

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. HARFAREDO UTAMA HASANAH,
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

**SURYA ANDIKA
14.860.0196**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.
Harfarindo Utama Hasanah Medan

Nama Mahasiswa : Surya Andika

NPM : 14.860.0196

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Pembimbing II

Shirley Melita S., M.Psi, Psikolog

Kepala Bagian

Farida Hanum Siregar, M.Psi

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Februari 2019

i

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memeroleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

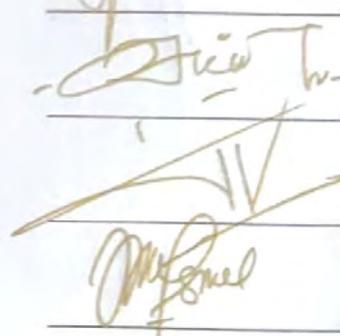
Dekan

Abdul Munir, M. Pd

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi.
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Psi.
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
4. Shirley Melita S., M.Psi, Psikolog



ii

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



MOTTO

"Malas tertindas, Lamban Tertinggal, Berhenti Mati"

Enjoy this life, and keep moving forward



PERSEMBAHAN

Tuhan adalah pemilik skenario hidup terbaik bagi setiap manusia. Dan aku percaya bahwa apa saja yang telah kulalui adalah skenario terbaik yang diberikan Tuhan padaku. Termasuk orang-orang yang menjadi alasan dibalik pembuatan karya tulis ini.

Harta paling berharga yang kumiliki. Lukisan paling indah yang pernah kulihat. Senandung paling merdu yang pernah kudengar. Istana paling mewah untukku kembali. Modal luar biasa yang Tuhan berikan. Itulah keluargaku, papa, mama, adek. Salah satu alasan yang paling mendasar untukku tetap bisa memiliki sesuatu yang disebut harapan.

Dalam perjalanan hidup, kujumpai beberapa manusia lain yang juga tak kalah berharga dengan keluarga. Tidak sedarah, tidak sekandung, tidak satu daerah, tidak sesuku, banyak tidaknya. Tapi kembali, Tuhan memberikan tokoh penting lain yang menghiasi, menemani, perjalanan hidupku. Manusia sepertiku menyebutnya sahabat.

Serta juga, beberapa tokoh penting lain yang Tuhan selipkan dalam skenario hidupku, yang tak perlu kusebutkan dalam tulisan ini. Tapi selalu kusebutkan dalam do'a.

Inilah kupersembahkan, sebuah karya yang dalam setiap hurufnya terdapat dukungan kalian, sebuah karya yang pada setiap angkanya terdapat do'a kalian menyertainya, sebuah karya yang pada akhirnya kupersembahkan untuk kalian, keluargaku, sahabatku, dan orang terkasihku.

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. HARFARINDO UTAMA HASANAH MEDAN

SURYA ANDIKA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi perusahaan, yang berjumlah 49 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala lingkungan kerja fisik dan skala kepuasan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* (r_{xy}) yaitu sebesar 0.648 dengan $P = 0,000 < 0,01$, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin karyawan mempersepsi bahwa lingkungan kerja fisiknya kondusif, kepuasan kerja diamati semakin tinggi. Sebaliknya semakin karyawan mempersepsi lingkungan kerja fisiknya tidak kondusif, kepuasan kerja diamati semakin rendah. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tergolong tidak kondusif karena (mean empirik = 75,37 < mean hipotetik = 85 dan SD = 14,025). Dan kepuasan kerja tergolong rendah, karena (mean empirik = 62,39 < mean hipotetik = 65 dan SD = 14,355). Adapun koefisien determinan dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,420$. Lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja sebesar 42%. Hasil penelitian ini, sesuai antara hipotesis dengan hasil penelitian di lapangan. Dinyatakan hipotesis diterima.

Kata Kunci : Lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja.

RELATIONSHIP BETWEEN PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH JOB SATISFACTION OF PRODUCTION EMPLOYEES IN PT. HARFARINDO UTAMA HASANAH MEDAN

SURYA ANDIKA

ABSTRACT

This study aims to see the relationship of physical work environment with job satisfaction of production employees in PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan. Subject in this research is the production employees, which amounted to 49 employees. Sampling technique using total sampling technique. The data were collected using two scales, namely physical work environment scale and job satisfaction scale. Data analysis using correlation technique Pearson Product Moment (r_{xy}) of 0.648 with $p = 0.000 < 0,01$, meaning there is a positive and significant relationship between physical work environment with job satisfaction of employees which indicate that more conducive the employees perceive the physical work environment then higher job satisfaction. Conversely, more unconducive the employees perceive the physical work environment then lower job satisfaction. The physical work environment in this research is unconducive because (Empirical mean = 75,37 < Hypothetical mean = 85 and SD number = 14,025). And job satisfaction is low, because (empirical mean = 62,39 < Hypothetical mean = 65 and SD number = 14,355). The coefficient of determination of the correlation of $r^2 = 0,648$. The pphysical work environment contributes to job satisfaction of 42%. The results of this research is accordance with the hypothesis with the results of research in the field.

Keywords: Physical work environment, job satisfaction.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Surya Andika
NPM : 148600196
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi kepentingan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal :

Februari 2019

Yang Menyatakan

Surya Andika

KATA PENGANTAR

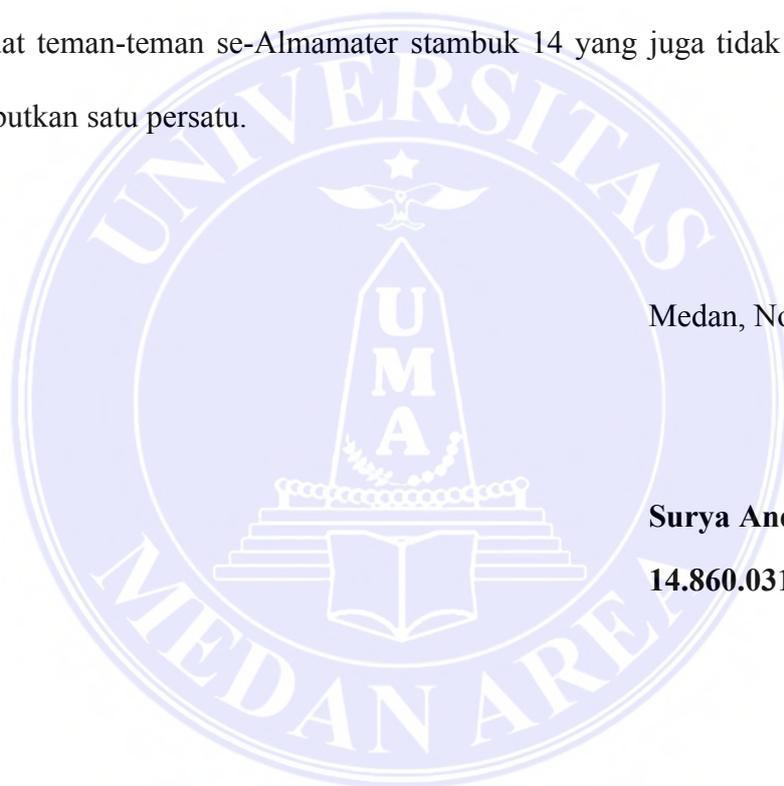
Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Tak hentinya saya mengucapkan rasa syukur kepada Allah Ta'ala yang memberikan segala kemudahan dan kelancaran hingga tiap bait doa yang saya sebutkan di kabulkan oleh Allah dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Harfariondo Utama Hasanah Medan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Ibu Farida Hanum Siregar, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

