

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE'S SATISFACTION IN PT INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Regina Mesayu Ariviana

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Jl. Telekomunikasi No 1, Terusan Buah Batu, Bandung 40257 Indonesia

reginaariviana@gmail.com

Abstrak

Sebuah perusahaan harus dapat melakukan mekanisme pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia nya, salah satunya dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan. PT INTI menyadari bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada kontribusi masing-masing karyawan, karena itulah PT INTI berkomitmen untuk mencapai keunggulan yang mencakup pemenuhan kebutuhan dan kepuasan dari setiap karyawan yang dipekerjakan. Lingkungan kerja merupakan hal yang dapat menentukan kepuasan karyawan. Tingginya tingkat turnover karyawan 5fv” memperlihatkan adanya masalah pada kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, gambaran kepuasan kerja karyawan dan bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. Teknik sampel non probability sampling dengan menggunakan 90 responden karyawan PT INTI. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Metode Analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Sederhana.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel Lingkungan Kerja masuk dalam kategori cukup baik. Demikian pula variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori cukup baik. Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 16,7%. Sedangkan sisanya 83,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini, kepuasan kerja karyawan PT INTI (Persero) Bandung sudah masuk kedalam kategori cukup baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki seperti lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan dan suhu udara, lingkungan kerja berupa hubungan bawahan dengan atasan dan kepuasan kerja berupa imbalan gaji.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Abstract

A company must be able to carry out the management mechanism and improve the quality of human resource, for the example with giving a satisfaction to the employees. PT INTI knows that a success of the company depends on the contribution from the employee, that's why PT INTI have a commitment to reach the excellence including the needs and satisfaction for the employee around us. Work environment is a thing that can determine a good satisfaction from employee. With the highest turnover of the employee which mean there's have a problem about the satisfaction of work. The aim of the research for knowing about the idea of work environment around PT INTI which composed from the physical and nonphysical of work environment, the idea about the satisfaction and how the environment influence the satisfaction for the employee of PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. The sample method nonprobability sampling with involving 90 respondent PT INTI employee. For the research, used a quantitative method with a type of descriptive and causality research. For the analytic, used a simple analysis linear regression.

For the result of analytic descriptive are showed some variable with a good environment. Also, with the satisfaction of work showed in a good category. Based on the coefficient of determination analysis, there are got 0.167 for the R square. That things showed us, that the environment influences the satisfaction of work with 16,7%. Meanwhile that the factors do not influence and not in the research is on 83,3%.

The conclusion of the research is in a good category about the satisfaction of work by the employee of PT INTI (Persero) Bandung. But there's still have some items to fixed, like a physical environment about the

lighting and temperature for the working room. Also, the environment like a communication between subordinate and the boss, the satisfaction about the salary.

Keywords: *Work environment and Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan (Rahmawati, 2014:1).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Luthans (Priansa, 2014:304) bahwa jika kondisi kerjanya bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik), maka pegawai akan lebih bersemangat menyelesaikan pekerjaannya, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik), maka pegawai akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011:110) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan karyawan PT INTI fenomena yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja mengalami permasalahan pada lingkungan kerja, Faktor dari internal perusahaan yaitu adanya kondisi penurunan lingkungan kerja seperti yang kita ketahui di dalam perusahaan telekomunikasi kenyamanan kerja seorang karyawan sangat diperlukan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan kondusif dan optimal. Dalam lingkungan kerja fisik di PT INTI yaitu suhu udara dan penerangan bermasalah jadi tidak kondusif dalam melakukan pekerjaan dan peralatan kerja alat teknisnya tidak canggih masih menggunakan alat jaman dulu. Lingkungan kerja non fisik hubungan rekan kerja yaitu ada rekan kerja yang tidak bisa melakukan kerjasama.



Gambar 1.1 Kondisi Ruang PT INTI Bandung

Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, turnover karyawan dan absensi menurun atau sebaliknya. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Data Turnover di PT INTI selama periode empat tahun dapat dilihat di bawah ini antara lain :

Tabel 1.1
DATA TURNOVER KARYAWAN PT INTI
PERIODE 2014 – 2017

NO.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Turnover	Persentase Turnover (%)
1.	2014	759	23	3,03
2.	2015	641	44	6,86
3.	2016	600	12	2,00
4.	2017	522	12	2,29

