

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

---

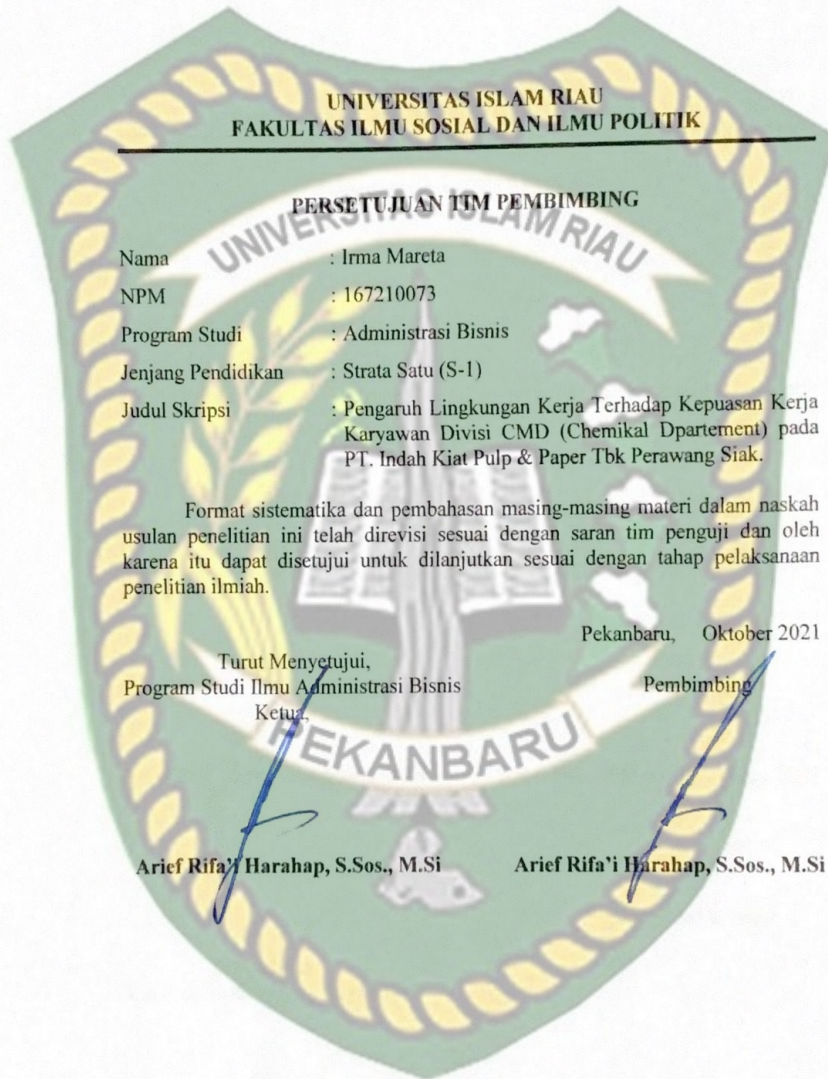
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN DIVISI CMD (*CHEMICAL  
DEPARTMENT*) PADA PT. INDAH KIAT PULP & PAPER TBK  
PERAWANG SIAK**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau

**Irma Mareta  
NPM : 167210073**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
PEKANBARU  
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Irma Mareta  
NPM : 167210073  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemikal Dpartement) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 02 Maret 2022

Ketua,

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

Sekretaris,

Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si  
Anggota

Drs. Parjiyana, M.Si

Mengetahui  
Wakil Dekan I Bidang Akademik

Indra Safri, S.Sos., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
NOMOR : 0046/UIR-FS/KPTS/2022  
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.  
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional  
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi  
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.  
4. SK Rektor UIR Nomor: 344/UIR/KPTS/2015 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR  
5. SK Rektor UIR Nomor: 258/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :
- |                    |   |
|--------------------|---|
| Nama               | : Irma Mareta   |
| N P M              | : 167210073   |
| Program Studi      | : Administrasi Bisnis   |
| Jenjang Pendidikan | : Strata Satu (S.1)   |
| Judul Skripsi      | : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Cmd (Chemical Department) Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. Perawang Siak |
1. Arief Rifa'i H, S.Sos., M.Si.      Sebagai Ketua merangkap Penguji  
2. Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si.      Sebagai Sekretaris merangkap Penguji  
3. Drs. Parjiyana, M.Si.      Sebagai Anggota merangkap Penguji  
4. Afrizal, SE., M.Si.      Sebagai Notulen
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 28 Januari 2022  
Dekan

**Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si**  
NPK. 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :  
1 Yth. Bapak Rektor UIR  
2 Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR  
3 Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis  
4 Arsip -----sk penguji

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 0046/UIR-Fs/Kpts/2022 tanggal 28 Januari 2022 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Senin tanggal, 31 Januari 2022 jam 11.00 – 12.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Irma Mareta  
 NPM : 167210073  
 Program Studi : Administrasi Bisnis  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
 Judul Skripsi : "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Cmd (Chemical Department) Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. Perawang Siak."

Nilai Ujian : Angka : " 79 " ; Huruf : " B+ "  
 Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda  
 Tim Penguji :

| No | Nama                           | Jabatan    | Tanda Tangan |
|----|--------------------------------|------------|--------------|
| 1. | Arief Rifai H, S.Sos., M.Si.   | Ketua      | 1.           |
| 2. | Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si. | Sekretaris | 2.           |
| 3. | Drs. Pariyana, M.Si.           | Anggota    | 3.           |
| 4. | Afrizal, SE., M.Si.            | Notulen    | 4.           |

Pekanbaru, 31 Januari 2022  
 An. Dekan,

**Indra Safril, S.Sos., M.Si.**  
 Wakil Dekan I Bid. Akademik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

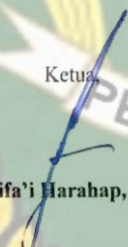
Nama : Irma Mareta  
NPM : 167210073  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemikal Dpartement) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak


Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administrasi dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 02 Maret 2022

An. Tim Penguji  
Sekretaris,

Ketua


  
Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

  
Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si

Mengetahui  
Wakil Dekan I Bidang Akademik

  
Indra Safri, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui  
Ketua Program Studi,

  
Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemical Department) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak” Untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulisan usulan penelitian ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL yang menyediakan fasilitas dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau. Sekaligus selaku dosen pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan usulan penelitian ini dapat diselesaikan pada waktunya.

4. Bapak/Ibu dosen pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memfasilitasi serta memberikan ilmu pengetahuan.
5. Direktur PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk dan Pimpina Divisi CMD (Chemical Department) yang telah bersedia memberikan data awal sebagai bahan penyusunan usulan penelitian.
6. Teristimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta Bapak Rosidi dan Ibu Sri Lestari. Terima kasih atas do'a dan dukungannya selama ini.
7. Kepada abang dan kakak tersayang Agus Erwanto S.T dan dr. Annisa Maicie Kurniasih, MKM yang telah mendukung selama ini.
8. Kepada Robin S.Hut terkasih yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Nia Hawaliyah dan Hanif Mustafa Z S.Ab yang terus memberikan bantuan dan dorongan, terima kasih.

Akhir kata hanya ucapan terima kasih yang bisa diberikan oleh penulis. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca terutama bagi penulis sendiri.

Pekanbaru, November 2021

Penulis,

**Irma Mareta**



## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING .....</b>                    | ii      |
| <b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>                       | iii     |
| <b>BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI .....</b>      | iv      |
| <b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>                            | v       |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                | vi      |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                    | viii    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                  | x       |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                 | xi      |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                               | xii     |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH .....</b>                    | xiii    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                       | xiv     |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                      | xv      |
| <br>   |         |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>                           | 1       |
| A. Latar Belakang Masalah .....                            | 1       |
| B. Rumusan Masalah .....                                   | 7       |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....                    | 7       |
| 1. Tujuan Penelitian .....                                 | 7       |
| 2. Kegunaan Penelitian .....                               | 8       |
| <br>   |         |
| <b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR .....</b> | 9       |
| A. Studi Kepustakaan .....                                 | 9       |
| 1. Konsep Administrasi .....                               | 9       |
| 2. Konsep Organisasi .....                                 | 11      |
| 3. Konsep Manajemen .....                                  | 12      |
| 4. Lingkungan Kerja .....                                  | 14      |
| 5. Kepuasan Kerja .....                                    | 24      |
| B. Penelitian Terdahulu .....                              | 28      |
| C. Kerangka Pemikiran .....                                | 31      |
| D. Konsep Operasional .....                                | 32      |
| E. Operasional Variabel .....                              | 34      |
| F. Teknik Pengukuran .....                                 | 34      |
| 1. Ukuran Variabel .....                                   | 35      |
| 2. Ukuran Indikator .....                                  | 36      |
| G. Hipotesis .....   | 39      |
| <br>   |         |
| <b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>                   | 40      |
| A. Tipe Penelitian .....                                   | 40      |
| B. Lokasi Penelitian .....                                 | 40      |
| C. Populasi dan Sampel .....                               | 41      |
| 1. Populasi Penelitian .....                               | 41      |
| 2. Sampel Penelitian .....                                 | 41      |