5. Kepada bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada ibu Shirley Melita S., M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan serta arahan dengan baik dan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu kepada peneliti dan mempermudah urusan peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
8. Yang istimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tua saya, Papa (Eddy) dan Mama (Ayang) yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
9. Yang tersayang adikku Bintang Andika yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat serta dukungan.
10. Kepada yang terkasih Zahratul Asla, sebagai sosok luar biasa yang pernah peneliti temukan selain keluarga dan pendamping yang selalu setia menemani dalam suka duka peneliti dalam melaksanakan penelitian. *Thank's a lot.*
11. Kepada keluarga kecil *Psychopath* yang, ahh. Jika tanpa mereka, peneliti takkan tau arti teman dan sahabat. Adi Bulu, King Awal, Aan Gemes, Fardut (Fahri Gendut), Ratna Kocik, Dini F*cker, Mahyuf Benih, Bedil, Cika Ooredo, Dila Peak, Bintang Sulung, Muna, Nisa, Aini calon Fahri.

12. Rekan penghuni kos yang senantiasa mendukung dan menyemangati peneliti dengan metode yang diluar nalar manusia. Richard, fahri, tamimi, apek, lelek, dan lain-lain.
13. Kepada semua teman-teman kelas RB 2 dan Malam stambuk 14 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
14. Buat teman-teman se-Almamater stambuk 14 yang juga tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.



Medan, November 2018

Surya Andika
14.860.0316

DAFTAR ISI

Halaman

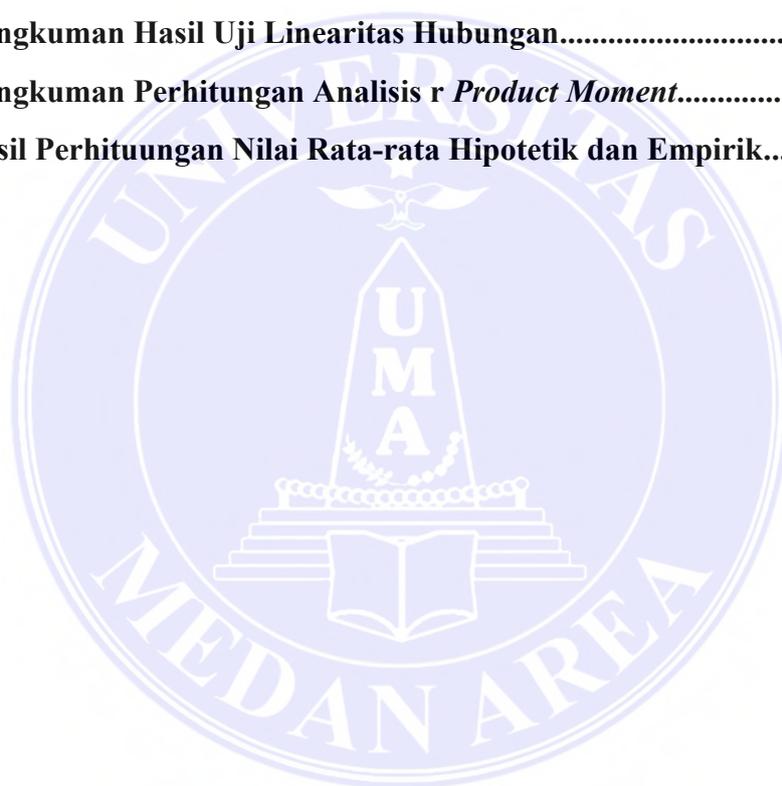
Halaman Persetujuan	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kepuasan Kerja.....	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2. Teori Kepuasan Kerja.....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	17
5. Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	19
6. Dampak Kepuasan Kerja.....	21
B. Lingkungan Kerja Fisik	23
1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	23
2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	24
3. Aspek Lingkungan Kerja Fisik.....	25

C. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja.....	29
D. Kerangka Konseptual.....	31
E. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN.....	32
A. Tipe Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	41
B. Persiapan Penelitian.....	43
C. Pelaksanaan Penelitian.....	47
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	49
E. Pembahasan.....	55
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
DAFTAR TABEL	xiii
LAMPIRAN	xiv

DAFTAR TABEL

TABEL

1. Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Fisik Sebelum Uji Coba.....	45
2. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	46
3. Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Fisik Setelah Uji Coba.....	48
4. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	49
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	50
6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	51
7. Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	52
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan ini adalah tentang kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja memiliki peranan penting terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dewasa ini kepuasan kerja senantiasa menjadi topik yang menarik untuk dibahas karena dianggap penting, baik oleh ilmuwan ataupun praktisi, karena kepuasan kerja dipandang sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2001) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Artinya perasaan puas dari diri individu atau karyawan yang mempengaruhi bagaimana sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki standar kepuasan berbeda dengan yang lainnya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu tersebut. Semakin banyak aspek yang terpenuhi dari standar kepuasan kerja individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Menurut Anoraga (2006), seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas bekerja yang dilakukannya akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya, misalnya terpenuhinya kebutuhan fisiologis seperti sandang, pangan dan papan yang lebih layak.

Kepuasan kerja ternyata dapat dilihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, peningkatan kinerja, motivasi, komitmen organisasi dan produktivitas menjadi acuan untuk melihatnya. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Kaswan (2017) terlihat bahwa terjadi perubahan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi, produktivitas, motivasi serta kemangkiran jika kepuasan kerja pada karyawan terpenuhi.

Bagi organisasi, pemenuhan kepuasan kerja para karyawannya merupakan hal yang sangat penting karena menurut Sinambela (2016), seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Hal ini menjadi sorotan utama dan menjadi tugas utama bagi pemimpin organisasi untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Jadi dalam ruang

yang baik bagi suatu organisasi atau perusahaan dan para pekerjanya atau karyawan.

