
**Manusia Pada Indikator Tata Warna**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	12	25
2.	Setuju	34	70.83
3.	Kurang Setuju	2	4.17
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 25% responden menyatakan sangat setuju, 70.83% responden menyatakan setuju, dan 4.17% responden menyatakan kurang setuju terhadap sifat dan pengaruh warna dapat merangsang perasaan manusia.

**Tabel 15**  
**Kondisi Lingkungan Kerja Perlu Diperhatikan Keamanannya**  
**Pada Indikator Keamanan (SATPAM)**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	30	62.5
2.	Setuju	18	37.5
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 62.5% responden menyatakan sangat setuju, dan 37.5% responden menyatakan setuju terhadap kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan keamanannya.

**Tabel 16**  
**Upaya Menjaga Keamanan di Tempat Kerja**  
**Perlu Tenaga SATPAM Pada Indikator Keamanan (SATPAM)**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	34	70.83
2.	Setuju	14	29.17
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"



29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30.	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	43
31.	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	43
32.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
33.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
34.	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	43
35.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
36.	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	44
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38.	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
39.	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
40.	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
41.	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	44
42.	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	44
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44.	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	39
45.	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
46.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
<b>Jumlah</b>	<b>217</b>	<b>213</b>	<b>212</b>	<b>209</b>	<b>204</b>	<b>195</b>	<b>206</b>	<b>202</b>	<b>222</b>	<b>226</b>	<b>2106</b>

Sumber: Hasil jawaban kuisioner (diolah)

Perhitungan nilai rata-rata dari variabel X (Lingkungan Kerja)

sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{2106}{48} = 43,875$$

Skor responden di atas rata-rata ada 32 responden atau

$$\frac{32}{48} \times 100\% = 66,67 > 50\%.$$

Nilai skor rata-rata responden pada variabel X (Lingkungan Kerja) lebih besar dari 50%, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita", cukup baik.

#### **4.2.2. Tingkat Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan Tirta Sanita PDAM Tirta Pakuan**

Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap mental untuk terus menerus meningkatkan mutu hidup yang baik dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal, dimana kepuasan kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik juga untuk perusahaan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan.

Peningkatan kualitas kerja akan menimbulkan peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, dan ini merupakan jembatan untuk tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tanpa didukung oleh salah satu faktor kepuasan karyawan, maka kualitas Sumber Daya Manusia tidak mungkin dapat dicapai.

Perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres, maka dari pada itu perusahaan sangat menjaga lingkungan kerja yang baik dan hubungan karyawan harus dijaga dengan baik sehingga karyawan tidak akan merasakan stres.

Antara karyawan terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja yang menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan lingkungan kerja. Karyawan akan mendapatkan prestasi apabila karyawan tersebut memberikan dan menjaga lingkungan kerja yang baik. Maka adanya lingkungan kerja

yang baik, prestasi kerja juga baik. Sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Tingkat Ketidakhadiran (*Absenteisme*) hampir tidak terjadi di perusahaan karena karyawan yang merasa puas terhadap lingkungan kerja sehingga karyawan betah dalam bekerja terkecuali ada urusan yang mengakibatkan harus tidak masuk kerja.

Karyawan cukup termotivasi dengan lingkungan kerja yang sudah ada, karyawan juga akan lebih bergairah jika lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi.

Pada pembahasan ini penulis menggunakan indikator kepuasan kerja secara umum

#### Penilaian Mengenai Kepuasan Kerja

**Tabel 18**  
**Stres Pada Karyawan Menyebabkan Kepuasan Kerja Turun**  
**Pada Indikator Stres Karyawan**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	20	41.66
2.	Setuju	28	58.34
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 70.83% responden menyatakan sangat setuju, dan 29.17% responden menyatakan setuju terhadap stres pada karyawan menyebabkan kepuasan kerja turun.