|   |           |
|---|-----------|
| D. Jenis dan Sumber Data .....  | 41        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                                      | 42        |
| F. Teknik Analisis Data .....   | 43        |
| 1. Uji Instrumen .....  | 43        |
| 2. Analisis Regresi Linear Sederhana .....                            | 45        |
| 3. Uji Statistik .....  | 46        |
| <b>BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>                 | <b>48</b> |
| A. Sejarah Singkat PT. Indah Kiat Pulp and Paper .....                | 48        |
| B. Visi dan Misi PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang ...           | 49        |
| C. Tujuan PT. Indah Kiat Pulp and Paper .....                         | 49        |
| D. Struktur Organisasi Divisi CMD ( <i>Chemikal Department</i> ). ... | 49        |
| <b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                  | <b>51</b> |
| A. Identitas Responden .....  | 51        |
| 1. Jenis Kelamin .....  | 51        |
| 2. Tingkat Usia .....   | 52        |
| 3. Tingkat Pendidikan Terakhir .....                                  | 53        |
| 4. Masa Kerja .....   | 54        |
| B. Uji Validitas dan Realibilitas .....                               | 55        |
| 1. Uji Validitas .....  | 55        |
| 2. Uji Realibilitas .....   | 56        |
| C. Hasil Penelitian .....   | 57        |
| 1. Analisis Variabel Lingkungan Kerja .....                           | 58        |
| 2. Analisis Variabel Kepuasan Kerja .....                             | 67        |
| D. Pembahasan .....   | 78        |
| 1. Analisis Regresi Sederhana .....                                   | 78        |
| 2. Uji Hipotesis .....  | 80        |
| <b>BAB VI : PENUTUP .....</b>   | <b>81</b> |
| A. Kesimpulan .....   | 81        |
| B. Saran-saran .....  | 81        |
| <b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>                                       | <b>83</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel |   | Halaman |
|-------|---|---------|
| I.1   | Jumlah Karyawan Divisi CMD (Chemical Department) .....  | 4       |
| II.1  | Penelitian Terdahulu .....  | 28      |
| II.2  | Operasional Variabel Penelitian Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemical Department) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak..... | 34      |
| II.3  | Pengukuran Skala <i>Likert</i> .....  | 35      |
| II.3  | Penelitian Terdahulu .....  | 33      |
| III.1 | Jadwal Waktu Penelitian Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemical Department) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak .....        | 41      |
| V.1   | Keadaan responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 51      |
| V.2   | Keadaan responden Berdasarkan Tingkat Usia .....  | 52      |
| V.3   | Keadaan responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....   | 53      |
| V.4   | Keadaan responden Berdasarkan Masa Kerja.....   | 54      |
| V.5   | Validitas Data.....   | 56      |
| V.6   | Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....  | 57      |
| V.7   | Tanggapan Responden Tentang Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....   | 59      |
| V.8   | Tanggapan Responden Tentang Indikator Lingkungan Non Kerja Fisik.....   | 62      |
| V.9:  | Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja .....  | 65      |
| V.10  | Tanggapan Responden Tentang Indikator Faktor Karyawan .....   | 68      |
| V.11  | Tanggapan Responden Tentang Indikator Faktor Pekerjaan .....  | 72      |
| V.12  | Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja.....   | 76      |
| V.13  | Koefisien Korelasi .....  | 78      |
| V.14  | Analisis Determinasi .....  | 79      |

**DAFTAR GAMBAR**

| Gambar   | Halaman |
|--|---------|
| II.1 Kerangka Pikiran Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemical Department) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak ..... | 30      |
| .....  |         |



## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran   | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemical Department) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak ..... | 85      |
| 2. Pertanyaan Wawancara Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemical Department) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak ..... | 91      |
| 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden .....  | 92      |
| 4. Hasil Tanggapan Wawancara .....   | 94      |
| 5. Validitas dan Realibilitas .....  | 95      |
| 6. Perhitungan Regresi Linear Sederhana .....  | 97      |
| 7. Dokumentasi Penelitian.....   | 98      |
| 8. Surat Keterangan/Rekomendasi Riset.....   | 102     |
| .....  |         |
| .....  |         |

## SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Usulan Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irma Mareta  
 NPM : 167210073  
 Program Studi : Administrasi Bisnis  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (Chemical Department) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,     November 2021  
 Pelaku Pernyataan,

**Irma Mareta**  
**NPM: 167210073**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DIVISI CMD (*CHEMICAL DEPARTMENT*) PADA PT.  
INDAH KIAT PULP & PAPER TBK PERAWANG SIAK**

**ABSTRAK**

**Irma Mareta  
NPM : 167210073**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak. Tipe penelitian yang digunakan deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi seluruh karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak yang saat 61 dengan penarikan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yakni sebanyak 44 orang berasal dari karyawan bagian lapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Data yang terkumpul dikelompokkan dan dianalisis untuk dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan variabel lingkungan kerja sudah berada pada kategori baik dengan penilaian yang diberikan para responden sebesar 81,9%. Variabel kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) sudah berada pada kategori baik atau sebesar 73,7%. Hasil perhitungan statistik diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.369 berarti tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang mempengaruhi sebesar 36,9%. Sedangkan dari hasil uji t diketahui nilai lingkungan kerja 4,568 dan  $T_{tabel}$  1.697 dengan probabilitas (Sig) 0,000 (< dari  $\alpha$  0,05), berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Dengan demikian hipotesis diterima karena t hitung > dari t tabel.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION OF  
CMD (CHEMICAL DEPARTMENT) DIVISION AT PT. INDAH KIAT PULP TIPS  
& PAPER TBK PERAWANG SIAK*

*ABSTRACT*

Irma Mareta  
NPM : 167210073

*The purpose of this study is to find out how much influence the work environment has on employee job satisfaction in the CMD Division (Chemical Department) at PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak. The type of research used is descriptive with quantitative methods. The population of all employees of the CMD Division (Chemical Department) at PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak, which currently uses a purposive sampling method, as many as 44 people come from field employees. Data was collected by distributing questionnaires and interviews. The collected data are grouped and analyzed to draw conclusions from the research results. Based on the results of the study, it was found that the work environment variable was in the good category with an assessment given by the respondents of 81.9%. The variable of job satisfaction felt by employees of the CMD Division (Chemical Department) is already in the good category or 73.7%. The results of statistical calculations show that the coefficient of determination is 0.369, which means that the level of job satisfaction can be influenced by the work environment which affects 36.9%. Meanwhile, from the t-test results, it is known that the work environment value is 4.568 and Ttable is 1.697 with a probability (Sig) 0.000 (< from 0.05), meaning that there is an influence of the work environment on employee job satisfaction in the CMD Division (Chemical Department) PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Thus the hypothesis is accepted because t count > from t table.*

*Keywords: Work Environment, Employee Job Satisfaction.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2006:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22), Lingkungan kerja fisik semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja dan kinerja adalah dua hal yang saling keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja mereka juga menurun.

Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu instansi dengan baik, maka pimpinan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang perlu di persiapkan untuk masing-masing divisi tersebut. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, maka sudah selayaknya instansi tersebut mengelola dengan baik lingkungan tersebut, agar dapat menumbuh kembangkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Indah Kiat Pulp dan Paper Tbk adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang industri pulp dan paper dengan status penanaman modal asing. PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk pertama kali dipelopori oleh Soetopo Janato (Yap Sui Kei) yang saat itu memimpin di Berkat Group pada tahun 1975. Berkat Group yang memiliki banyak anak angkat tersebut memulai kerja

sama dengan perusahaan Chung Hwa Corporation-Taiwan dan Yeung Foong Yu Paper Manufacturing-Taiwan untuk kemudian melakukan survey pertama study kelayakan usaha dengan mendirikan berbagai macam pabrik di Jawa Tengah, Jambi, Riau serta tujuh daerah lainnya. Khususnya pabrik sesuai dengan sumber bahan baku, pengangkutan dan lain sebagainya maka studi lanjutan dilakukan di Desa Pinang Sebatang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Dipilihnya Riau sebagai lokasi pabrik dengan pertimbangan yaitu bahan baku yang sangat cukup dengan sungai sungai Siak, harga tanah relatif murah, pengambangan sangat memungkinkan, dekat dengan wilayah pemasaran (Singapura dan Malaysia), sudah adanya jalan minyak yang dimiliki PT. Caltex Pacifik Indonesia (CPI) dan dekat dengan pusat ibukota Provinsi Riau yakni Kota Pekanbaru.