Kepuasan kerja harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun terdapat kasus yang terjadi pada beberapa perusahaan yang masih belum terlalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Contoh kasus pada karyawan bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan. PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peleburan dan *rolling* (penggilingan) besi cor dan baja dengan memproduksi produk logam diantaranya baja billet (tulangan beton), besi cor tulangan polos, besi cor tulangan sirip, besi cor as, besi cor profil siku. Menurut manajer SDM perusahaan ini, terjadi penurunan kualitas dan kuantitas produksi pada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di area karyawan bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah, terlihat para karyawan perusahaan ini bermalas-malasan, main game *online* di *smartphone*, merokok dan santai saat jam kerja, absen dan terlambat kerja. Walaupun telah beberapa kali ditegur oleh pengawas lapangan, namun para karyawan tetap melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan pada saat jam kerja. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap produksi perusahaan yang menurun baik secara kualitas maupun kuantitas dikarenakan kinerja karyawan yang buruk. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang karyawan bagian produksi pada PT. Harfarindo Utama Hasanah. Berikut kutipan wawancara :

“Ya, cemana mau puas kerja kayak gini pak? Bapak liat lah sendiri kondisinya kek mana. Udahlah panas, berabu, kotor, beserak pula susunannya. Bahkan tempat istirahat kamipun gak nyaman. Nah herannya dibagian produksi ini pulak yang kurang diperhatikan. Yang lain bagus-bagus aja nya. Sebenarnya banyak yang gak betah pak, tapi cemanalah, kami pun juga sukur dapat kerjaan. Tapi kalau ditanya puas, secara batin tak puas lah kalau kek gini kondisinya.” (wawancara tanggal 26 Agustus 2018).

Berdasarkan kutipan wawancara di atas terlihat bahwa karyawan bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah memiliki kepuasan kerja yang rendah. Karyawan memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja fisik mereka tidak kondusif. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian perusahaan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik karyawan khususnya pada bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan. Perlu diperhatikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak kondusif, ternyata dapat meningkatkan potensi kecelakaan kerja seperti menimbulkan kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri, kehilangan semangat hidup, kejenuhan, rasa takut, kelelahan mental, kecemasan dan ketegangan, rasa bersalah, sedih, putus asa yang menyebabkan kepuasan kerja menurun. (Batubara, 2017).

Menurut Gilmer (dalam Sinambela, 2016) disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang berada di tempat kerja karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu memperhatikan lingkungan kerja

fasilitas-fasilitas yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang baik sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja terbagi atas dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan fenomena dan kasus diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Karyawan merupakan aset penting bagi setiap organisasi perusahaan. Begitu juga dengan PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan. Untuk mempertahankan aset tersebut agar tetap sesuai dengan keinginan perusahaan maka perusahaan perlu memperhatikan semua hal yang berkaitan dengan pemenuhan faktor kepuasan kerja bagi karyawan.

PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peleburan dan *rolling* (penggilingan) besi cor dan baja dengan memproduksi produk logam diantaranya baja billet (tulangan beton), besi cor tulangan polos, besi cor tulangan sirip, besi cor as, besi cor profil siku namun karyawan pada perusahaan ini mengaku memiliki masalah dengan

pekerjaannya. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di perusahaan, terlihat bahwa karyawan melakukan kegiatan lain diluar tugas pokoknya sebagai karyawan bagian produksi seperti absen dan terlambat, bermain *game*, merokok, tidak melakukan apapun padahal sudah ada tugas yang diberikan oleh perusahaan. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik yang menjadi tolok ukur untuk menentukan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan permasalahan itu peneliti tertarik untuk melihat adakah hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan.

C. Batasan Masalah

Untuk mempersempit permasalahan agar tidak terlalu luas dan menimbulkan banyak persepsi serta agar lebih efisien maka peneliti membatasi permasalahan penelitian dengan memfokuskan perhatian pada kajian mengenai hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah adakah hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah Medan.

F. Manfaat Penelitian

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/22

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis baik bagi pemimpin PT. Harfarindo Utama Hasanah maupun peneliti.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Selain itu dapat memberikan masukan pada bidang-bidang ilmu lain yang memberikan fokus pada masalah lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pengembangan informasi bagi PT. Harfarindo Utama Hasanah agar lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawan bagian produksinya agar tercipta kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Steve M. Jex (dalam Sinambela, 2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaannya.

Locke dalam (Sinambela 2016) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“a job pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience..”*. Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi sedang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman bekerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Definisi lain juga diungkapkan oleh Kinicki dan Fugate (2012) yang menyatakan *“job satisfaction is an affective or emotional reponse towards various facets of one’s job”*. Dari pernyataan ini, kepuasan kerja merupakan

tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai faset pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya, orang bisa relatif puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat ini serupa dengan definisi Spector (1997) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaan ataupun sebagai rangkaian yang paling berhubungan dari sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya menurut Mangkunegara (2001) serta menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang didapatkan dari kesesuaian antara harapan dan kenyataan pada pekerjaannya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Ada banyak teori tentang kepuasan kerja. Masing – masing teori mempertimbangkan satu atau lebih penentu utama kepuasan kerja. Disini akan dibahas teori yang menurut peneliti berpengaruh menurut Kaswan (2017).

Teori dua faktor Herzberg merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factor*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan *hygiene* atau *maintenance factors*.

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Kaswan (2017), menyatakan bahwa karakteristik kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori :

- a. Penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) yang disebut *ekstrinsik factor/factor hygiene* atau faktor pemeliharaan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika terpenuhi belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun yang termasuk faktor-faktor *hygiene* adalah gaji, kebijakan pengawasan, hubungan antara atasan dan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.
- b. Kategori kedua adalah penyebab kepuasan (*satisfaction*) yang disebut *intrinsic factor/motivator factor*. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dua faktor yang dikelompokkan menjadi penyebab ketidakpuasan dan penyebab kepuasan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Bisen dan Priya dalam Kaswan (2017) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) faktor-faktor yang terkait dengan pegawai, (2) faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan, dan (3) faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

a. Faktor-faktor yang Terkait dengan Pegawai

- 1) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
- 2) Jenis Kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya.
- 3) Lamanya Pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- 4) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan

merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

- 5) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
- 6) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- 7) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan. Mereka merasa tidak memperoleh sesuatu sesuai dengan kemampuannya.

b. Faktor yang Terkait dengan Organisasi

1. Gaji. Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat di mana hal itu bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
2. Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Begitu juga, promosi yang tidak tepat waktu bisa menimbulkan ketidakpuasan.
3. Rasa Aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
4. Pengawas/penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan di antara pegawai.

1. Kondisi Lingkungan Kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi lingkungan kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperatur, kebersihan, lokasi dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
2. Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat di antara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai yang terampil semakin puas pegawai tersebut.
3. Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.
4. Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas medis, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
5. Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Menurut Gilmer dalam Sinambela (2016) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Kedaan yang sangat aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

3. Gaji

Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

5. Pengawasan (*Supervise*)

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Lingkungan kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarpegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan atau mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut Riva'i (2005), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai kerja ditempat kerjanya.