Dapat dilihat pada tahun 2015 terjadi turnover yang cukup signifikan. Pada tahun 2014 turnover tercatat total karyawan yang keluar dalam 1 periode ada 23 orang dengan total karyawan yang ada pada 1 periode ada 759 orang. Maka tingkat turnover di PT INTI pada periode 2014 sebesar 3.03%. Pada tahun 2015 turnover mengalami permasalahan turnover sangat tinggi, tercatat total karyawan yang keluar dalam 1 periode

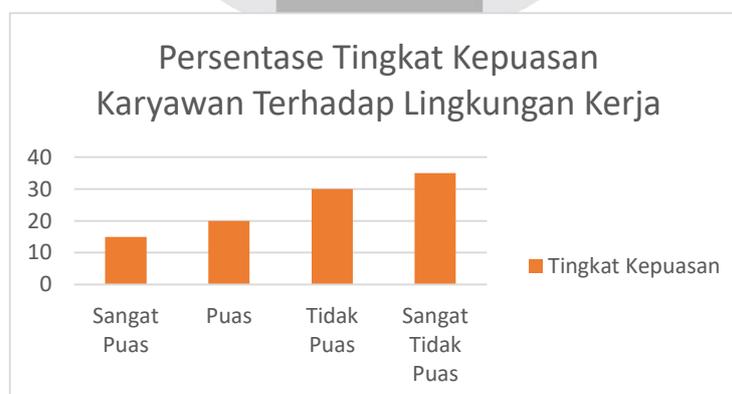
ada 44 orang dengan total karyawan yang ada pada 1 periode ada 641 orang. Maka tingkat turnover di PT INTI pada periode 2015 sebesar 6.86%. Pada tahun 2016 mengalami penurunan turnover sangat rendah yaitu tercatat total karyawan yang keluar dalam 1 periode ada 12 orang dengan total karyawan yang ada pada 1 periode ada 600 orang. Maka tingkat turnover di PT INTI pada periode 2016 sebesar 2% tahun 2016 dapat bangkit kembali mengalami perubahan menjadi lebih baik yaitu permasalahan turnover paling dikit dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 turnover tercatat total karyawan yang keluar dalam 1 periode ada 12 orang dengan total karyawan yang ada pada 1 periode ada 522 orang. Maka, tingkat turnover pada periode 2017 sebesar 2.29%.

Untuk mengetahui tentang tingkat kepuasan lingkungan kerja pada karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung, penulis melakukan survey awal melalui menyebar kuesioner kepada 15 karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.2
HASIL PRA KUESIONER TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN
TERHADAP LINGKUNGAN KERJA

NO.	Lingkungan Kerja	Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	Total
1.	Penerangan di tempat anda bekerja	2	2	5	6	15
2.	Suara kebisingan di tempat anda bekerja	6	4	3	2	15
3.	Sirkulasi udara di tempat anda bekerja	1	2	5	7	15
4.	Tata ruang kerja ditempat anda bekerja	2	3	4	6	15
5.	Pewarnaan ditempat anda bekerja	2	3	4	6	15
6.	Keamanan ditempat anda bekerja	5	6	3	1	15
7.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	2	3	4	6	15
8.	Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan	2	3	5	5	15
9.	Hubungan kerja antar karyawan	5	4	4	2	15
TOTAL		27	30	37	41	135
Persentasi		20%	22,22%	27,40%	30,37%	

Dari tabel di atas dijelaskan bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, untuk lebih jelasnya tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, dapat dilihat Gambar 1.4 dibawah ini:



Gambar 1.2 Persentase Tingkat Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja
Sumber: Data Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan dari survei awal yang dilakukan oleh penulis tentang kepuasan karyawan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan yang merasa sangat tidak puas terhadap lingkungan kerja yang diberikan. Hanya ada 42% karyawan yang sudah merasa puas dan sangat puas terhadap lingkungan kerja yang diberikan, tetapi 58% karyawan merasa tidak puas dan sangat tidak puas dengan lingkungan kerja yang telah diberikan. Terutama sirkulasi udara dan penerangan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu hal ini harus segera diatasi oleh perusahaan.

Akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam lingkungan kerja akan bisa mengurangi semangat kerja. Padahal setiap karyawan tentunya menginginkan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Jika fasilitas kurang tentu bekerjanya akan kurang termotivasi, tidak efektif, dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut penulis mencoba untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung”**.

2. Dasar Teori

Menurut Moses N. Kiggundu dalam Hartatik (2014:14) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Menurut Namawi dalam Gaol (2014: 44) Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif).