**Tabel 19**  
**Lingkungan Kerja Yang Baik Meningkatkan Kepuasan Kerja**  
**dan Mengurangi Dampak Stres Dalam Bekerja**  
**Pada Indikator Stres**  
**Karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	31	64.58
2.	Setuju	17	35.42
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 70.83% responden menyatakan sangat setuju, dan 29.17% responden menyatakan setuju terhadap lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi dampak stres dalam bekerja.

**Tabel 20**  
**Pekerjaan Yang Menumpuk Menyebabkan Stres**  
**Dalam Bekerja Pada Indikator Stres Karyawan**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	15	31.25
2.	Setuju	20	41.66
3.	Kurang Setuju	9	18.75
4.	Tidak Setuju	4	8.34
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 31.25% responden menyatakan sangat setuju, 41.66% responden menyatakan setuju, 18.75% responden menyatakan kurang setuju, 8.34% responden

menyatakan tidak setuju terhadap pekerjaan yang menumpuk menyebabkan stress dalam bekerja.

**Tabel 21**  
**Lingkungan Kerja Yang Kurang Mendukung Mengakibatkan Rendahnya Prestasi Kerja Pada Indikator Prestasi Kerja Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	10	20.83
2.	Setuju	31	64.58
3.	Kurang Setuju	3	6.25
4.	Tidak Setuju	4	8.34
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 20.83% responden menyatakan sangat setuju, 64.58% responden menyatakan setuju, 6.25% responden menyatakan kurang setuju, 8.34% responden menyatakan tidak setuju terhadap lingkungan kerja yang kurang mendukung mengakibatkan rendahnya prestasi kerja.

**Tabel 22**  
**Lingkungan Kerja Yang Baik Hasil Kerja Lebih Produktif Pada Indikator Prestasi Kerja Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	23	47.91
2.	Setuju	25	52.09
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 47.91% responden menyatakan sangat setuju, dan 52.09% responden menyatakan setuju terhadap lingkungan kerja yang baik hasil kerja lebih produktif.

**Tabel 23**  
**Lingkungan Kerja Yang Baik Menimbulkan Semangat Kerja**  
**Pada Indikator Prestasi Kerja**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	27	56.25
2.	Setuju	21	43.75
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 56.25% responden menyatakan sangat setuju, dan 43.75% responden menyatakan setuju terhadap lingkungan kerja yang baik menimbulkan semangat kerja.

**Tabel 24**  
**Lingkungan Kerja Yang Baik Menyebabkan Karyawan**  
**Betah Bekerja Pada indikator Ketidakhadiran**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	22	45.83
2.	Setuju	26	54.17
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 45.83% responden menyatakan sangat setuju, dan 54.17% responden menyatakan setuju terhadap lingkungan kerja yang baik menyebabkan karyawan betah bekerja.

**Tabel 25**  
**Lingkungan Kerja Yang Baik Menurunkan Keinginan**  
**Untuk Pindah Kerja Pada Indikator Ketidakhadiran**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	11	22.91
2.	Setuju	29	60.42
3.	Kurang Setuju	4	8.33
4.	Tidak Setuju	3	6.25
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2.09
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 22.91% responden menyatakan sangat setuju, 60.42% responden menyatakan setuju, 8.33% responden menyatakan kurang setuju, 6.25% responden menyatakan tidak setuju, 2.09% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap lingkungan kerja yang baik menurunkan keinginan untuk pindah kerja.

**Tabel 26**  
**Lingkungan Kerja Yang Baik Akan Memotivasi Karyawan**  
**Untuk Bekerja Lebih Baik Pada Indikator Motivasi**  
**Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"**

No.	Kriteria/Pendapat Responden	Populasi/Karyawan (n)	Persen (%)
1.	Sangat Setuju	22	45.83
2.	Setuju	26	54.17
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 45.83% responden menyatakan sangat setuju, dan 54.17% responden menyatakan setuju terhadap lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.