Diketahui juga pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk memiliki limbah berupa asap yang cukup mengganggu. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup. Ventilasi udara, suara musik, dan tata ruang kantor yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Sehingga kurangnya perhatian pada setiap individu, penggunaan ruang yang kurang fleksibel dan masalah desain fitur ruang akan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Akan tetapi, jika lingkungan kerja sangat kondusif maka kondisi seperti ini akan menciptakan antusiasme untuk

bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu bagian atau divisi yang ada pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk adalah Divisi CMD (*Chemical Department*) merupakan salah satu bagian yang bertanggungjawab atas perawatan peralatan kimia. Divisi ini secara umum memiliki tugas untuk menangani masalah perawatan peralatan kimia yang ada digunakan perusahaan dalam memproduksi bubur kertas. Di mana dalam menjalankan tugasnya divisi ini terdapat 61 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*)

| No.    | Bagian                     | Jumlah karyawan |
|--------|----------------------------|-----------------|
| 1      | Kepala Departement CMD     | 1               |
| 2      | Kepala Sift                | 8               |
| 3      | Divisi Administrasi        | 16              |
| 4      | Divisi Direct Control Room | 28              |
| 5      | Divisi Field Operator      | 8               |
| Jumlah |                            | 61              |

Sumber: Divisi CMD (*Chemical Department*), 2021.

Berdasarkan tabel di atas jelaslah bahwa dalam menjalankan fungsinya Divisi CMD (*Chemical Department*) memiliki 61 orang karyawan yang terbagi dalam 4 bagian dan 1 orang kepala divisi. Di mana dalam menjalankan tugasnya karyawan di bagi menjadi 4 shif kerja khusus untuk lapangan pada bagian kepala Shin, direct control rol, dan field operator, seluruh bagian lapangan senantiasa siap 24 jam untuk menangani permasalahan yang dihadapi sesuai bidangnya. Sementara

bagian administrasi hanya bekerja di siang hari sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan.

Seluruh karyawan yang bekerja di Divisi CMD (*Chemical Department*) telah memperoleh penghasilan berupa gaji sesuai dengan ketentuan dari perusahaan dan kriteria status maupun masa kerja, sehingga karyawan memperoleh gaji atau penghasilan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Di mana kriteria gaji atau penghasilan yang diterima setiap bulannya paling utama dipengaruhi oleh jabatan atau posisi, masa kerja, status kerja, dan prestasi kerja yang dicapai.

Dalam fenomena yang ditemukan dilapangan karyawan atau tenaga kerja yang ada di Divisi CMD (*Chemical Department*) terjadi labor turn over atau terdapat keluar masuk karyawan. Terjadi keluar masuk karyawan dikarenakan beberapa alasan yakni keluar sendiri tanpa ada masalah, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (faktor gaji yang lebih baik), tidak tahan dengan tekanan kerja, dan tidak cocok dengan lingkungan yang berbau menyengat, kemudian ada yang dikeluarkan karena tidak mencapai kinerja perusahaan. Selain itu ada juga dikarenakan beban kerja yang besar, finalty setiap ada masalah, reward kurang jika ada improvement dari perusahaan.

Lingkungan kerja kantor Divisi CMD (*Chemical Department*) berada tidak jauh dari pabrik, sehingga sering kali bau-bau tidak enak masuk sampai ke ruang kerja. Hal ini disebabkan banyak emisi yang dikeluarkan karena memproduksi bubuk kerja, tetapi emisi yang dikeluarkan tidak lagi berbahaya tetapi terkadang mengeluarkan bau yang tidak enak dicium. Hal-hal ini yang menjadi landasan

sering kali karyawan keluar atau berhenti dari Divisi CMD (*Chemical Department*) baik karyawan kantor/administrasi maupun karyawan lapangan.

Terkhusus pada Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak memiliki ruang kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan. Di mana karyawan Divisi CMD ini memiliki tugas pekerjaan berada di kantor dan di lapangan, sehingga semua aktivitas pembuatan laporan kerja dan administrasi pekerjaan berada di ruangan kantor. Karyawan Divisi CMD sudah disediakan ruang kantor yang cukup nyaman, dengan masing-masing karyawan memiliki tempat kerja tersendiri, memiliki ruang meeting, dan kamar mandi khusus bagi karyawan CMD, serta adanya ruang parkir yang aman. Namun dari segi perputaran udara di kantor Divisi CMD tidak memiliki ventilasi ruangan, dikarenakan ruangan dipasang AC.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan adanya ditemui masalah di dalam lingkungan kerja perusahaan ini ialah: 1). Bau tidak enak yang terkadang masuk keruangan, membuat ruangan menjadi tidak nyaman dikarenakan tidak adanya ventilasi di ruangan, 2). Ruangan yang terlalu kecil atau sempit sehingga kurangnya keleluasaan karyawan dalam bekerja serta membuat karyawan sedikit kesulitan dalam bekerja dan mengatur ruang kerja mereka karena terlalu sempit. Karena sempit maka ruangan pun terasa panas sehingga membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan

penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak.
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat berguna secara teoritik maupun berguna secara praktis serta akademis seperti dijelaskan berikut ini:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta menjadi bahan pengembangan bagi pihak PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak sebagai sumber informasi dan merumuskan lingkungan kerja yang tepat dalam menghadapi permasalahan, khususnya berkaitan dengan membangun dan meningkatkan kepuasan kerja.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan lebih pada kalangan manajemen PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak serta sebagai referensi dalam penelitian lebih lanjut.

c. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.



## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Konsep Administrasi

Di kemukakan oleh Siagian (2008;2) administrasi ditafsirkan sebagai kerja sama antar dua orang manusia atau lebih yang didasari atas rasionalitas tertentu untuk tercapainya satu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Atmosudirdjo (dalam Zulkifli, 2009;11) memandang kerja sama manusia mencapai tujuan sebagai objek studi ilmu administrasi, maka terdapat sepuluh dimensi penting yang perlu dipahami dalam konsep administrasi yaitu:

- a. Administrasi adalah salah satu fenomena sosial, suatu bentuk tertentu dalam masyarakat modern. Eksistensinya pada administrasi berhubungan dengan organisasi, maksudnya administrasi adalah bagian dari organisasi.
- b. Administrasi adalah sesuatu kekuatan atau wujud yang memberikan hidup atau gerak kepada suatu organisasi. Tanpa administrasi yang sehat maka organisasi tidak akan sehat pula. Pembangkit administrasi sebagai suatu kekuatan energi atau hayat adalah 'administrator' yang harus pandai menggerakkan seluruh sistemnya yang terdiri atas manajer, staf, dan personilnya.
- c. Administrasi merupakan suatu fungsi yang tertentu untuk mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan, dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator dibantu oleh bawahannya, terutama pada manajer dan staf.
- d. Administrasi merupakan suatu kelompok orang-orang yang secara bersama-sama merupakan 'badan pimpinan' dari pada suatu organisasi.
- e. Administrasi merupakan suatu seni (*art*) yang merupakan bakat, ilmu pengetahuan dan pengalaman.
- f. Administrasi merupakan suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerja sama antar sekelompok orang-orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya. Kerja sama orang-orang tersebut berlangsung secara dan melalui organisasi.
- g. Administrasi merupakan suatu jenis tingkah laku atau sikap kelakuan sosial yang tertentu (*administrative behaviour or administration as special type of social behaviour*) yang memerlukan sikap dan mental tertentu serta

merupakan suatu type tingkah laku manusia tertentu (*special type of behaviour*).

- h. Administrasi merupakan suatu teknik atau praktek yang tertentu, suatu tata cara yang merupakan kemampuan atau mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan atau mengerjakan kemampuan, kemahiran, keterampilan, yang hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
- i. Administrasi merupakan suatu sistem yang tertentu, yang merupakan *input*, transformasi, pengelolaan dan *output* tertentu,
- j. Administrasi merupakan suatu manajemen tertentu yang merupakan '*overall management*' dari suatu organisasi. Pada hakikatnya manajemen merupakan pengendalian dari sumber daya-sumber daya menuju tercapainya suatu prapta (*objective*) tertentu. Sumber daya-sumber daya (*resource*) dimaksudkan meliputi: orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machines*), bahan atau peralatan (*material*), tenaga atau energi (*energy*), dan waktu (*time*). Dalam istilah administrasi tercakup adanya pesan, tugas dan tanggung jawab, dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemilik organisasi.