2. Faktor Ekstrinsik

Menyangkut hal – hal yang berasal dari luar diri karyawan yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan sistem penggajian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah faktor intrinsik yakni yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor ekstrinsik

yang menyangkut hal di luar diri karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik kerja, interaksi dengan karyawan lain dan sistem penggajian.

4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori-teori kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008) yang disebut dengan JDI (Job Descriptive Index) yaitu:

a. Upah

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pekerjaan

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

c. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Atasan

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan

keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

e. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam dan Herzberg (dalam Pratiwi, 2013) yaitu :

a. Kesesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

b. Rasa Adil

Kepuasan seseorang di dapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

c. Hilangnya perasaan tidak puas

Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapaun faktor-faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan keamanan kerja.

d. *Satisfiers*

Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang, meliputi: pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, promosi, atasan dan rekan kerja.

5. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabadhyni dan Wutun (2004) antara lain :

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b. Memperlihatkan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

Sedangkan kesimpulan menurut Handoko dkk (dalam Wijaya, 2015) ciri-ciri kepuasan kerja merupakan suatu indikasi yang dapat dijadikan alat ukur terhadap kepuasan kerja pegawai. Berikut ciri-cirinya :

- a. Rasa bangga dengan pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya. Anoraga dan Widiyanti (dalam Wijaya, 2015) menyatakan kebanggaan dan interest yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk melakukan pekerjaan.

- b. Menyenangi dan mencintai pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan. Anoraga dan Widiyanti (dalam Wijaya, 2015) menyatakan perasaan mencintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri

seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketatpun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

c. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan bahagia. Kebahagiaan merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomorduakan imbalan materi. Ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah dan memikat dirinya, yang mempesona hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab. Tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan.

Dari uraian pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah memiliki rasa bangga dengan pekerjaan, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

6. Dampak Kepuasan Kerja

Kinicki dan Fugate, Luthans, Bisen dan Priya, dan Robbins dan Judge dalam Kaswan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi

konflik, kepuasan hidup, kepuasan pelanggan, menurunkan pergantian pegawai, penyakit jantung, stres, penarikan berpikir, ketidakhadiran, dan penyimpangan di tempat kerja. Berikut dampak kepuasan kerja :

a. Kinerja pegawai

Ada hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai

b. Motivasi

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

c. Keterlibatan kerja

Meta-analisis terhadap hasil dari 27.925 orang menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan secara moderat berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

d. Komitmen Organisasi

Meta-analisis terhadap hasil dari 490.624 orang mengungkapkan hubungan yang signifikan dan moderat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

e. Produktivitas

Kepuasan kerja dan produktivitas memiliki hubungan positif, artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan produktivitas karyawan.

f. Ketidakhadiran

Hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki hubungan yang negatif, yaitu apabila kepuasan kerja tinggi maka kecenderungan tingkat kemangkirannya rendah.

g. Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja dengan keluar-masuk karyawan memiliki hubungan yang negatif dengan kekuatan yang moderat (tidak terlalu kuat dan tidak terlalu lemah).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja, motivasi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, produktivitas, ketidakhadiran bahkan *turnover* bagi karyawan.

B. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Komarudin (2001) bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Supardi (dalam Marbun, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik ialah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang No. 19/2002

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/22

dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik secara langsung artinya yang bersentuhan langsung dengan karyawan seperti, meja, kursi dan alat-alat lain yang bersentuhan langsung. Sedangkan lingkungan kerja secara tak langsung atau perantara temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

Berdasarkan dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang berbentuk fisik dan bersentuhan langsung maupun tak langsung dengan karyawan yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Suwatno dan Priansa (dalam Dewi, 2017) secara umum lingkungan faktor lingkungan kerja fisik ialah :

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para

UNIVERSITAS MEDAN AREA kerja dalam bekerja. sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang

sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *Acoustical Privacy* berhubungan dengan pendengaran.

Sedangkan menurut Newstrom (dalam Kinanti, 2012) faktor-faktor yang yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi :

1. *Illumination* (pencahayaan)
2. *Temperature* (suhu)
3. *Noise* (bising/gangguan)
4. *Pollution* (pencemaran)
5. *Aesthetic Factors* (faktor keindahan)
6. *Feeling of Privacy* (privasi pegawai)
7. *Sense of Status and Importance* (berinteraksi dan diakui keberadaannya).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kondisi kerja adalah rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

3. Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (dalam Dewi, 2017) beberapa aspek lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan adalah :

a. Kebersihan

Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memicu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Penerangan

Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

d. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

e. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA.

ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi terhadap

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/6/22

kejiwaan manusia. Oleh karena itu ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin/lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dsb.

f. Jaminan Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini adalah rasa aman menghadapi hari tua. Oleh karena itu, perlu jaminan masa depan, salah satunya dengan pensiun.

Sedangkan menurut Tiffin dan Mc.Cormick (dalam Inayati, 2012) aspek lingkungan kerja fisik terdiri atas :

a. Peralatan Kerja.

Perlengkapan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja antara lain mesin penunjang pekerjaan, pakaian khusus, dan alat-alat kerja lainnya.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara seperti ventilasi dan tempat pembuangan asap dari proses produksi. Udara di sekitar dikatakan kotor bila kadar oksigen di udara telah berkurang dan bercampur dengan gas-gas lain yang berbahaya bagi kesehatan. Jika kita menghirup udara kotor kita akan merasa sesak dan lebih cepat merasa lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi yang cukup akan menggantikan udara yang kotor dengan udara yang bersih. Demikian juga dengan menaruh tanaman akan mampu membantu memberi kebutuhan akan oksigen yang cukup.

Pencahayaan sangat mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat obyek secara jelas dan cepat tanpa melakukan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan pekerja mudah lelah karena mata akan berusaha melihat dengan cara membuka lebar-lebar. Lelahnya mata akan mengakibatkan pula kelelahan mental dan lebih jauh bisa merusak mata. Kemampuan mata untuk melihat objek dengan jelas akan ditentukan oleh ukuran objek, derajat kontras antara objek dengan sekelilingnya, luminensi (*brightness*) serta lamanya waktu untuk melihat objek tersebut. Untuk menghindari silau (*glare*) kerana letak dari sumber cahaya yang kurang tepat, maka sebaiknya mata tidak secara langsung menerima cahaya dari sumbernya akan tetapi cahaya tersebut harus mengenai objek yang akan dilihat kemudian dipantulkan oleh objek tersebut ke mata kita. Fasilitas penerangan dalam ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran dalam bekerja.

d. Kebisingan atau suara gaduh

Bising yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi dan mempengaruhi tingkat stres karyawan, pada pekerjaan yang memerlukan konsentersasi dan kewaspadaan tinggi. Intensitas kebisingan yang dapat didengar manusia adalah 70 desibel (dB), lebih dari itu maka konsentersasi manusia akan mudah kabur. Sumber utama kebisingan biasanya pada mesin atau peralatan kerja yang digunakan.

e. Tata Ruang Kerja

Jarak antara tempat kerja satu ketempat kerja lain. Letak peralatan satu dengan yang lain, alat-alat kerja yang berdekatan dengan fasilitas lain

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja fisik adalah peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan atau pencahayaan, kebisingan atau suara gaduh, dan tata ruang kerja.

