

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLANET BECKHAM 18 DI KABUPATEN GOWA

Aglam Syah Isma

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : aglamshahisma@gmail.com

Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : tenri.sayu@unm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Planet Beckham di Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Planet Beckham Kabupaten Gowa yang berjumlah 26 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 26 orang sehingga dikatakan penelitian sampling populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, asumsi klasik berupa asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan asumsi normalitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar $3,863 \geq t$ tabel 2,068 dan nilai signifikan sebesar $0,404 > 0,05$, maka H_a ditolak (menerima H_o). Sedangkan, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $1,872 < t$ tabel 2,068 dan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_a ditolak (menerima H_o). Berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan PT. Planet Beckham Kabupaten Gowa.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. PLANET BECKHAM 18 IN GOWA REGENCY

Aglam Shah Isma

Faculty of Economics Makassar State University

Email : aglamshahisma@gmail.com

Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo

Faculty of Economics Makassar State University

Email : tenri.sayu@unm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment on job satisfaction of employees of PT. Planet Beckham in Gowa Regency. The population in this study were all employees of PT. Planet Beckham, Gowa Regency, totaling 26 people. The number of samples used was 26 people so that it was said to be a population sampling study. Data collection was carried out using the method of observation, questionnaires, and documentation. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, the classic assumptions are the assumptions of multicollinearity, heteroscedasticity, and normality assumptions. Methods of data analysis using multiple

regression analysis techniques. By using the SPSS program. The results showed that the physical work environment had no significant effect on employee performance. From the Coefficients table, the t value of the Physical Work Environment variable (X1) is $3.863 \geq t \text{ table } 2.068$ and a significant value of $0.404 > 0.05$, then H_a is rejected (accepts H_o). Meanwhile, the Non-Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance. From the Coefficients table, the t value for the non-physical work environment variable (X2) is $1.872 < t \text{ table } 2.068$ and a significant value is $0.007 < 0.05$, then H_a is rejected (accepts H_o). Means that the non-physical work environment has a significant effect compared to the physical work environment on employee satisfaction at PT. Planet Beckham Gowa Regency.

Key Words : Work Environment, Employee Satisfaction

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, *supervise*, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi (Pareraway, 2018).

Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau mengurangi rasa jenuh. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasaterganggu dalam pekerjaan sehingga tidak dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada didalam setiap perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Lingkungan kerja non-fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan.

Perusahaan akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Hidayat, 2018).

Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat mendukung tujuan yang ingin dicapai organisasi, maka perusahaan dapat memperoleh karyawan yang diharapkan melalui proses seleksi. Perusahaan memberikan pelatihan supaya *performance* karyawan terhadap pekerjaannya meningkat dan mampu melakukan aktivitas-aktivitas perusahaan yang akan mendukung tercapainya tujuan. Namun demikian tanpa suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan semua hal itu akan sia-sia (Yulianti, 2008).

Kepuasan kerja menurut Grenberg dan Baron (2003), adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2001), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Davis dan Newstrom (1998), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Agar karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kemudian faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi yang ada dalam diri pegawai itu sendiri.

PT. Planet Beckham 18 adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berlokasi di Jl. Poros Pallangga No. 18, Pangkabinanga, Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Perusahaan ini adalah induk atau kantor pusat dari 5 outlet yang terletak disuatu kawasan, kelima outlet ini adalah Bechkam Futsal 18, Aurelia Karaoke, Kafe & Resto, Cheysia Waterboom dan Uchy Gym. Awal pembentukan dimulai dari dibangunnya Bechkam Futsal 18 dibulan November 2012, kemudian *owner* mulai memikirkan konsep membangun beberapa outlet yang berbeda tetapi ditempat yang sama sehingga menyusul dibangunlah 4 outlet yang lain yang kemudian *grand opening* pada tanggal 9 Maret 2014 diresmikan langsung oleh Bupati Gowa. PT. Planet Beckham 18 ini adalah satu satu perusahaan dibidang jasa *sport and entertaint* di Kabupaten Gowa yang menyediakan fasilitas lengkap dimasing-masing outletnya.