16.	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
17.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
18.	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
19.	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	43
20.	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	41
21.	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	41
22.	5	5	4	3	4	5	5	3	5	3	42
23.	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
24.	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
25.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
26.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
27.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
28.	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
29.	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
30.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
31.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
32.	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
33.	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
34.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
35.	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
36.	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
37.	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	45
38.	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	43
39.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
40.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
41.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
42.	5	5	5	4	4	5	4	1	5	4	42
43.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
44.	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
45.	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
<b>Jumlah</b>	<b>212</b>	<b>223</b>	<b>190</b>	<b>191</b>	<b>214</b>	<b>218</b>	<b>214</b>	<b>191</b>	<b>215</b>	<b>208</b>	<b>2076</b>

Sumber: Hasil jawaban kuisioner (diolah)

Perhitungan nilai rata-rata dari variabel Y (Kepuasan Kerja)

sebagai berikut :

$$\bar{Y} = \frac{2076}{48} = 43,25$$

Skor responden di atas rata-rata ada 27 responden atau

$$\frac{27}{48} \times 100\% = 56,25 > 50\%.$$

Nilai skor rata-rata responden pada variabel Y (Kepuasan Kerja) lebih besar dari 50%, maka penulis dapat menyimpulkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita", cukup baik.

#### 4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita"

Kepuasan kerja karyawan atau para pekerja dapat meningkat apabila didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan karena lingkungan kerja yang buruk dapat membuat pekerja atau karyawan menjadi tidak betah dan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Berikut hasil jawaban responden mengenai evaluasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan indikator secara umum pada karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" dengan perhitungan SPSS dan perhitungan manual.

##### 1. Validitas dan Reliabilitas

###### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.706	2

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan Kerja	43.8750	3.62395	48
Kepuasan Kerja	43.2500	3.53403	48

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	43.563	43.250	43.875	.625	1.014	.195	2
Item Variances	12.811	12.489	13.133	.644	1.052	.207	2

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87.1250	39.601	6.29294	2

Pada bagian *Case Processing Summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner berjumlah 48 orang (  $N = 48$  ) dan semua tidak ada yang *exclude* atau dikeluarkan analisis dan dinyatakan valid .

Pada bagian *Reliability Statistics* terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,706 dengan jumlah pertanyaan 10 butir atau item. Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% (  $p = 0,05$  ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena  $N = 48$ , maka derajat besarnya adalah  $N - 2 = 48 - 2 = 46$ . Nilai r tabel satu sisi pada  $df = 46$  dan  $p = 0,05$  adalah 0,291.

Oleh karena itu penulis dapat menyimpulkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* = 0,706 ternyata lebih besar dari  $r$  tabel = 0,291; maka nilai *Alpha Cronbach* = 0,706 terletak antara 0,600 sampai 0,800 sehingga tingkat reliabilitasnya adalah reliabel.

Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dari besarnya korelasi rank spearman sebagai berikut:

**Tabel 29**  
**Ranking Skor Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)**  
**Hasil Kuisioner**

No.	Skor Lingkungan Kerja (X)	Skor Kepuasan Kerja (Y)	Rank Akhir (Rx)	Rank Akhir (Ry)	di(Rx)-(Ry)	di <sup>2</sup>
1.	47	47	12	9.5	2.5	6.25
2.	48	39	10	43	-33	1089
3.	50	50	3.5	1	2.5	6.25
4.	50	49	3.5	3.5	0	0
5.	46	42	14.5	29.5	-15	225
6.	43	43	26.5	23.5	3	9
7.	40	39	40.5	43	-2.5	6.25
8.	43	38	26.5	46	-19.5	380.25
9.	50	49	3.5	3.5	0	0
10.	42	39	33.5	43	-9.5	90.25
11.	43	40	26.5	38	-11.5	132.25
12.	43	40	26.5	38	-11.5	132.25
13.	49	45	8	17	-9	81
14.	40	40	40.5	38	2.5	6.25
15.	49	40	8	38	-30	900
16.	45	43	16	23.5	-7.5	56.25
17.	49	49	8	3.5	4.5	20.25
18.	40	46	40.5	14.5	26	676
19.	47	43	12	23.5	11.5	132.25
20.	40	41	40.5	33	7.5	56.25
21.	44	41	18.5	33	-14.5	210.25
22.	41	42	35	29.5	5.5	30.25
23.	43	45	26.5	17	9.5	90.25
24.	47	44	12	19	-7	49
25.	43	47	26.5	9.5	17	289
26.	43	47	26.5	9.5	17	289
27.	43	47	26.5	9.5	17	289
28.	40	38	40.5	46	-5.5	30.25