Menurut Edison *et al.* (2016: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur sebuah hubungan dan tenaga kerja individu yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Menurut Robbins & Judge (2015: 5) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang melihat sudut pandang dari perseorangan, kelompok, dan struktur organisasi yang pada fokusnya mempunyai tujuan ketiga hal, yaitu mencapai, memenuhi, memperbaiki, meningkatkan keefektifan organisasi.

Menurut Sutrisno (2015: 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik.

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain).

b. Lingkungan non fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Hartatik (2014:222) salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, dimana produktivitas kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan perusahaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan.

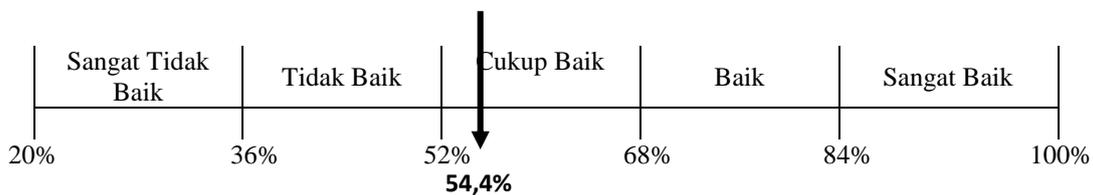
Menurut Sedarmayanti (2011:27) dalam melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

3. Pembahasan
 a. Analisis Deskriptif

Table 3.1
SKOR TOTAL VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata
1	Penerangan atau Pencahayaan	366	900	40,7%
2	Kebisingan	522	900	58,0%
3	Sirkulasi Udara	316	900	35,1%
4	Tara Ruang Kerja	564	900	62,7%
5	Pewarnaan	537	900	59,7%
6	Keamanan	569	900	63,2%
7	Hubungan Kerja Atasan Dengan Bawahan	469	900	52,1%
8	Hubungan Kerja Bawahan dengan Atasan	522	900	58,0%
9	Hubungan Kerja Antar Karyawan	540	900	60,0%
TOTAL		4405	8100	54,4%

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)



Gambar 3.1 Posisi Lingkungan Kerja Pada Garis Kontinum

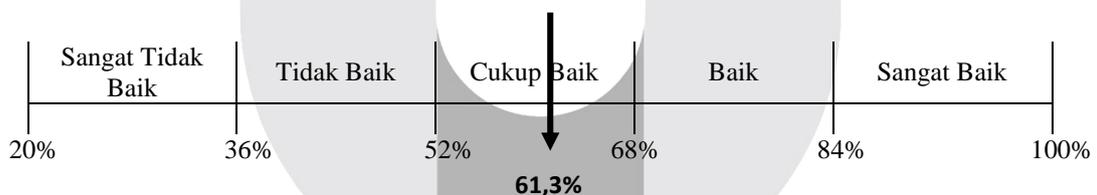
Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

dapat diketahui bahwa posisi lingkungan kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup baik. Sehingga secara keseluruhan, lingkungan kerja pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung sudah cukup baik dengan skor 54,4%.

Table 3.2
SKOR TOTAL VARIABEL KEPUASAN KERJA

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata
1	Pekerjaan itu sendiri	561	900	62,3%
2	Gaji	366	900	40,7%
3	Rekan Kerja	568	900	63,1%
4	Atasan	620	900	68,8%
5	Promosi	591	900	65,7%
6	Lingkungan Kerja	606	900	67,3%
TOTAL		3312	5400	61,3%

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)



Gambar 4.21 Posisi Kepuasan Kerja Pada Garis Kontinum

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Dapat diketahui bahwa posisi kepuasan kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori cukup baik. Sehingga secara keseluruhan, kepuasan kerja pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung sudah cukup baik dengan skor 61,3%.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut hasil pengujian linearitas pada penelitian ini

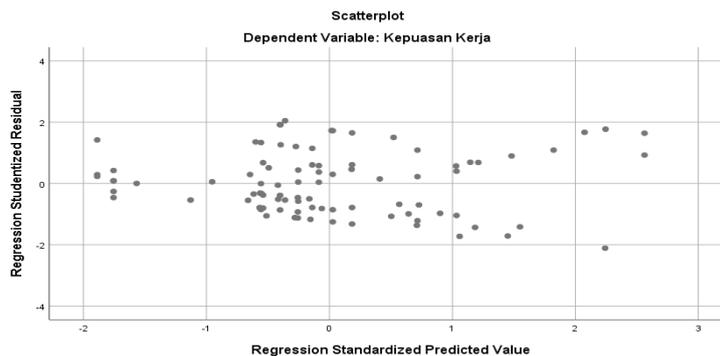
Tabel 3.4
HASIL UJI LINIERITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	4574,554	59	77,535	1,519	,107
		Linearity	1022,465	1	1022,465	20,033	,000
		Deviation from Linearity	3552,089	58	61,243	1,200	,298
	Within Groups	1531,204	30	51,040			
	Total	6105,758	89				