Jadi dari semua definisi di atas menjelaskan bahwasanya administrasi adalah suatu bentuk kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok manusia dalam mencapai tujuan dan keberadaan administrasi itu sendiri tidak berbeda dan tidak terpisahkan oleh adanya suatu organisasi yang bernaung di dalamnya. Oleh karena itu, kunci dari suatu organisasi yang baik terletak pada administrasi itu sendiri, jika administrasinya sehat atau dikatakan baik maka *output* yang akan diperoleh dari organisasi itu sendiri juga.

Musselman (2006) berpendapat bahwa administrasi bisnis adalah jumlah keseluruhan aktivitas yang terorganisir dalam bidang perniagaan dan industri. Penyediaan barang dan jasa agar terpenuhi kebutuhan masyarakat serta dapat memperbaiki kualitas kehidupan masyarakat.

## 2. Konsep Organisasi

Organisasi adalah sekumpulan atau sekelompok manusia yang memiliki cita-cita dan tujuan yang sama dalam mencapai suatu tujuan. Secara umum organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan tujuan bersama serta sadar dengan hubungan kerja yang rasional. Siagian (2011;116) memberikan batasan mengenai organisasi yakni "Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan di mana ada pimpinan dan bawahan".

Memperhatikan pengertian di atas mengenai organisasi, maka dapat diketahui apa saja yang menjadi unsur-unsur organisasi menurut Hasibuan (2009;122), unsur-unsur organisasi antara lain :

1. Manusia (*Human Factor*)
2. Sasaran
3. Tempat Kedudukan
4. Pekerjaan
5. Teknologi
6. Struktur
7. Lingkungan (*Environment External Social System*)

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dijelaskan lebih lanjut mengenai unsur-unsur organisasi sebagai berikut:

1. Manusia (*Human Factor*), yaitu organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pimpinan dan ada yang dipimpin.
2. Sasaran, artinya organisasi baru ada jika adanya tujuan yang ingin dicapai.
3. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya.
4. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.

5. Teknologi, artinya organisasi baru ada jika ada unsur-unsur teknis.
6. Struktur, artinya organisasi baru ada jika ada hubungan antar manusia yang satu dengan manusia yang lain sehingga tercipta organisasi yang lain.
7. Lingkungan (*Environment External Social System*), artinya organisasi baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi, misalnya adanya sistem kerja sosial.

### 3. Konsep Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang untuk menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Siagian, 2003; 5).

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. James A.F. Stoner (dalam Ahadi, 2004;1). Serta Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi. (Hanafi dalam Ahadi, 2004;2)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasibuan (2005;1). Adapun unsur-unsur manajemen itu

terdiri dari *man, money, method, machines, materials, dan market*, disingkat 6M.

Dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
- c. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tertib yang baik
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan
- f. Adanya *human organization*

Menurut Andrew E Sikula (dalam Marnis, 2011;3) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Dalam pengertian di atas, manajemen selalu terdapat adanya tujuan tertentu yang akan dapat dicapai oleh kelompok tertentu. Manajemen diterapkan dalam hubungan usaha untuk suatu kelompok manusia atau tidak terdapat sesuatu usaha satu orang tertentu. Menurut The Liang Gie (dalam Zulkifli, 2005;28) manajemen merupakan suatu sub konsep tata pimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan pengarahan fasilitas kerja agar tujuan kerja sama benar-benar tercapai.

#### **4. Lingkungan Kerja**

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam 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 bekerja.

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2009:88) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang terdapat di sekitar lokasi seseorang bekerja, lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto (2009 : 56) adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai.

Agar tujuan ini lebih mempunyai arti maka seperti kata Lateiner dan Levine bahwa: faktor lingkungan kerja yaitu kondisi dan situasi yang dapat ditemui dan di rasakan seorang karyawan pada saat ia bekerja, juga berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Menurut Siagian (2009:90) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka diperlukan kondisi lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
4. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah keagamaan
5. Tersedianya tempat untuk melepas lelah
6. Tersedianya angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah di peroleh.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula di mana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kegairahan bekerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas perusahaan.

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan

kebosanan. Hal-hal yang dimaksud dengan kondisi fisik yang menyenangkan antara lain:

- a. Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan.
- b. Adanya tata ruang yang cukup rapi dan perabot yang tersusun baik, sehingga menimbulkan rasa estetika.
- c. Lingkungan kerja yang bersih, yang menimbulkan rasa senang berada di tempat pekerjaan untuk waktu yang lama.
- d. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan karyawan. Kesemuanya itu penting mendapat perhatian karena para karyawan dan anggota organisasi lainnya menggunakan paling sedikit sepertiga waktunya di tempat pekerjaan.

Ada segi lain dalam perkayaan kehidupan berkarya yang sangat penting mendapat perhatian dikaitkan dengan kondisi fisik tempat bekerja. Yang dimaksud ialah upaya untuk mencegah para karyawan terserang penyakit industrial tertentu, seperti penyakit paru-paru dan gangguan pernapasan yang sering diderita oleh para karyawan yang bekerja di tambang bahan-bahan ekstratif, misalnya tambang batu bara, tambang emas, tambang timah, pengeboran sumur minyak di samping penyakit yang mungkin timbul oleh penanganan bahan-bahan beracun dan toksin seperti di pabrik obat-obatan dan laboratorium kimia

Sesungguhnya kepentingan perusahaan juga apabila manajemen mengambil langkah-langkah menjamin kesehatan dan keselamatan para karyawannya. Karena jika karyawan yang diserang penyakit atau mengalami kecelakaan di tempat pekerjaan, tingkat produktivitas kerja akan menurun, tingkat kemangkiran akan



naik, keinginan pindah akan semakin besar dan kepuasan kerja mereka akan semakin rendah.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula hanya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2007:12). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Kusriyanto (2007:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara

optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. .

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

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2007:21) Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
  - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

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

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2010:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Sedarmayanti (2007:171) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang diperoleh oleh seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas tanpa mengabaikan keadaan tertentu. Di mana untuk lingkungan kerja non fisik bisa juga dilihat dari apasaja keadaan yang diterima dan diperoleh karyawan baik itu dalam hubungan kerja maupun lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Sebagai contoh lingkungan non fisik diperoleh karyawan dari adanya hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan kerja sesama rekan sejawat, dan lain sebagainya yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada diri seseorang karyawan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2007:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah:

#### 1. Penerangan /cahaya di tempat kerja

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

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung

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

## 2. Temperatur di tempat kerja

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

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

## 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi maka

akan menimbulkan pengaruh panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

#### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat di gunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 6. Tata warna di tempat kerja

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

#### 7. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. 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.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

## **5. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2011:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Hasibuan (2009:202) menyatakan, “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.” Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2015:132) “Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.”

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**



Siagian (2004:128) memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang sangat berpengaruh bagi terciptanya kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut adalah:

#### 1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairah untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Tantangan identik dengan sesuatu yang sulit untuk dicapai namun mungkin. Hal inilah yang memacu karyawan untuk meningkatkan performanya guna menaklukkan tantangan yang ada. Oleh karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

#### 2. Sistem penghargaan yang adil

Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan hal penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan dalam pemberian penghargaan. Beberapa bentuk penghargaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### a. Pengupahan dan penggajian

Sistem pengupahan atau penggajian kepada karyawan haruslah memenuhi aspek keadilan. Upah dan gaji harus sesuai dengan beban kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

##### b. Sistem promosi

Promosi dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan kriteria yang obyektif melainkan didasarkan pertimbangan yang subyektif personal, suka atau tidak suka, nepotisme, asal daerah, dan lain sebagainya. Sistem promosi yang diberikan perusahaan harus adil sesuai dengan prestasi dan pencapaian masing-masing karyawan. Promosi jabatan merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

c. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung

Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, konflik yang tinggi, dan ketegangan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Kondisi kerja merupakan hal yang penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diembannya dengan baik.

d. Sikap rekan kerja dalam organisasi

Siagian (2004:132-133) mengatakan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri. Manusia merupakan makhluk sosial yang butuh berinteraksi. Dalam kehidupan organisasional, seseorang pasti terlibat dalam sebuah interaksi sosial, baik dengan orang lain, rekan kerjanya, atasannya maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi tersebut timbul karena adanya

saling ketergantungan dan keterikatan antara satu tugas dengan tugas lainnya. Hubungan sosial yang ada di antara rekan sekerja berpengaruh pada proses kerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013:120), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya.