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan

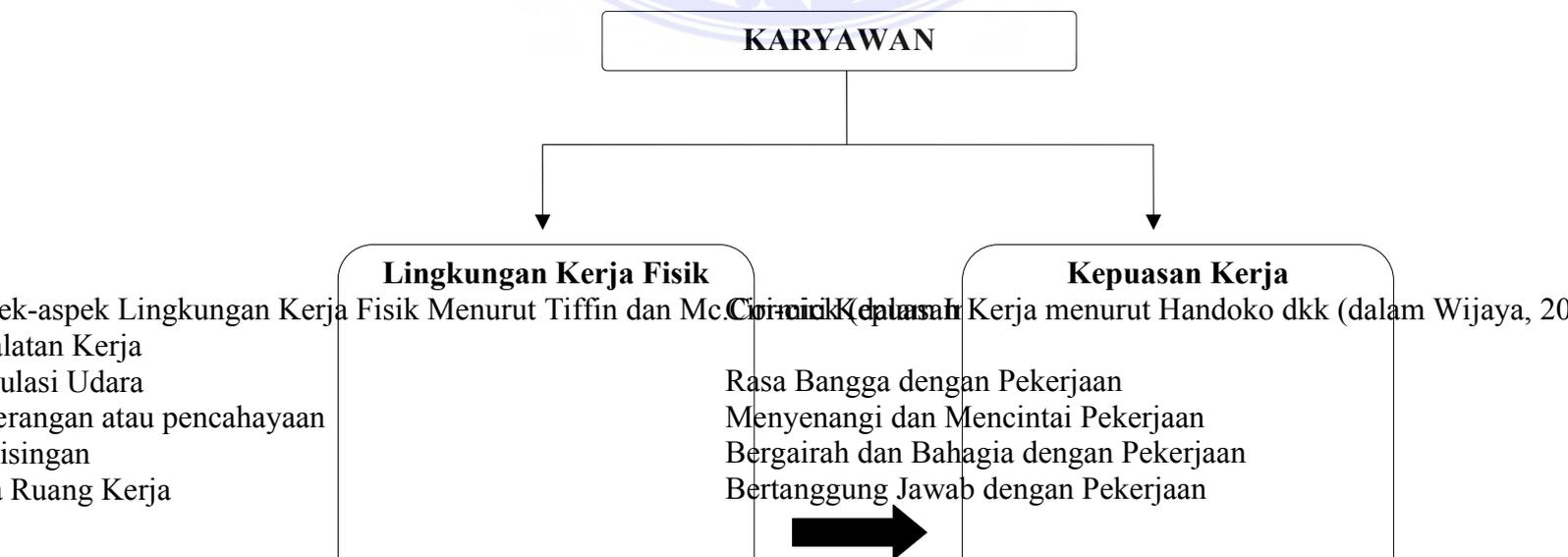
Dari beberapa kutipan para ahli diatas disebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sinambela (2017) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja karyawan baik, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan tinggi khususnya lingkungan kerja fisik.

Hasil penelitian dari Kinanti (2012) dengan judul hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia PT. Surveyor Indonesia. Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang cukup kuat.

Penelitian lain Aprilia Hikari Dewi pada tahun (2017) dengan judul hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja mengatakan ditemukan hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, artinya makin baik lingkungan kerja fisiknya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Dalam penelitian lain oleh Zulfahmi Septian Dwi Pangestu pada tahun (2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perum perhutani Ngawi) yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kepuasan kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan secara simultan dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis, yaitu ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin karyawan mempersepsi bahwa lingkungan kerja fisiknya kondusif maka kepuasan kerja diamati semakin tinggi dan sebaliknya semakin karyawan mempersepsi bahwa lingkungan kerja fisiknya tidak kondusif maka kepuasan kerja diamati semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah. Menurut Arikunto (2010) penelitian korelasi merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu perhatian (Arikunto, 2010).

Variabel bebas (X) : Lingkungan Kerja Fisik

Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2010), Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang berbentuk fisik dan bersentuhan langsung maupun tak langsung dengan karyawan yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Adapun hal yang diukur pada penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik dengan menggunakan beberapa aspek seperti peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan atau pencahayaan, kebisingan atau suara gaduh, dan tata ruang kerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang didapatkan dari kesesuaian antara harapan dan kenyataan pada pekerjaannya. Adapun ciri-ciri kepuasan kerja adalah memiliki rasa bangga dengan pekerjaan, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2000). Sedangkan subjek penelitian yaitu orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada dasarnya, subjek

penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2003). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Harfarindo Utama Hasanah. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugyono, 2011). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Hadi (2000) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil. Sample pada penelitian ini berjumlah 49 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2010) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total.

Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, yaitu 49 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dengan metode survey dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu skala yang berisi pertanyaan-pertanyaan sikap (*attitude statement*).

Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favourable* dan item *unfavourable*. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat Tidak Setuju (STS). Cara penilaian skala yaitu dengan cara memberikan skor pada sebuah skala agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi, yaitu instrumen yang dapat dipakai untuk

mengukur atribut psikologis (Azwar, 2001). Terdapat dua skala yang akan digunakan yaitu skala lingkungan kerja fisik dan skala kepuasan kerja karyawan

1. Skala Lingkungan Kerja Fisik

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik dibuat oleh peneliti berdasarkan teori aspek lingkungan kerja fisik menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Inayati, 2012) yaitu peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan atau pencahayaan, kebisingan atau suara gaduh, dan tata ruang kerja.

2. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menggunakan skala kepuasan kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan teori ciri – ciri kepuasan kerja menurut Handoko dkk (dalam Wijaya, 2015) yaitu memiliki rasa bangga dengan pekerjaan, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Pengujian Skala

a. Validitas alat ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan atau mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dan kecermatan suatu instrument pengukuran melalui fungsi ukurnya yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dinyatakan mempunyai

validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang diukur oleh alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right\}\left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
$\sum XY$	=	jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
$\sum X$	=	jumlah skor variabel X
$\sum Y$	=	jumlah skor variabel Y
$\sum X^2$	=	jumlah kuadrat skor variabel X
$\sum Y^2$	=	jumlah kuadrat skor variabel Y
N	=	jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2 y + SD^2 x - 2r \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

R_{pq} = Koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi
 R_{tp} = Koefisien product moment
 S_{dy} = Deviasi standar total
 S_{dx} = Deviasi standar faktor

b. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Selama aspek dalam diri subjek diukur memang belum berubah (Azwar, 2003).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *alpha cronbach* (Nisfiannor, 2009) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2 y_i}{S_{x-tot}} \right)$$

Keterangan :

α : Alpha cronbach
 k : Jumlah item
 S²y_i : Jumlah varian item dalam tes.
 S_{x-tot} : Varian skor total.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas *alpha cronbach* ini ialah :

a. Jenis data continue

- b. Tingkat kesukaran seimbang
- c. Merupakan tes kemampuan, bukan tes kecepatan.