Fenomena dari perusahaan PT. Planet Beckham 18 yaitu terkait dengan kuantitas kerja karyawan, masih banyak keluhan-keluhan pelanggan yang merasa tidak dilayani dengan baik oleh karyawan karena banyaknya pengunjung sehingga kuantitas kerja masih banyak karyawan yang belum memenuhi kubutuhan pelanggan. Dan untuk lingkungan kerjanya kurang nyaman karena terjadinya kesalahpahaman antar karyawan. Dari hasil pengamatan juga yaitu keterlambatan penerimaan gaji karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham di Gowa”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Planet Beckham di Gowa?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Siadari, 2016). Sunyoto (2015), menyatakan lingkungan kerja

merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. (Astuti, 2018).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja (Astuti, 2018). Sementara menurut Sofyandi (2008), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi/aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi (Efentris, 2019).

Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum perantara, lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, dan lain- lain.

2. Lingkungan Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Widodo (2014), 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.

Faktor-Faktor yang Termasuk dalam Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015), menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu : penerangan cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, musik, warna, kebersihan, jaminan keamanan (keamanan diri sendiri dan keamanan di tempat kerja).

Adapun lingkungan terbagi dua yaitu :

1. Lingkungan umum, adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi dan kondisi teknologi yang meliputi : fasilitas kerja, fasilitas peralatan kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.
2. Lingkungan khusus, adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor lingkungan kerja psikis antara lain terdiri dari :

1. Hubungan dengan Atasan (Supervisi)

Hubungan yang terjalin antara karyawan dengan atasan atau supervisi di dalam suatu perusahaan dapat mendorong terjadinya peningkatan kepuasan kerja para karyawan.

Hubungan yang terjalin baik tersebut berarti mengindikasikan adanya saling pengertian dan hormat menghormati antara kedua pihak.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja
Kerjasama dengan sesama rekan kerja dapat juga membantu kelancaran berkomunikasi saat akan maupun sesudah melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan dapat lebih baik. Pada dasarnya apabila hubungan dengan rekan kerja dapat terbina dengan baik akan memunculkan ide-ide atau gagasan yang lebih baik (Robbins,1993).
3. Keamanan Kerja
Perusahaan dapat memberikan jaminan terhadap keamanan sehingga pekerja saat melaksanakan pekerjaan dapat dengan serius dan tenang. Bentuk jaminan keamanan kerja yang biasanya diberikan oleh perusahaan adalah asuransi tenaga kerja dan lainnya.
4. Kecocokan Seorang Pekerja dengan Pekerjaannya
Pekerjaan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal apabila pimpinan perusahaan dapat menempatkan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Hal ini dapat diartikan dengan menempatkan seseorang pada keahlian yang tepat, di dalam tempat kerja yang tepat, sehingga mampu menghasilkan produk pada waktu yang tepat (*the right person, in the right place on the right time*).
5. Kerjasama dengan Rekan Kerja (Sosialisasi)
Pekerja dapat bekerja dengan tenang dan serius apabila tidak ada rasa ingin menang sendiri yang cenderung mengedepankan sikap egois. Dengan adanya sikap egois, dapat menimbulkan sikap saling bermusuhan antara pekerja di dalam ruang kerja perusahaan atau adanya persaingan dalam menjatuhkan rekan kerja.
6. Otonomi dalam Melakukan Pekerjaan
Otonomi dapat diartikan seberapa besar tugas itu memberikan kebebasan, bersifat tidak tergantung dan diskresi pada seseorang untuk menjadwalkannya (Robbins, 1993). Dengan demikian otonomi pekerja dapat diartikan kewenangan yang diberikan secara bebas bagi pekerja, bersifat tidak tergantung pada hal tertentu dan diskresi seorang pekerja untuk menjadwalkan pelaksanaan itu sendiri.
7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Lingkungan Kerja
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya. Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan orang tersebut bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti orang tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, maka seseorang tersebut akan merasa puas.