#### 1) Faktor Karyawan

Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

#### 2) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2007:86), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor Social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

- 3) Faktor Fisik, meliputi faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu

| No. | Nama   | Judul   | Variabel/<br>Indikator   | Lokasi<br>Penelitian         | Kesimpulan   |
|-----|--|---|--|------------------------------|--|
| 1   | Quinerita Stevani Aruan1, Mahendra Fakhri<br>Jurnal <i>MODUS</i> Vol.27 (2): 141-162, 2015 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia | X1 = Lingkungan kerja fisik<br>X2 = Lingkungan kerja non fisik<br>Y = Kepuasan Kerja | PT. Freeport Indonesia Papua | Secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen |

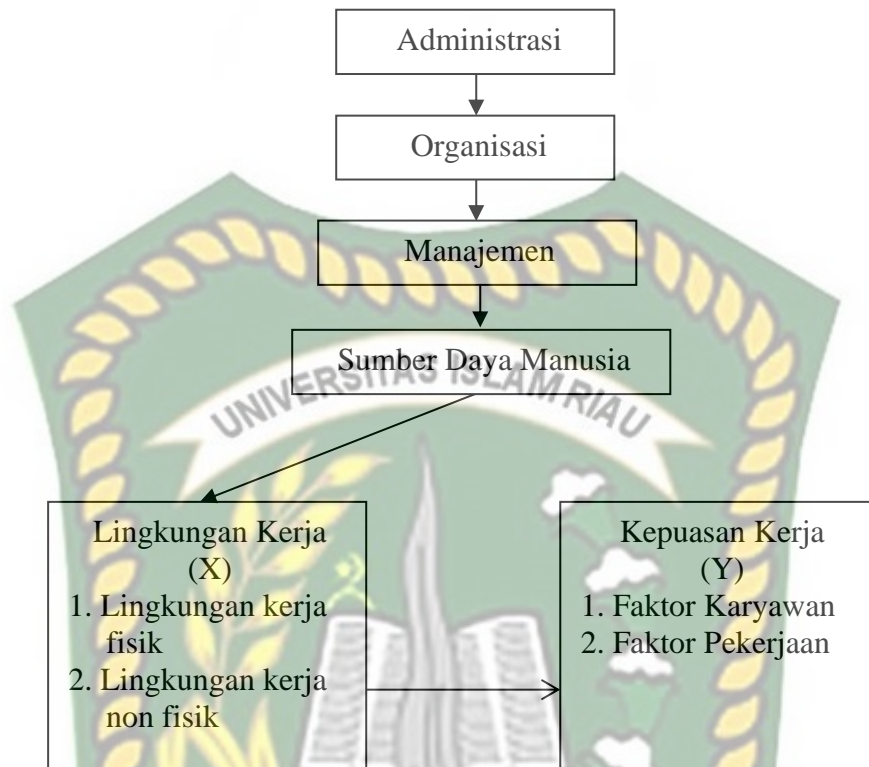
|    |   |  |  |   |  |
|----|---|--|--|---|--|
|    |   |  |  |   | Grasberg Power Distribtuion PT. Freeport Indonesia   |
| 2. | Lulu Novena Sitinjak<br><i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> Vol. 60 No. 2 Juli 2018                             | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan) | X1 = Lingkungan kerja fisik<br>X2 = Lingkungan kerja non fisik<br>Y = Kepuasan Kerja | PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan | Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja karyawan. |
| 3  | Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono<br><i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> Vol. 16 No. 1 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.                     | X1 = Lingkungan kerja fisik<br>X2 = Lingkungan kerja non fisik<br>Y = Kepuasan Kerja | PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang    | Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh  |

|   |   |  |  |                        |  |
|---|---|--|--|------------------------|--|
|   | November 2014   | Kandatel (Malang)  |  |                        | secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan   |
| 4 | Haedar, Saharuddin, Herlangga. H<br><i>Jurnal Manajemen</i><br>Vol. 02 No. 01 Februari 2015 | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada | X1 = Lingkungan kerja<br>X2 = Masa Kerja<br>Y = Kepuasan Kerja | PT. Hadji Kalla Palopo | menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan koefisien korelasi sebesar = 64% menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat |

### C. Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, organisasi harus dapat memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan. Dalam penelitian ini yang dilihat ada lingkungan kerja yang diberikan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Untuk lebih jelasnya mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar II.I Kerangka Pikiran Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak



Sumber: Olahan Peneliti, 2021

#### D. Konsep Operasional

Penulis menyatukan pandangan dan mempermudah dalam melakukan penelitian ini diperlukan persamaan persepsi dalam melihat indikator-indikator variabel dalam menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak. Untuk itu diperlukan standar operasional sebagai indikator dan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu:

- a. Administrasi adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai proses tercapainya tujuan. Dalam penelitian ini administrasi merupakan rangkaian proses dalam

pekerjaan yang mendukung karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

- b. Organisasi adalah sebagai suatu kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki tujuan umum dan tujuan spesifik, untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibuat norma aturan yang dipatuhi oleh semua anggota organisasi. Organisasi dalam penelitian ini yakni karyawan yang tergabung dalam Divisi CMD yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing dalam bekerja.
- c. Manajemen adalah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah pengelolaan organisasi yang dilaksanakan secara bersama dari masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Manajemen SDM dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan agar mendapat timbal balik dari hasil kerja yang diberikan karyawan.
- e. Variabel dan indikator yang ditetapkan adalah :
  1. Lingkungan Kerja (X). Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang diterima dan dirasakan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Pada penelitian ini ditetapkan lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni



lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik ditetapkan beberapa sub indikator yakni suhu udara, sumber udara, fasilitas kerja, dan keamanan kerja. Sementara indikator lingkungan kerja non fisik ditetapkan sub indikator yakni komunikasi atasan dengan bawahan, komunikasi sesama karyawan, dan kerja sama tim dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja merupakan rasa yang terbentuk pada diri seseorang atas keadaan yang diterimanya yakni dari segi karyawan dan pekerjaan. Indikator faktor karyawan dilihat dari segi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan yang menarik, tanggung jawab, dan adanya promosi yang dipersiapkan perusahaan bagi karyawan. Kemudian dari indikator faktor pekerjaan ditetapkan beberapa sub indikator yakni gaji, kondisi kerja, interaksi antar sesama karyawan, dan keamanan ditempat kerja, serta status atas jabatan pekerjaan.

### E. Operasional Variabel

Tabel II.2 : Operasional Variabel Penelitian Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak

| Konsep   | Variabel             | Indikator                 | Item Penilaian  | Ukuran                            |
|--|----------------------|---------------------------|---|-----------------------------------|
| 1  | 2                    | 3                         | 4   | 5                                 |
| Sumber daya manusia (SDM) merupakan penarikan, | Lingkungan Kerja (X) | 1. Lingkungan kerja fisik | a. Suhu udara<br>b. Sumber udara<br>c. Fasilitas kerja<br>d. Keamanan kerja | Baik<br>Cukup baik<br>Kurang baik |

|   |                    |                               |  |                                   |
|---|--------------------|-------------------------------|--|-----------------------------------|
| seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 2017:20) |                    | 2. Lingkungan kerja non fisik | a. Komunikasi atasan dan bawahan<br>b. Komunikasi sesama karyawan<br>c. Kerjasama tim                      | Baik<br>Cukup baik<br>Kurang baik |
|   | Kepuasan Kerja (Y) | 1. Faktor Karyawan            | a. Prestasi kerja<br>b. Pengakuan<br>c. Pekerjaan menarik<br>d. Tanggungjawab<br>e. Promosi                | Baik<br>Cukup baik<br>Kurang baik |
|   |                    | 2. Faktor Pekerjaan           | a. Gaji<br>b. Kondisi kerja<br>c. Interaksi antar pegawai<br>d. Keamanan tempat kerja<br>e. Status jabatan | Baik<br>Cukup baik<br>Kurang baik |

Sumber: Olahan Peneliti, 2020.

#### F. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap indikator-indikator variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Pengukuran terhadap indikator variabel diklarifikasikan menjadi tiga bagian penilaian yaitu baik, cukup baik, dan kurang baik. Untuk setiap item yang diajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawaban terdiri dari 3 kategori dengan nilai skala skor sebagai berikut:

Tabel II.3 Pengukuran Skala *Likert*

| No. | Pilihan Jawaban | Bobot |
|-----|-----------------|-------|
| 1   | Baik            | 3     |
| 2   | Cukup Baik      | 2     |
| 3   | Kurang Baik     | 1     |

Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak, maka berikut ini akan dioperasionalkan masing-masing konsepnya dan pengukuran dari variabel yang digunakan sebagai berikut:

### 1. Ukuran Variabel

#### a. Variabel Lingkungan Kerja (X)

$$\text{Skor tertinggi} : 3 \times 7 \times 35 = 735$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 7 \times 35 = 245$$

$$\text{Rentang skor} : 735 - 245 = 490$$

$$\text{Kelas skor} : 490/3 = 163$$

Baik : Apabila item penilaian variabel Lingkungan Kerja dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 572 – 735.