Menurut Nisfiannor (2009), teknik *alpha cronbach* lebih maju dari pada teknik-teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh ikatan syarat-syarat tertentu. Teknik *alpha cronbach* dapat digunakan untuk item-item dikotomi dan nondikotomi, tidak lagi terikat untuk item-item yang tingkat kesukarannya seimbang dan hampir seimbang. Dapat digunakan untuk menguji kuesioner dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya bisa digugurkan saja.

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (lingkungan kerja fisik) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (kepuasan kerja). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
$\sum XY$	=	jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
$\sum X$	=	jumlah skor variabel X
$\sum Y$	=	jumlah skor variabel Y
$\sum X^2$	=	jumlah kuadrat skor variabel X
$\sum Y^2$	=	jumlah kuadrat skor variabel Y
N	=	jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,648 dengan $P = 0.000 < 0.050$. Artinya semakin karyawan mempersepsi bahwa lingkungan kerja fisiknya kondusif, kepuasan kerja diamati semakin tinggi, atau sebaliknya. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan dinyatakan diterima.
2. Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 42%. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 58% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
3. Secara umum, hasil penelitian terhadap karyawan produksi memiliki kepuasan kerja yang rendah dan lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan tidak kondusif. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD sebesar 14,355, nilai mean empirik kepuasan kerja sebesar 62,39, serta mean hipotetik sebesar 65. Selanjutnya hasil SD lingkungan kerja fisik sebesar 14,025, nilai mean empirik sebesar 75,37 dan mean hipotetik sebesar 85.

B. Saran

1. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja para karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan terutama karyawan produksi. Hal-hal seperti fasilitas kerja, alat penunjang kerja, kondisi suhu, kebisingan area kerja serta semua hal yang terkait lingkungan kerja fisik hendaknya menjadi perhatian serius bagi perusahaan agar tercipta kepuasan kerja yang maksimal bagi setiap karyawan sehingga kinerja karyawan semakin baik.

2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan pada subjek penelitian untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam dirinya dengan cara mensyukuri setiap apa yang dimiliki baik itu pekerjaan ataupun fasilitas pekerjaannya. Karena perusahaan atau organisasi pastinya tidak ingin mendapatkan hasil kerja yang buruk dari karyawan sehingga perusahaan akan terus memperbaiki dan mengevaluasi aspek-aspek penting dalam perusahaan termasuk kepuasan kerja dengan cara memperbaiki lingkungan kerja karyawan. Karyawan juga diharapkan agar lebih mengembangkan potensi diri pribadi sehingga semakin terlatih dan terampil dan lebih puas terhadap pekerjaan. Serta karyawan diharapkan dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, baik atasan maupun bawahan dengan komunikasi yang lebih baik dan efektif.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan

penelitian ini untuk dapat menggunakan metode penelitian kualitatif agar lebih mendalam. Selanjutnya diharapkan bagi peneliti berikutnya mencari variabel atau faktor-faktor lain yang dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Kemudian jika peneliti selanjutnya juga meneliti tentang variabel yang sama, diharapkan agar dapat menggunakan ahli untuk memberikan standar lingkungan kerja fisik yang benar, agar benar-benar menggambarkan hubungannya terhadap kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S (2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Batubara,R.R. 2017. Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan. *Skripsi*. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Dewi, Aprilia H, 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan. *Skripsi*. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Feldman, Robert S. 2012. *Understanding Psychology (10th ed)*. New York : McGraw Hill
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Inayati, T. 2012. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Stress Kerja Karyawan Bagian Sizing PT. Tiga Manunggal Synthetic Industries (Timaex) Salatiga. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
- Kaswan, M.M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kinanti, AQ. 2012. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia. *Skripsi*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia
- King, Laura. A. 2007. *The Science of Psychology : An Appreciative View*. New York: Mc- Graw Hill
- Kinicki, Angelo dan Mel Fugate. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill
- Komarudin, 2001. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi IX. Jakarta : Bumi Aksara
- Lahey, Benjamin B. 2012. *Psychology An Introduction (11th ed)*. New York : McGraw Hill
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Marbun, Mustika Wati, 2017. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Karyawan PTPN 1 Aceh Tamiang Bagian Pemanen. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Miftah Toha. 2003. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada
- Munandar, A.S., Sjabadhyni, B., Wutun., 2004. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Pratiwi, Y. 2013. Hubungan antara locus of control internal terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6*. Depok: Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ketiga*. Bandung: Mandar Maju
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Andi
- Wijaya SA. 2015. Hubungan Antara Konflik Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Suntory Garuda Beverages Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A. ALAT UKUR PENELITIAN