29.	40	38	40.5	46	-5.5	30.25
30.	43	47	26.5	9.5	17	289
31.	43	47	26.5	9.5	17	289
32.	40	43	40.5	23.5	17	289
33.	40	43	40.5	23.5	17	289
34.	43	47	26.5	9.5	17	289
35.	40	43	40.5	23.5	17	289
36.	44	47	18.5	9.5	9	81
37.	50	45	3.5	17	-13.5	182.25
38.	43	43	26.5	23.5	3	9
39.	40	41	40.5	33	7.5	56.25
40.	46	46	14.5	14.5	0	0
41.	44	42	18.5	29.5	-11	121
42.	44	42	18.5	29.5	-11	121
43.	50	43	3.5	23.5	-20	400
44.	39	37	46.5	48	-1.5	2.25
45.	42	40	33.5	38	-4.5	20.25
46.	39	40	46.5	38	8.5	72.25
47.	50	49	3.5	3.5	0	0
48.	38	40	48	38	10	100
<b>Jumlah</b>					<b>23</b>	<b>8211.5</b>

Sumber: Hasil jawaban kuisioner (diolah)

## 2. Analisis Rank Spearman

Berdasarkan nilai tabel yang telah diperoleh, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Diketahui:  $n = 48$

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

$$r_s = 1 - \frac{6.8211.5}{48(48^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{49269}{48.2303}$$

$$r_s = 1 - \frac{49269}{110544}$$

$$r_s = 1 - 0,45$$

$$r_s = 0,55$$

Berdasarkan nilai  $r_s = 0,55$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang cukup berarti atau sedang dan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita", semakin baik lingkungan kerja yang disediakan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

### 3. Koefisien Determinasi (CD)

Analisis Koefisien Determinasi (CD) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, di mana :

$$CD = (r_s)^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,55)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,3025 \times 100\%$$

$$CD = 30,25\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 30,25%, yang berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan persentase sebesar 30,25% dan sisanya sebesar 69,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui keberadaan dari hipotesis yang dibuat, dimana hipotesis yang akan diuji dilambangkan dengan  $H_0$ , sedangkan untuk hipotesis alternatif dilambangkan dengan  $H_1$ . Adapun perumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_h = \frac{0,55\sqrt{(48-2)}}{\sqrt{(1-0,55^2)}}$$

$$t_h = \frac{3,7302}{0,6975}$$

$$t_h = 5,3480$$

Dimana hipotesa statistiknya adalah :

$H_0$  :  $r = 0$  tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

$H_1$  :  $r > 0$  ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

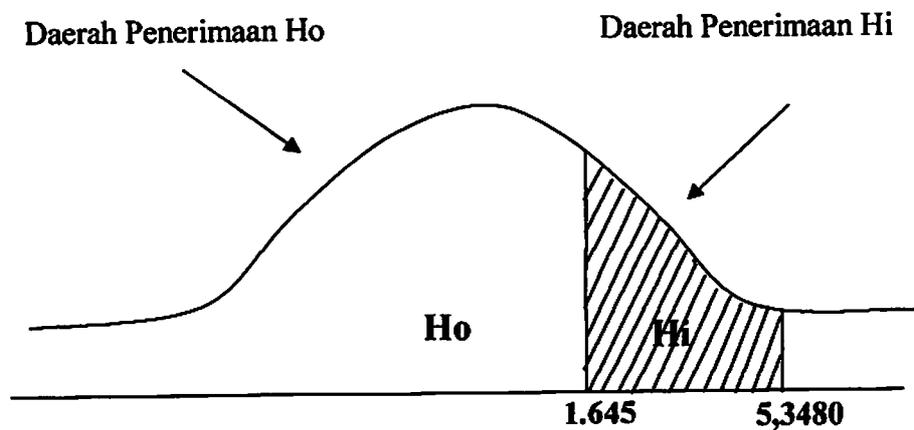
$t_{tabel}$  dicari dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $(dk = n-2) 48-2 = 46$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 1.645$ .