Cukup Baik : Apabila item penilaian variabel Lingkungan Kerja dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 409 – 571.

Kurang Baik : Apabila item penilaian variabel Lingkungan Kerja dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 245 – 408.

#### b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

$$\text{Skor tertinggi} : 3 \times 10 \times 35 = 1.050$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 10 \times 35 = 350$$

$$\text{Rentang skor} : 1.050 - 350 = 700$$

Kelas skor :  $700/3 = 233$

Baik : Apabila item penilaian variabel Kepuasan Kerja dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 817 – 1.050.

Cukup Baik : Apabila item penilaian variabel Kepuasan Kerja dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 584 – 816.

Kurang Baik : Apabila item penilaian variabel Kepuasan Kerja dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 350 – 583.

## 2. Ukuran Indikator

### a. Ukuran Indikator Variabel Lingkungan Kerja

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Skor tertinggi :  $3 \times 4 \times 35 = 420$

Skor terendah :  $1 \times 4 \times 35 = 140$

Rentang skor :  $420 - 140 = 280$

Kelas skor :  $280/3 = 93$

Baik : Apabila item penilaian pada indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 327 – 420.

Cukup Baik : Apabila item penilaian indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 234 – 326.

Kurang Baik : Apabila item penilaian indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 140 – 233.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Skor tertinggi :  $3 \times 3 \times 35 = 315$

Skor terendah :  $1 \times 3 \times 35 = 105$

Rentang skor :  $315 - 105 = 210$

Kelas skor :  $210/3 = 70$

Baik : Apabila item penilaian pada indikator lingkungan kerja non fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 245 – 315.

Cukup Baik : Apabila item penilaian indikator lingkungan kerja non fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 175 – 244.

Kurang Baik : Apabila item penilaian indikator lingkungan kerja non fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 105 – 144.

## b. Ukuran Indikator Variabel Kepuasan Kerja

### 1) Faktor Karyawan

Skor tertinggi :  $3 \times 5 \times 35 = 525$

Skor terendah :  $1 \times 5 \times 35 = 175$

Rentang skor :  $525 - 175 = 350$

Kelas skor :  $350/3 = 117$

Baik : Apabila item penilaian pada indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 408 – 525.

Cukup Baik : Apabila item penilaian indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 291 – 407.

Kurang Baik : Apabila item penilaian indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 175 – 290.

## 2) Faktor Pekerjaan

Skor tertinggi :  $3 \times 5 \times 35 = 525$

Skor terendah :  $1 \times 5 \times 35 = 175$

Rentang skor :  $525 - 175 = 350$

Kelas skor :  $350/3 = 117$

Baik : Apabila item penilaian pada indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 408 – 525.

Cukup Baik : Apabila item penilaian indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 291 – 407.

Kurang Baik : Apabila item penilaian indikator lingkungan kerja fisik dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban pada rentang 175 – 290.

## G. Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka penulis merumuskan hipotesis yaitu: Jika Lingkungan Kerja Baik, maka akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penilaian deskriptif yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis. Dasar penelitian ini adalah survei, yaitu pembagian kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian.

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, di mana data menurut Sugiyono (2018:14) merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Pendekatan Kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan.

#### B. Lokasi Penelitian

Guna menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu pada Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak. Alasan pemilihan lokasi ini dikarenakan banyak karyawan



divisi CMD yang bekerja di ruangan, sehingga membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dalam menghasilkan kinerja yang baik.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak yang saat 61.

#### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu, dan dianggap dapat mewakili populasi. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, metode *purposive sampling* ialah teknik pengambilan sampel bertujuan dari jumlah populasi. Dengan demikian, ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang berasal dari karyawan bagian lapangan.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung penelitian ini. Adapun data diambil meliputi :

### 1. Data Primer

Yaitu pengumpulan data melalui wawancara dan pemberian kuesioner kepada Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak.

### 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak berkaitan dengan objek penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu Karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak. Di mana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut :

| Variabel Lingkungan Kerja (X) | Nilai | Variabel Kepuasan Kerja (Y) |
|-------------------------------|-------|-----------------------------|
| B = Baik                      | 3     | P = Puas                    |
| CB = Cukup Baik               | 2     | CP = Cukup Puas             |
| KB = Kurang Baik              | 1     | KP = Kurang Puas            |

### 2. Wawancara

Merupakan bentuk pengambilan data yang paling sering digunakan. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada Pimpinan Divisi CMD (*Chemical Department*) Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak.

## F. Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti data-data yang ditemui di lapangan, lalu di tabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

### 1. Uji Instrumen

Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan dua metode pengujian kualitas data sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus Pearson *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum x_1x_{1tot}) - (\sum x_1)(\sum x_{1tot})}{\sqrt{((n \sum x_i^2 - \sum x_i^2)(N \sum x_{tot}^2) - (\sum x_{1tot})^2)}}$$

Keterangan.

|                    |  |
|--------------------|--|
| $r$                | = Korelasi <i>Products momen</i>                             |
| $\sum X_i$         | = Jumlah skor suatu item                                     |
| $\sum X_{tot}$     | = Jumlah skor jawaban  |
| $\sum x_i^2$       | = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item                     |
| $\sum x_{tot}^2$   | = Jumlah kuadrat total skor jawaban                          |
| $\sum X_i X_{tot}$ | = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor |

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Adapun perhitungan teknik analisa data tersebut, peneliti menggunakan bantuan *instrument* dengan *software* SPSS V.19.0.

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016 : 177). Uji realianilitas kuesioner dalam penelitian digunakan *metode split half* item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Adapun rumus untuk mencari reliabilitas adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{((n \sum A^2 - (\sum A)^2)(n \sum B^2 - (\sum B)^2))}}$$

Di mana :

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya responden

$A$  = Skor item pertanyaan ganjil

$B$  = Skor pertanyaan genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya hasil tersebut di masukan ke dalam rumus Spearman Brown dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Di mana :

$r$  = Nilai reliabilitas

$rb$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap).

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas selanjutnya. Dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu.

Kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X : Lingkungan Kerja

$\alpha$  : Konstanta;

$\beta$  : Koefisien regresi;

e : Komponen kesalahan random (*random error*).

### 3. Uji Statistik

Uji t juga digunakan dalam penelitian ini. Adapun uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau per variabel bebas dengan variabel terikatnya. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

k (kelas) = Subvariabel

Pengujian telah dilakukan, maka hasil pengujian hitung dibandingkan dengan tabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat PT. Indah Kiat Pulp and Paper

Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pulp dan kertas terpadu dengan status penanaman modal asing (PMA) yang ada di Indonesia salah satunya adalah PT. Indah Kiat Pulp And Paper (PT. IKPP). PT. Indah Kiat Pulp & Paper Corporation pertama kali dipelopori oleh SOETOPPO JANNTO (YAP SUI KEI ). Saat itu beliau memimpin BERKAT GROUP. Tahun 1975, berkat group yang memiliki banyak anak perusahaan tersebut mengajak:

- a. Chung Hwa Pulp Corporation, Taiwan
- b. Yuen Foong Yu Paper manufacturing, Taiwan

Tahun 1976 diurus perizinan pembebasan tanah, pengurusan izin penanaman modal dengan status Penanaman modal asing (PMA) dengan izin presiden tanggal 11 April 1976.

Pada tanggal 7 Desember 1976 perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) Tbk Perawang kini telah resmi berdiri dengan Notaris Ridwan Soesilo, SH. Pemohonan pendirian pabrik ini dilakukan dengan status PMA di mana tujuannya yaitu memudahkan mendatangkan tenaga asing, karena tenaga lokal belum menguasai mengenai pembuatan kertas, di samping memberikan perangsang agar investor asing mau masuk ke Indonesia.



## **B. Visi dan Misi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang**

Visi PT. Indah Kiat Pulp And Paper Perawang adalah menjadi perusahaan bubur kertas nomor satu di Indonesia yang berdedikasi menyediakan nilai-nilai yang baik bagi para pelanggan, pemegang saham, karyawan dan masyarakat.

Misi PT. Indah Kiat Pulp And Paper Perawang adalah sebagai berikut: mempertahankan posisinya sebagai produsen pulp dan kerta dengan biaya rendah serta pelaku utama di pasar Indonesia dan Asia yang tumbuh pesat, mengandalkan keuntungan pada sumber bahan baku, efisiensi produksi, serta jaringan distribusi yang luas.