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengujian linearitas pada Tabel 4.20 dapat diketahui nilai signifikansi linearitas antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,298. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,298 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X) mempunyai hubungan yang linear.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.23 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan Gambar 4.23 di atas, terlihat bahwa data (titik-titik plot) tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (*R-Square*) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji determinasi :

Tabel 3.5
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,409 ^a	,167	,158	7,60031

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.23 mengenai hasil uji koefisien determinasi (R^2), dapat diketahui besarnya nilai *R-square* adalah 0,167. Hal ini berarti 16,7% kepuasan kerja karyawan di PT Industri

Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Sedangkan sisanya yaitu 83,3% (100% - 16,7%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain lingkungan kerja.

e. Pembahasan

Dari hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja, secara keseluruhan dapat diketahui bahwa dari 18 item pernyataan yang diajukan mengenai lingkungan kerja mendapat tanggapan dari responden dengan skor total 4405 atau sebesar 54,4%, dari skor ideal. Hasil tersebut termasuk dalam kategori “cukup baik” yang berarti lingkungan kerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung termasuk kategori cukup baik.

Dari hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, secara keseluruhan dapat diketahui bahwa dari 12 item pernyataan yang diajukan mengenai kepuasan kerja mendapat tanggapan dari responden dengan skor total 3312 atau sebesar 61,3% dari skor ideal. Hasil tersebut termasuk dalam kategori “cukup baik” yang berarti kepuasan kerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan hasil analisis data, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. Hasil ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,207 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan t-hitung ($4,207 > t\text{-tabel } (1,987)$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan yaitu “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung” diterima.

Kemudian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 16,7%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja adalah 16,7%, sedangkan sisanya sebesar 83,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung termasuk kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang diperoleh dari 18 item pernyataan mengenai lingkungan kerja yaitu sebesar 54,4% dari skor ideal yang berada pada interval 52% – 68%.
2. Kepuasan kerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung termasuk kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang diperoleh dari 12 item pernyataan mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 61,3% dari skor ideal yang berada pada interval 52% – 68%.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi 0,290 yang bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai t-hitung $4,207 > t\text{-tabel } 1,987$. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang didapatkan adalah sebesar 0,167 atau 16,7% yang artinya sebesar 16,7% dari kepuasan kerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 83,3% (100% - 16,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam variabel penelitian.

b. Saran

Saran Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap lingkungan kerja fisik di PT INTI khususnya indikator yang memiliki persentase terendah yaitu sumber udara yang berarti sumber udara belum memenuhi kebutuhan karyawan akan udara yang bersih dan segar, dan kurangnya oksigen masih sering terjadi. Oleh karena itu dapat difasilitasi melalui penggunaan AC dan memperbaiki kipas angin pada saat bekerja diruangan. Penerangan belum memenuhi kebutuhan karyawan sehingga tidak dapat merusak penglihatan. Oleh karena itu dapat difasilitasi beberapa lampu tiap meja karyawan. Katergori variabel lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga peningkatan kondisi lingkungan kerja fisik perlu dilakukan.
- b. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada PT INTI, karena dengan angka 54,4% artinya kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja,

maka karyawan tersebut akan merasa puas dan menunjukkan hasil kerja yang baik pula dan tentunya memuaskan perusahaan

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Untuk objek penelitian diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas dan mencakup perusahaan-perusahaan yang lebih besar. Sehingga betul-betul bisa dijadikan bahan rujukan sebuah perbaikan bagi instansi terkait.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dan lain sebagainya .

DAFTAR PUSTAKA

- {1} Gaol, J. L. (2014). *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- {2} Priansa, Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- {3} Hartatik, Indah. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana
- {4} Rahmawati, Nela Pima dkk. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2.
- {5} Robbins, S.P., M. Coulter. 2011. *Management*, edisi kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- {6} Edison, E., Anwar, Y., Komariyah I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi 10-12*. Bandung: Alfabeta
- {7} Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- {8} Sutrisno, H. Edy (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kenca