Kriteria penerimaan/penolakan  $H_0$  atau  $H_1$  adalah sebagai berikut:

$t_h < t_{tabel} =$  Terima  $H_0$  dan Tolak  $H_1$

$t_h > t_{tabel} =$  Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$

Karena  $t_h = 5,3480$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.645$ , maka kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita". Untuk menggambarkan pengujian hipotesis tersebut maka digunakan kurva pengujian satu arah seperti dibawah ini :



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

##### **5.1.1. Simpulan Umum**

1. Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” terletak di Jalan Raya Tajur no. 67.E. Bogor.
2. Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” adalah badan usaha koperasi yang dimiliki oleh karyawan PDAM Kota Bogor. Kegiatan usaha yang dilakukan adalah sebanyak-banyaknya untuk kepentingan dan bermanfaat bagi para anggota selaku karyawan PDAM Kota Bogor yang berupa simpan pinjam dan usaha lainnya dalam bentuk pengelolaan maupun investasi yang akan meningkatkan kesejahteraan anggota dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
3. Dalam kelangsungan usahanya Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” mengalami peningkatan dan perkembangan pada unit-unit usahanya dari tahun ke tahun sampai dengan saat ini.

Pada tahun 2008 perubahan menonjol yang dilakukan antara lain :

- a. Pada tanggal 08 Mei 2008 Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” resmi menempati Kantor Baru yang beralamat di jalan Raya Tajur No.67 E Bogor, adapun tujuan

dengan menempati Kantor ini adalah selain investasi dana anggota, juga untuk mengoptimalkan dan semangat kerja para karyawan.

- b. Bidang organisasi, mengoptimalkan struktur organisasi dengan lebih memberdayakan kepala-kepala unit usaha dan kepala urusan.
- c. Bidang usaha, penambahan unit usaha baru, baik usaha penyediaan tenaga kerja maupun unit usaha lainnya dibidang teknis instalatur yang bekerja sama dengan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

#### **5.1.2. Simpulan Khusus**

1. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" sudah cukup baik, lingkungan kerja yang disediakan dapat menunjang sebuah pekerjaan.
2. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kepuasan kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor pendukung kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" dapat dikatakan cukup baik, maka penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor pendukung untuk kepuasan kerja para karyawan pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" sudah

cukup baik, dengan lingkungan kerja yang disediakan di Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” para karyawannya sudah puas dan nyaman.

3. Berdasarkan proses perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis Validitas dan Realibilitas, Rank Spearman, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis maka diperoleh hasil sebagai berikut :
  - a. Dari hasil analisis Validitas dan Realibilitas diperoleh hasil *Case Processing Summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner berjumlah 48 orang (  $N= 48$  ) dan semua tidak ada yang *exclude* atau dikeluarkan analisis dan dinyatakan valid, *Reliability Statistics* terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,706 dengan jumlah pertanyaan 10 butir atau item, ternyata lebih besar dari  $r$  tabel = 0,291; maka nilai *Alpha Cronbach* = 0,706 terletak antara 0,600 sampai 0,800 sehingga tingkat reliabilitasnya adalah reliabel.
  - b. Dari hasil analisis koefisien Rank Spearman diperoleh hasil nilai  $r_s = 0,55$  maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang cukup berarti atau sedang dan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

- c. Dari hasil Koefisien Determinasi diperoleh hasil  $CD = 30,25\%$  yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan persentase sebesar  $CD = 30,25\%$  dan sisanya sebesar  $69,75\%$  dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompensasi, pembagian SHU (Sisa Hasil Usaha) yang dibagikan setahun sekali, suasana kerja dan lain-lain.
- d. Dari Uji Hipotesis diperoleh  $t_h = 5,3480$  dan  $t_{\text{tabel}} = 1.645$ . Karena  $t_h = 5,3480$  lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}} = 1.645$ , maka kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita".