## **C. Tujuan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang**

Tujuan yang dimiliki oleh PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. Adalah menghasilkan paper dan produk kertas dengan kualitas sesuai persyaratan secara konsisten, menghasilkan produk-produk dengan harga yang wajar dan bersaing, pengiriman dan pelayanan yang tepat waktu.

## **D. Struktur Organisasi Divisi CMD (Chemical Department)**

PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang menyusun suatu struktur organisasi pada Divisi CMD (Chemical Department). Berikut ini adalah uraian tugas dari Divisi CMD (Chemical Department) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang :

### **1. Kepala Departemen CMD**

Tugas kepala departemen adalah :

- a. Memimpin divisi di setiap departemen dan memberi pertanggung jawaban atas seluruh pekerjaan kepada direktur.
- b. Bekerja sama dengan direktur dalam membuat dan menetapkan kebijakan dan peraturan-peraturan dalam perusahaan.
- c. Berperan dan bertindak mewakili direktur utama dalam pengambilan keputusan

## 2. Divisi Administrasi

Tugas divisi administrasi adalah :

- a. Bertanggung jawab langsung kepada kepala divisi.
- b. Bertanggung jawab atas pendokumentasian dan pelaksanaan administrasi yang ada di perusahaan.

## 3. Kepala Shif

Tugas kepala shif adalah :

- a. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Bertanggung jawab atas terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.

## 4. Divisi Direct Control Room

Tugas divisi direct control room adalah :

- a. Mengawasi keluar masuknya barang.
- b. Menjaga dan memelihara barang.

## 5. Divisi Field Operator

Tugas divisi field operator adalah :

- a. Bertanggung jawab untuk menangani peralatan yang ada dipabrik.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Penelitian ini menetapkan identitas responden sebagai karakteristik sampel yang menjadi bagian dari populasi untuk dapat diketahui secara keseluruhan mengenai keadaan yang ada di Divisi Cmd (*Chemical Department*), sehingga dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Siak

##### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menjadi salah satu karakteristik individu yang terlihat secara langsung, sehingga dapat diketahui tanpa harus meminta keterangan yang lebih jauh. Jenis kelamin menjadi kriteria yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tertentu, seperti halnya pekerjaan administrasi lebih banyak diisi perempuan karena dianggap lebih tekun dan lainnya, sementara laki-laki lebih banyak bekerja di lapangan dan lainnya. Untuk lebih jelas tentang jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1 : Keadaan responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No.    | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1      | Laki-laki     | 35        | 100%       |
| 2      | Perempuan     | 0         | 0%         |
| Jumlah |               | 35        | 100%       |

Sumber: Olahan Penelitian, 2021.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas menjelaskan bahwa seluruh karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) berjenis kelamin laki-laki, sehingga responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hasil memberikan gambaran bahwa Divisi CMD (*Chemical Department*) merupakan bagian dari perusahaan yang melaksanakan bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan konsistensi, sehingga tenaga kerja laki-laki lebih dominan jumlahnya dari tenaga kerja perempuan.

## 2. Tingkat Usia

Tingkat usia salah satu bagian dari karakteristik yang melekat pada diri seseorang, sehingga tingkat usia menjadi penting untuk diperhatikan pada penelitian ini terutama untuk mengetahui lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Untuk itu pada penelitian ini, peneliti memperlihatkan tingkat usia karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) sebagai berikut:

Tabel V.2 : Keadaan responden Berdasarkan Tingkat Usia

| No.    | Tingkat Usia<br>(Tahun) | Frekuensi | Persentase |
|--------|-------------------------|-----------|------------|
| 1      | 21 – 30                 | 5         | 14,3%      |
| 2      | 31 – 40                 | 2         | 5,7%       |
| 3      | 41 – 50                 | 19        | 54,3%      |
| 4      | > 50                    | 9         | 25,7%      |
| Jumlah |                         | 35        | 100%       |

Sumber: Olahan Penelitian, 2021.

Data yang ditampilkan pada tabel tingkat usia responden di atas, dapat menjelaskan bahwa responden yang berada pada tingkat usia 21 – 30 tahun sebanyak 5 orang, tingkat usia 31 – 40 tahun sebanyak 2 orang, tingkat usia 41 – 50

tahun sebanyak 19 orang, dan pada tingkat usia > 51 tahun sebanyak 9 orang. Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja di Divisi CMD (*Chemical Department*) merupakan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja, sehingga lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung kepuasan dalam bekerja.

### 3. Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor pandangan dan wawasan serta keterampilan yang menjadi tolak ukur penilaian seseorang. Dengan demikian pada penelitian penulis temukan tingkat pendidikan karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel V.3 : Keadaan responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No.    | Jenjang Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1      | SMA                | 26        | 74,3%      |
| 2      | D-3                | 1         | 2,9%       |
| 3      | S-1                | 8         | 22,9%      |
| Jumlah |                    | 35        | 100%       |

Sumber: Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah sebanyak 26 orang responden memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat, sedangkan sebanyak 8 orang responden memiliki pendidikan Sarjana S-1, serta yang paling sedikit jumlahnya adalah responden dengan tingkat pendidikan D-3 yakni sejumlah 1 orang.

Tingkat pendidikan memberikan gambaran keadaan latar belakang pendidikan yang dimiliki para karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*), sehingga dengan tingkat pendidikan yang paling banyak berasal dari SMA tentunya

telah memahami dengan baik jenis pekerjaan yang dijalankannya. Selain itu melalui tingkat pendidikan yang dimiliki tentunya para karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) mampu memberikan tanggapan dan pernyataannya sesuai dengan keadaan yang ada mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dirasakannya.

#### 4. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada perusahaan yang mempekerjakannya dan lamanya menjalankan pekerjaan pada bidang yang digeluti, sehingga dengan masa kerja yang ada pengalaman serta pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketetapan. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.4 : Keadaan responden Berdasarkan Masa Kerja

| No.    | Masa Kerja<br>(Tahun) | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------------|-----------|------------|
| 1      | 1 – 10                | 7         | 20,0%      |
| 2      | 11 – 20               | 1         | 2,9%       |
| 3      | 21 – 30               | 23        | 65,7%      |
| 4      | > 30                  | 3         | 8,6%       |
| Jumlah |                       | 35        | 100%       |

Sumber: Olahan Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang memiliki masa kerja 21-30 tahun. Adapun jumlah responden yang memiliki masa kerja 1 – 10 tahun sejumlah 7 orang, sementara responden yang memiliki masa kerja 11 – 20 tahun sejumlah 1 orang,

responden dengan masa kerja 21 – 30 tahun sejumlah 23 orang, responden memiliki masa kerja > 30 tahun sejumlah 3 orang dari jumlah total responden.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa masa kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) rata-rata sudah sangat lama yakni di atas 20 tahun, sehingga dengan masa kerja yang lama mampu memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu dengan masa kerja yang lama tentunya karyawan merasakan puas atas beragam fasilitas yang diberikan perusahaan, yang salah satunya ingin dilihat kontribusinya adalah lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## **B. Uji Validitas dan Realibilitas**

### **1. Uji Validitas**

Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran 4 dapat disimpulkan bahwa dari 7 butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X) dan 10 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y) diketahui pertanyaan yang disajikan telah valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga pertanyaan tersebut layak untuk dianalisis. Dimana nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,325, sehingga apabila nilai  $r_{tabel}$  lebih kecil maka pertanyaan yang diajukan tidak valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai  $r_{tabel}$  lebih besar maka pertanyaan yang diajukan dapat diterima untuk dianalisis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.5 Validitas Data

| No. | Variabel             | No. Pertanyaan | Corelation | Validitas |
|-----|----------------------|----------------|------------|-----------|
| 1   | Lingkungan Kerja (X) | 01             | 0,484      | Valid     |
|     |                      | 02             | 0,627      | Valid     |
|     |                      | 03             | 0,587      | Valid     |
|     |                      | 04             | 0,388      | Valid     |
|     |                      | 05             | 0,738      | Valid     |
|     |                      | 06             | 0,639      | Valid     |
|     |                      | 07             | 0,657      | Valid     |
| 2   | Kepuasan Kerja (Y)   | 01             | 0,581      | Valid     |
|     |                      | 02             | 0,638      | Valid     |
|     |                      | 03             | 0,499      | Valid     |
|     |                      | 04             | 0,414      | Valid     |
|     |                      | 05             | 0,585      | Valid     |
|     |                      | 06             | 0,763      | Valid     |
|     |                      | 07             | 0,685      | Valid     |
|     |                      | 08             | 0,531      | Valid     |
|     |                      | 09             | 0,538      | Valid     |
|     |                      | 10             | 0,702      | Valid     |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

Hasil yang ditampilkan pada tabel di atas menjelaskan bahwa pertanyaan yang diajukan pada variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja telah valid, sehingga seluruh pertanyaan yang ada layak untuk dianalisis dan dibahas secara mendalam untuk dapat digambarkan keadaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada di Divisi CMD (*Chemical Department*).