Skala Lingkungan Kerja Fisik

Skala Kepuasan Kerja

B. DATA PENELITIAN

Data Uji Coba Lingkungan Kerja Fisik

Data Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Lingkungan Kerja Fisik

Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja

D. ANALISI DATA PENELITIAN

Uji Normalitas Sebaran

Uji Linearitas

Uji Hipotesis

E. SURAT KETERANGAN PENELITIAN



Skala Lingkungan Kerja Fisik

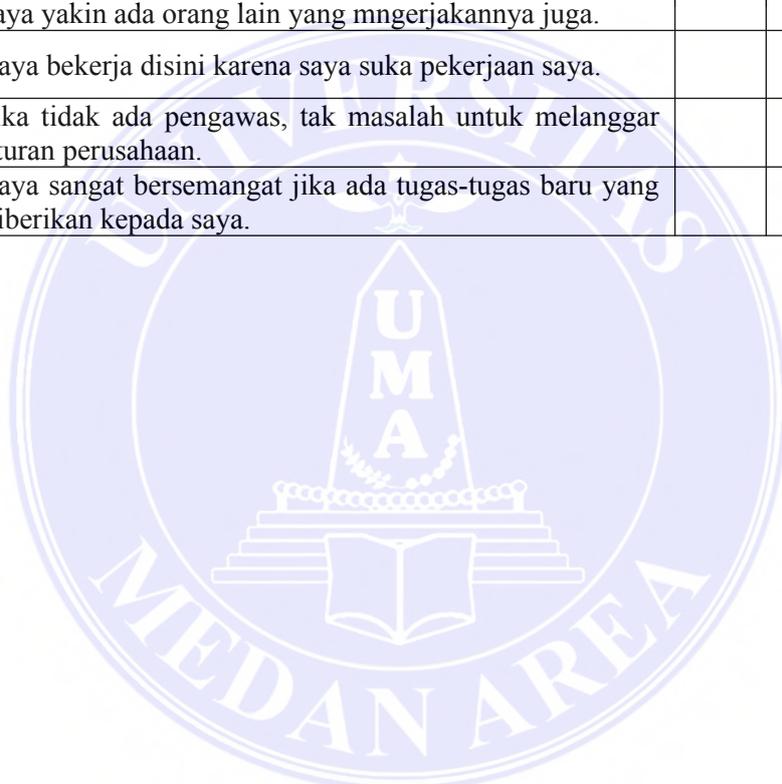
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tempat kerja pada bagian produksi perusahaan pengap.				
2.	Lingkungan kerja bagian produksi sangat gersang serta tidak ditumbuhi tanaman.				
3.	Saya dapat melihat dengan jelas dan terang ketika berada di lingkungan kerja saya.				
4.	Saya merasa segar ketika berada di tempat kerja.				
5.	Setiap alat-alat penunjang aktivitas kerja pada bagian produksi ditanggung oleh karyawan sendiri.				
6.	Banyak sampah berserakkan pada lokasi lingkungan kerja bagian produksi.				
7.	Penggunaan mesin kerja di lingkungan bagian produksi cukup senyap.				
8.	Cahaya matahari yang masuk menciptakan terang hanya pada sebagian sisi saja sehingga dan gelap pada sisi yang lain.				
9.	Mudah untuk menemukan tempat sampah di sekitar lokasi kerja bagian produksi.				
10.	Saya rasa penataan peralatan kerja pada lingkungan kerja bagian produksi disini rapi.				
11.	Saya merasa lingkungan kerja bagian produksi remang-remang cenderung gelap.				
12.	Limbah asap produksi tidak masuk ke lingkungan pekerjaan.				
13.	Karyawan bagian produksi bebas menggunakan pakaian apa saja untuk bekerja.				
14.	Tidak ada tempat khusus untuk membuang limbah asap produksi pada perusahaan.				
15.	Karyawan pada bagian produksi telah disediakan peralatan penunjang pekerjaan masing-masing.				
16.	Pada lingkungan kerja bagian produksi diletakkan tumbuhan tiruan untuk hiasan sehingga kurang tambahan oksigen dari tanaman.				
17.	Semua karyawan menggunakan pakaian khusus di tempat kerja bagian produksi perusahaan.				
18.	Lampu yang ada pada lingkungan kerja bagian produksi berada di posisi yang tepat.				
19.	Menurut saya, peralatan kerja di lingkungan kerja bagian produksi berada pada tempat yang kurang tepat sehingga memperlambat kerja saya.				
20.	Jarak antara lokasi tempat kerja saya pada bagian produksi dengan toilet mudah terjangkau.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
21.	Tempat kerja pada bagian produksi terang dan cocok untuk saya bekerja.				
22.	Penggunaan cara dan peralatan tradisional tetap dipertahankan oleh perusahaan bagian produksi.				
23.	Saya sering merasa sesak ketika berada di tempat kerja saya.				
24.	Perusahaan pada bidang produksi menggunakan mesin yang modern dan canggih.				
25.	Tanaman yang ada di sekitar lingkungan kerja bagian produksi saya adalah tumbuhan hidup.				
26.	Karyawan sering merasa silau saat berada di lingkungan kerja produksi.				
27.	Mesin-mesin yang ada di lingkungan kerja bagian produksi tidak mengeluarkan suara yang bising.				
28.	Menurut saya, perusahaan tidak memperhatikan tentang penataan peralatan kerja yang baik dan benar di lingkungan kerja bagian produksi.				
29.	Peralatan kerja di lingkungan kerja bagian produksi tersusun dengan baik.				
30.	Yang menggunakan pakaian khusus kerja hanya orang-orang tertentu saja di bagian produksi.				
31.	Udara di sekitar tempat kerja saya menyegarkan untuk dihirup.				
32.	Saya selalu kesulitan ketika ingin buang air ketika berada pada lokasi kerja bagian produksi.				
33.	Perusahaan menyediakan cerobong khusus untuk membuang limbah asap.				
34.	Kurangnya cahaya yang masuk pada lingkungan kerja produksi menyebabkan karyawan terbatas untuk melihat.				
35.	Lingkungan kerja bagian produksi perusahaan tercemar oleh asap produksi.				
36.	Posisi lubang sumber cahaya matahari di lingkungan kerja bagian produksi membuat karyawan dapat melihat dengan baik				
37.	Saya lelah pada saat berada di lingkungan kerja bagian produksi karena harus berteriak saat bicara.				
38.	Terdapat tumbuhan hijau disekitar tempat kerja bagian produksi.				
39.	Perusahaan menyediakan pakaian khusus untuk karyawan bagian produksi.				
40.	Saya selalu sulit untuk berkomunikasi dengan rekan kerja di lingkungan kerja saya karena bunyi suara mesin.				

Skala Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya sebagai karyawan bagian produksi pada perusahaan ini.				
2.	Yang penting pekerjaan saya selesai, walaupun kualitasnya tidak terlalu baik.				
3.	Saya merasa bekerja pada bidang produksi di perusahaan ini sangat membosankan.				
4.	Saya tulus menyelesaikan tugas pekerjaan saya pada bidang produksi ini.				
5.	Menurut saya peraturan pada perusahaan harus tetap dipatuhi walau tidak dalam pengawasan.				
6.	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan pada saya dengan tanggung jawab penuh.				
7.	Saya berharap bisa segera keluar dari perusahaan ini.				
8.	Jika tak ada imbalan materi, saya akan merasa sedih, marah dan kecewa pada perusahaan.				
9.	Saya selalu merasa tertarik untuk melakukan pekerjaan pada bagian produksi perusahaan ini.				
10.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan sepenuh hati.				
11.	Tugas-tugas pekerjaan bidang produksi ini saya selesaikan dengan terpaksa.				
12.	Setiap tugas pekerjaan harus dikerjakan dengan semangat dan bergairah.				
13.	Saya bahagia dengan pekerjaan saya pada bidang produksi ini, imbalan materi bukanlah hal yang nomor satu.				
14.	Tidak ada pengawas artinya tidak ada aturan.				
15.	Saya lebih suka mengerjakan hal lain diluar pekerjaan saya pada bidang produksi dibandingkan mengerjakan pekerjaan pokok saya.				
16.	Saya selalu betah bekerja pada bidang produksi karena pekerjaan ini menarik bagi saya.				
17.	Saya merasa bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan pada pekerjaan saya.				
18.	Saya merasa ingin pindah ke bidang pekerjaan lain dari perusahaan ini daripada harus bertahan pada bagian produksi.				
19.	Saya akan mencari kambing hitam atas kesalahan pada pekerjaan saya				
20.	Menurut saya tugas-tugas baru hanya membuat saya repot.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
21.	Di tempat kerja saya, peraturan akan saya patuhi walau tidak diawasi.				
22.	Menjadi karyawan produksi adalah hal yang saya benci.				
23.	Saya mencintai pekerjaan saya pada bidang produksi perusahaan ini dan berencana akan menetap untuk jangka waktu yang panjang.				
24.	Saya tidak pernah bermimpi akan menjadi karyawan produksi pada perusahaan ini.				
25.	Saya tidak terlalu memikirkan pekerjaan saya karena saya yakin ada orang lain yang mengerjakannya juga.				
26.	Saya bekerja disini karena saya suka pekerjaan saya.				
27.	Jika tidak ada pengawas, tak masalah untuk melanggar aturan perusahaan.				
28.	Saya sangat bersemangat jika ada tugas-tugas baru yang diberikan kepada saya.				