## 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dan pembahasan yang telah dikemukakan maka penulis mencoba untuk memberikan saran yang diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita". Adapun saran tersebut antara lain :

1. Hendaknya pihak Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor "Tirta Sanita" dapat terus menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memberikan rasa kepuasan kerja para karyawannya, yang diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang lebih baik maka kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat sehingga perusahaan mendapatkan hasil kerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi para karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya dan memberikan rasa betah dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Sebagian besar karyawan mengeluh karena masih tetap menjadi karyawan kontrak selama lebih dari 3 tahun, bahkan ada yang sudah bekerja selama 9 tahun masih menjadi karyawan kontrak. Sebaiknya perusahaan lebih mengkroscek dan mempertimbangkan kembali hasil kerja karyawan kontrak yang telah berjasa selama 3 tahun lebih sesuai dengan undang-undang tenaga kerja, agar mendapatkan hasil layak atau tidak layak menjadi karyawan tetap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu. 2010. *Panduan SPSS 17.0 Untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif*. Garailmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. Ed. 5. Salemba Empat, Jakarta.
- As'ad S.U. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2005, *Human Resouce Management*, International Edition, Pearson Prentice Hall Amerika
- Davis & Newstrom, W.J., 1996. *Perilaku dan Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Fllippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Gibson., 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid. 1. Edisi Ke lima. Djarkasih Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 4. Grasindo, Jakarta.
- Kreitner, Robert. And Angelo Kinicki. 2001. *Orgnizational Behavior*. McGraw Hill. Companies. Inc. Fourth Edition.
- Mankunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. ec. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwanto, Suharyadi. 2004. *Statistik Umtuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Ed. 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Organizational Bahavior, Concept, Controves, and Applicatin*. Prentice HallInternational. Inc. New Jersey.

- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sentoso ,Suyadi Perwiro. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagan, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner, James A.F. dan R. Edward Freeman. 2006. *Manajemen Personalialia*. Ed. 5. Intermedia, Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Ed. 7. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- GOOGLE. <http://manajemensumberdayamanusia.about.com/?p=9>, 7 November 2009, Pukul 13.00.
- GOOGLE. <http://id.shooong.com/social-sciences/manajemen-personalia>, 12 desember 2009
- GOOGLE. <http://angel.crysta-corp.com/?p=12>, 14 desember 2009.
- GOOGLE. <http://university cristiani.com/?p=12>, 5 desember 2009

### JADWAL PENELITIAN

No.	Kegiatan	Bulan															
		Feb	Mrt	April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mrt	April	Mei
1	Pengajuan Judul	***															
2	Studi Pustaka		*														
3	Pembuatan Makalah Seminar			**													
4	Seminar				*												
5	Pengesahan					**	**										
6	Pengumpulan Data *)							***	***	**							
7	Pengolahan Data										***	**	**				
8	Penulisan Laporan dan Bimbingan													***	***	***	
9	Sidang Skripsi																*
10	Penyempurnaan skripsi																**
11	Pengesahan																**

**Keterangan :**

\*) Pengumpulan data disesuaikan dengan data yang digunakan dalam penelitian apakah pengumpulan data primer dengan observasi ke lapangan atau pengumpulan data sekunder tanpa melakukan observasi ke lapangan.

\* = Menunjukkan satuan unit waktu minggu dalam bulan.