Richard, dkk (2012), menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi

atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Selanjutnya menurut Badriyah (2015), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Efentris, 2019).

Sedangkan menurut Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *is the way an employee feels about his or her job*, artinya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (As'ad 1991). Berdasarkan pendapat di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaannya dan aspek-aspek dirinya menyokong, dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai tidak puas. Dari pendapat tentang kepuasan kerja di atas, dapat diambil suatu batasan yang sederhana tentang kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Apabila kepuasan diperoleh melalui pekerjaannya semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, sehingga diharapkan ia akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kemudian faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi yang ada dalam diri pegawai itu sendiri. Pegawai juga memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam pekerjaannya.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan dan kemampuan selama bekerja.
2. Kemauan kerja, faktor ini disebut untuk menunjang kepuasan kerja bagi karyawan.
3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja stabil yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan, *supervise* yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor instrinsik dan pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor-faktor lain yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Anoraga (2009), sebagai berikut :

1. Faktor hubungan antar karyawan. Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual, berhubungan dengan sikap, umur, dan jenis kelamin.
3. Faktor luar, berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.
4. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, misalnya umur, kondisi badan, jenis pekerjaan, waktu dan sistem kerja.
5. Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi antara lain cita-cita, pandangan hidup, minat, kemauan, sikap, bakat dan kecakapan.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menciptakan lingkungan yang kondusif memang tidak mudah. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif mendorong setiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik yang nantinya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian Paramita et al. (2013), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian Salunke (2015), yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di pabrik gula koperasi Maharashtra. Oleh karena itu penting untuk menjaga agar karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja didukung dengan keadaan maupun situasi yang baik yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang tercukupi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Astutik 2017).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sangat menyenangkan, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian yang akan menguji berpengaruh atau tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel yang dikaji. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

Lokasi dan Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah pada PT. Planet Beckham di Kabupaten Gowa yang berlokasi di jalan poros Palangga no. 18, Pangkabinanga,

Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai jadwal 2 (dua bulan), mulai bulan Juli sampai Agustus 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang diteliti, akan tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek tersebut. Dalam penelitian ini populasi adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Planet Beckham di Kabupaten Gowa berjumlah 26 orang. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah 26 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik yang bersifat nyata menurut Kurniawan (2020) : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, dan tata ruang.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

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. Menurut Wursatno (2011), disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non-fisik yakni : adanya perasaan aman dalam bekerja, adanya loyalitas, adanya perasaan puas dalam bekerja serta berhubungan kerja dengan karyawan lain.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2011) : tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, dan fasilitas kerja.

Pengukuran Variabel

Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan pada penelitian ini, data yang tersedia dalam bentuk skala ordinal dengan menggunakan skala Likert. Cara perhitungan skala Likert sendiri adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 4.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah-masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.

2. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

3. Wawancara

Suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari pegawai PT. Planet Beckham di Kabupaten Gowa.

4. Dokumentasi

Cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambil data yang ada dalam catatan perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengedarkan kuesioner kepada responden terpilih sehubungan dengan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
2. Data sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi yang ada diperusahaan, dari hasil penelitian di perpustakaan, dan dari instansi atau perusahaan yang berkaitan.

METODE ANALISIS

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Planet Beckham di Kabupaten Gowa. Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja Fisik)

X2 = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja Non Fisik)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	ig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.566	4.167		.616	544
1 Lingkungan Kerja Fisik	113	.133	.152	.851	404
Lingkungan Kerja Non Fisik	1.148	.390	.525	2.941	007

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 2,566 + 0,113 + 1,148$$

1. Koefisien sebesar 2,566 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kepuasan Kerja adalah 2,566.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,113 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai peningkatan Lingkungan Kerja Fisik, maka nilai Kepuasan Kerja bertambah sebesar 0,113.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 1,148 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik, maka nilai Kepuasan Kerja bertambah sebesar 1,148.
4. Arah pengaruh regresi positif, maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Planet Beckham di Gowa

Dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar $3,863 \geq t$ tabel $2,068$ dan nilai signifikan sebesar $0,404 > 0,05$, maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan. Tersedianya lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka para karyawan akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya.

Dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, maka baik perusahaan maupun para karyawan akan merasa diuntungkan. Bagi perusahaan dapat mencapai tujuan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berbeda jika kondisi lingkungan kerja fisik tidak mendukung, karyawan menjadi tidak puas dan dapat menyebabkan banyak terjadi kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Planet Beckham di Gowa

Dari tabel Coefficients diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $1,872 < t$ tabel $2,068$ dan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja karyawan dengan manajer (atasan), hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja yang baik sangat penting bagi karyawan untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan para karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja non fisik dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka para karyawan akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya.

Hubungan kerja yang baik mengindikasikan adanya saling percaya dan memberi motivasi. Hal ini dapat menyebabkan para karyawan dapat bekerja lebih giat dan penuh semangat sehingga kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dapat meningkat. Berbeda jika kondisi lingkungan kerja non fisik tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka sering terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada dukungan dan bimbingan dari manajer (atasan) dan rekan kerja sehingga karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya yang akhirnya karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Planet Beckham di Gowa

Koefisien sebesar $2,566$ mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kepuasan Kerja adalah $2,566$. Koefisien regresi X1 sebesar $0,113$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai peningkatan Lingkungan Kerja Fisik, maka nilai Kepuasan Kerja bertambah sebesar $0,113$. Koefisien regresi X2 sebesar $1,148$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik, maka nilai Kepuasan Kerja bertambah sebesar $1,148$. Arah pengaruh regresi positif, maka dapat

diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada pada perusahaan sering berdampak pada hasil kerja dan kepuasan kerja bagi para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka para karyawan akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya. Apabila karyawan yang bekerja mendapatkan kepuasan yang tinggi, maka mereka mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dengan demikian mereka dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk meningkatkan hasil. Berbeda jika kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka sering terjadi penurunan semangat kerja, tingkat absensi karyawan yang tinggi yang akhirnya karyawan tidak mendapat kepuasan kerja dan memutuskan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain (*labour turnover*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coefficients diperoleh nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar $3,863 \geq t_{tabel} 2,068$ dan nilai signifikan sebesar $0,404 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coefficients diperoleh nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar $1,872 < t_{tabel} 2,068$ dan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Ada beberapa saran yang akan disampaikan sebagai berikut :

1. Diharapkan agar pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Disarankan kepada atasan dapat menjalin hubungan antar karyawan agar dapat saling membantu dalam berkerja.
3. Pemimpin harusnya lebih memperhatikan standar gaji agar yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab serta dapat memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia Steelyasinta Pareraway, Christofel Kojo, dan Ferdy Roring. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 3 Hal. 1828-1837.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aoliso, Adveni, & Hans Lao. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Juni, Volume 3.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- As'ad. (1991). *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Indsutri*. Bandung : Alumni.

- Astuti, Rini. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Ngadiluwih*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Manajemen 25 (2) : 106-19.
- Astuti, Rini. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Jurnal Ilman, Volume 6. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Astutik, Ririn Puji. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Management and Business Review. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan Malang.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Djoko Setyo Widodo. (2014). *Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employes Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java)*. Journal of Economic and Sustainable Development. Merdeka Malang University, Malang.
- Efentris, Tiara. (2019). *The Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention at PT. Cahaya Araminta Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 7. STIE Pelita Indonesia.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey : Prentice-Hall International.
- Hamid, Abdul. (2016). *Teori Negara Hukum Modern*. Bandung : Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Murphy. (2012). *Leadership : Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi 7. Jakarta : Salemba Humanika.
- Robbins, Stephen P. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12 Jakarta : Salemba Empat.
- Sahira. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J. P. 1994. *Manajemen Keselamatan Kerja*. Jakarta : HIPSMI.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.