LAMPIRAN C

RELIABILITAS DAN VALIDITAS DATA

- 1. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA LINGKUNGAN KERJA FISIK**
- 2. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS SKALA KEPUASAN KERJA**

A. Reliabilitas dan Validitas Skala Lingkungan Kerja Fisik

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	40

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	90,71	199,583	,437	,905
item2	90,57	199,333	,380	,906
item3	89,67	203,349	,192	,908
item4	90,71	199,583	,437	,905
item5	89,31	202,925	,199	,908
item6	90,57	199,333	,380	,906
item7	90,67	194,516	,559	,904
item8	89,94	200,809	,342	,906
item9	90,24	199,647	,492	,905
item10	90,57	196,250	,458	,905

item11	90,20	197,207	,423	,906
item12	91,14	200,167	,398	,906
item13	89,86	198,833	,445	,905
item14	90,24	195,564	,667	,903
item15	89,57	207,500	-,007	,911
item16	90,18	194,611	,619	,903
item17	90,67	194,516	,559	,904
item18	89,94	200,809	,342	,906
item19	90,55	192,711	,722	,902
item20	90,06	196,434	,530	,904
item21	89,76	197,855	,374	,906
item22	90,47	208,921	-,070	,913
item23	90,59	195,705	,489	,905
item24	90,24	199,647	,492	,905
item25	90,57	196,250	,458	,905
item26	90,63	193,821	,494	,905
item27	90,80	191,999	,607	,903
item28	90,86	194,917	,555	,904
item29	90,04	203,373	,137	,910
item30	90,20	197,207	,423	,906
item31	91,14	200,167	,398	,906
item32	89,86	198,833	,445	,905
item33	90,24	195,564	,667	,903
item34	90,06	196,434	,530	,904
item35	89,76	197,855	,374	,906
item36	89,47	207,796	-,020	,911
item37	90,55	192,711	,722	,902
item38	90,59	195,705	,489	,905
item39	90,63	193,821	,494	,905
item40	90,80	191,999	,607	,903

B. Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

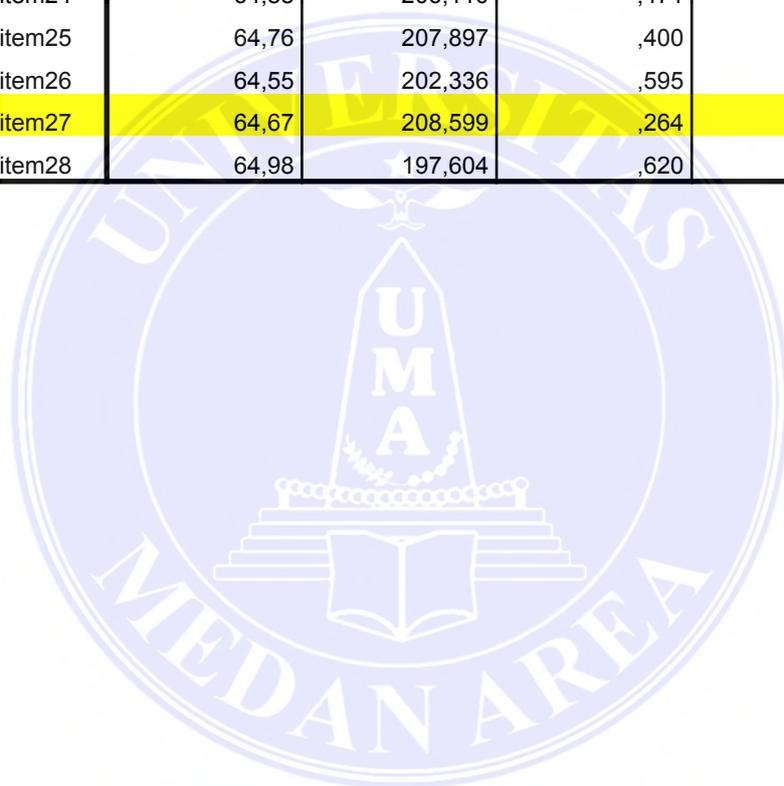
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	28

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	64,73	200,657	,596	,933
item2	64,84	214,181	,097	,938
item3	64,71	205,208	,527	,934
item4	64,65	193,648	,761	,931
item5	64,41	203,122	,509	,934
item6	64,45	200,628	,622	,933
item7	64,84	195,264	,719	,931
item8	65,22	204,761	,439	,935
item9	64,82	203,736	,680	,933
item10	64,61	203,076	,602	,933
item11	64,63	200,321	,640	,933
item12	64,45	201,169	,599	,933
item13	65,14	200,375	,580	,933
item14	64,69	201,592	,628	,933

item15	64,63	207,821	,380	,936
item16	64,71	198,042	,664	,932
item17	64,61	195,617	,689	,932
item18	64,92	199,035	,625	,933
item19	64,22	202,303	,661	,933
item20	65,04	199,540	,659	,932
item21	64,33	200,599	,723	,932
item22	64,61	207,242	,465	,935
item23	65,18	197,945	,629	,933
item24	64,88	206,110	,471	,935
item25	64,76	207,897	,400	,935
item26	64,55	202,336	,595	,933
item27	64,67	208,599	,264	,938
item28	64,98	197,604	,620	,933





LAMPIRAN D

ANALISIS DATA PENELITIAN

- 1. UJI NORMALITAS SEBARAN**
- 2. UJI LINIERITAS**
- 3. UJI HIPOTESIS**

A. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja
N		49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75,37	62,39
	Std. Deviation	14,025	14,355
Most Extreme Differences	Absolute	,160	,212
	Positive	,160	,212
	Negative	-,101	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		1,122	1,484
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161	,550

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	7986,133	29	275,384	2,746	,012
		Linearity	4153,298	1	4153,298	41,413	,000
Lingkungan Kerja Fisik	Within Groups	Deviation from Linearity	3832,834	28	136,887	1,365	,243
		Total	1905,500	19	100,289		
			9891,633	48			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja *	,648	,420	,899	,807
Lingkungan Kerja Fisik				

C. Uji Hipotesis

		Correlations	
		Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,648**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	49	49
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,648**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).