# LAMPIRAN



# KOPERASI KARYAWAN PDAM KOTA BOGOR

## “TIRTA SANITA”

Jl. Raya Tajur No. 67 E, Telp. (0251) 351165, Fax. (0251) 327419

Badan Hukum No. 8066/BH/PAD/KWK.10/XI/1996 Tanggal 01 Nopember 1996

### SURAT KETERANGAN

No : / S. Ket-SDM / KK-T 5 / V / 2010

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Rahmat Sudrajat, SE..  
Jabatan : Ka. Sumber Daya Manusia  
Lembaga : Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”

Menerangkan bahwa :

Nama : Cindy Yulianan  
Tempat & Tgl Lahir : Jakarta, 10 Maret 1987  
NRP : 021105253  
Universitas : Pakuan Bogor  
Jurusan : Manajemen

Telah melaksanakan studi lapangan untuk penyusunan skripsi, di Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita” dari tanggal 18 Januari s/d 25 Februari 2010.

Dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 11 Mei 2010  
Koperasi Karyawan PDAM  
Kota Bogor “Tirta Sanita”  
Ka. SDM

( H. Rahmat Sudrajat, SE.. )

Tembusan :

1. Ketua Kopkar PDAM Kota Bogor “Tirta Sanita”
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

STATISTICAL TABLES

TABLES II  
Values of t

df	t 100	t 0.05	t 0.025	t 0.10	t 0.08	df
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	7
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	8
9	1.388	1.833	2.262	2.821	3.250	9
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	13
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	14
15	1.341	1.753	2.086	2.602	2.947	15
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	19
20	1.325	1.723	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
inf	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	inf

## Kuesioner

### Petunjuk Pengisian :

1. Angket ini bukan tes/evaluasi, tetapi salah satu upaya untuk mengungkapkan keadaan sebenarnya.
2. Isilah dengan memberikan tanda cekelis (  $\checkmark$  ) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.
3. Identitas Bapak/Ibu kami jamin kerahasiaannya.
4. Jawaban Bapak/Ibu merupakan bahan masukan yang berguna bagi peneliti penulisan skripsi, dan saya sebagai penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu dalam pengisian kuisisioner ini.

### A. Umum

Nama Responden :  
Jenis Kelamin :  Pria  Wanita  
Usia :  < 20  20-24  25-30  > 30  
Status Perkawinan :  Belum Kawin  Sudah Kawin  
Pendidikan Terakhir :  SMU  Diploma  S1  S2  
Penghasilan/Gaji :  < UMR  UMR  > UMR  
Tanggal pengisian :

Ket : SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## I. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

NO	URAIAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Cahaya atau penerangan di lingkungan kerja saya cukup baik.					
2.	Cahaya yang kurang jelas akan memperlambat pekerjaan sehingga akan mengalami kesalahan dalam bekerja yang akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Sirkulasi udara cukup baik sehingga memberikan kesejukan dan kesegaran saat bekerja.					
4.	Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.					
5.	Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja saya.					
6.	Pemakaian AC (air condition) yang tepat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.					
7.	Tata warna di tempat kerja dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja.					
8.	Sifat dan pengaruh warna dapat merangsang perasaan manusia.					
9.	Guna menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanannya.					
10.	Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).					

## II. VARIABEL KEPUASAN KERJA

NO	URAIAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Lingkungan kerja yang tidak baik akan menimbulkan stres pada karyawan sehingga akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.					
2.	Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi dampak negatif stres dalam bekerja.					
3.	Banyaknya pekerjaan yang menumpuk menyebabkan stres dalam bekerja.					
4.	Lingkungan yang kurang mendukung mengakibatkan rendahnya prestasi kerja.					
5.	Lingkungan kerja yang baik menyebabkan hasil kerja lebih produktif.					
6.	Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat kerja.					
7.	Lingkungan kerja yang baik menyebabkan karyawan betah bekerja.					
8.	Lingkungan kerja yang baik akan menurunkan keinginan untuk pindah kerja.					
9.	Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.					
10.	Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan gairah kerja.					