## 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ini akan dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah memiliki kevalidan pada uji validitas sebelumnya. Dengan demikian, jumlah butir pertanyaan yang dapat diuji reliabilitas ini adalah sebanyak 7 butir pertanyaan variabel X dan 10 butir pertanyaan untuk variabel Y.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*. Dimana hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel V.6 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Koefisien Alpha | Keterangan      |
|----------|-----------------|-----------------|
| X        | 0,830           | Sangat Reliabel |
| Y        | 0,874           | Sangat Reliabel |

Sumber : Data Olahan SPSS V.17.00 Lampiran 4.

Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel reliabel, sehingga instrumen variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja yang digunakan dinyatakan dengan kriteria sangat reliable. Dengan demikian jelaslah bahwa secara keseluruhan variabel penelitian yang ditetapkan yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja layak untuk dianalisis dan dibahas lebih lanjutnya untuk dapat ditarik kesimpulan penelitian dan menjawab hipotesis penelitian yang telah ditetapkan.

Pengujian realibilitas ini menggunakan penafsiran realibilitas yang dikemukakan Arikunto (2010 :211) melalui kriteria reliabilitas suatu penelitian:

|                 |                                  |
|-----------------|----------------------------------|
| Sangat reliabel | Interval koefisien 0,800 – 1.000 |
| Reliabel        | Interval koefisien 0.600 – 0.800 |
| Cukup reliabel  | Interval koefisien 0.400 – 0.600 |
| Kurang reliabel | Interval koefisien 0.200 – 0.400 |
| Tidak reliabel  | Interval koefisien 0.000 – 0.200 |

### C. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban

responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### 1. Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan yang terdapat di sekitar lokasi seseorang bekerja, lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Wursanto (2009 : 56) lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai.

Untuk itu pada penelitian ini ditetapkan 7 pertanyaan mengenai lingkungan yang dirasakan karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Di mana dari 7 pertanyaan yang diajukan tersebut terdapat 4 pertanyaan lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, sumber udara, fasilitas kerja, dan keamanan kerja serta terdapat 3 pertanyaan yang mengacu pada lingkungan non fisik yakni: komunikasi atasan dan bawahan, komunikasi sesama karyawan, dan kerja sama tim dalam menjalankan pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat distribusi tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja berikut ini:

Tabel V.7: Tanggapan Responden Tentang Indikator Lingkungan Kerja Fisik

| No                      | Indikator Lingkungan Kerja Fisik | Jawaban     |                   |                    | Jumlah |
|-------------------------|----------------------------------|-------------|-------------------|--------------------|--------|
|                         |                                  | Baik<br>(3) | Cukup Baik<br>(2) | Kurang Baik<br>(1) |        |
| 1                       | Suhu udara                       | 15          | 14                | 6                  | 35     |
| 2                       | Sumber udara                     | 11          | 15                | 9                  | 35     |
| 3                       | Fasilitas kerja                  | 19          | 15                | 1                  | 35     |
| 4                       | Keamanan kerja                   | 23          | 10                | 2                  | 35     |
| Jumlah                  |                                  | 68          | 54                | 18                 | 140    |
| Skor                    |                                  | 204         | 108               | 18                 | 330    |
| Skor Tertinggi (3x4x35) |                                  | 420         |                   |                    |        |
| Persentase              |                                  | 78,6%       |                   |                    |        |
| Kategori                |                                  | Baik        |                   |                    |        |

Sumber: Olahan Peneliti, 2021.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas mengenai indikator lingkungan kerja fisik yang terdapat pada variabel lingkungan kerja. Diketahui bahwa tanggapan yang disampaikan responden pada indikator ini mengenai suhu udara, sumber udara, fasilitas kerja, dan keamanan kerja berada pada kategori baik dengan skor 330 atau sebesar 78,6%.

Tanggapan yang disampaikan responden ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja fisik yang diterima karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) sudah baik. Hasil ini diperoleh dari tanggapan responden mengenai suhu udara yang mengatakan baik sebanyak 15 orang, menyatakan cukup baik sebanyak 14 orang, dan menyatakan kurang baik sebanyak 6 orang. Terdapat beberapa orang yang menyatakan kurang baik suhu udara di lingkungan kerja

dikarenakan suhu udara yang ada terlalu stabil yang berasal dari pendingin udara, sementara suhu udara di lingkungan kerja tanpa menggunakan pendingin udara ataupun kipas angin cukup panas dikarenakan berada dekat dengan lingkungan pabrik yang menghasilkan udara yang cukup panas.

Suhu udara ditempat bekerja karyawan CMD bisa digolong ke dalam 2 lokasi. Di mana lokasi pertama berada di kantor CMD yang tentunya suhu udara sudah sangat baik dengan menggunakan pendingin udara dan kipas angin. Namun pada lokasi pekerjaan yang berada dilapangan suhu udara terasa kurang mendukung aktivitas pekerjaan dikarenakan cukup panas terutama pada saat melakukan pengawasan dan perbaikan peralatan pada ruangan-ruangan ataupun gedung tertentu yang ada diperusahaan. Dengan begitu secara umum suhu udara yang ada dilingkungan kerja karyawan sudah cukup baik terutama di ruang kerja yang ada di CMD.

Kemudian dari tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang sumber udara, diketahui sebagian besar responden menyatakan baik sebanyak 11 orang, menyatakan cukup baik sebanyak 15 orang, dan 9 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa sumber udara yang ada di lingkungan kerja karyawan cukup baik, sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Tetapi sebagian karyawan merasa kurang baik dikarenakan udara yang segar diperoleh dari pendingin udara bukan berasal dari udara alami, kipas angin, dan penyedot udara, sehingga udara lingkungan kerja menjadi segar tetapi bukan bersumber dari udara alami.

Sumber udara di dalam ruangan kerja cukup baik dengan temperatur yang sesuai suhu kamar atau berkisar 25-28 derajat yang berasal dari berbagai teknologi pendingin udara. Tetapi sumber udara pada saat bekerja diluar atau dilapangan sangat kurang baik dikarenakan adanya uap dari aktivitas pabrik yang menimbulkan udara yang cukup panas, sehingga karyawan kurang merasa nyaman bila berada di sekitar pabrik.

Sedangkan dari tanggapan responden mengenai tanggapan tentang fasilitas kerja yang digunakan, dimanfaatkan, dan mendukung karyawan dalam bekerja. Di mana responden memberikan tanggapan baik sebanyak 19, tanggapan cukup baik 15 orang, dan terdapat 1 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah membantu karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Fasilitas kerja yang disiapkan perusahaan telah mampu mendukung aktivitas pekerjaan para karyawan. Di mana pada bagian administrasi telah ada sarana pekerjaan seperti komputer maupun laptop dan perangkat kerja lainnya, dukungan jaringan internet, ruang kerja yang nyaman, fasilitas pendukung seperti meja dan kursi yang cukup baik. Untuk fasilitas kerja bagian lapangan telah ada seperangkat peralatan keamanan kerja seperti sepatu, topi, baju, dan lainnya.

Sementara tanggapan responden dari pertanyaan mengenai keamanan kerja yang diterima karyawan yakni terdapat sebanyak 23 orang responden memberikan tanggapan baik, 10 orang menyatakan cukup baik, dan sebanyak 2 orang menyatakan kurang baik. Di mana responden merasa mendapatkan lingkungan yang memiliki rasa aman dari fasilitas keamanan kerja yang diberikan perusahaan,

sehingga karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik yang diterima dan dirasakan karyawan pada Divisi CMD (*Chemical Department*) secara keseluruhan sudah berada pada kategori baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan telah mendapatkan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan rasa aman, sehingga aktivitas pekerjaan yang diembankan dapat berjalan dengan baik.

Tabel V.8: Tanggapan Responden Tentang Indikator Lingkungan Non Kerja Fisik

| No                      | Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik | Jawaban  |                |                 | Jumlah |
|-------------------------|--------------------------------------|----------|----------------|-----------------|--------|
|                         |                                      | Baik (3) | Cukup Baik (2) | Kurang Baik (1) |        |
| 1                       | Komunikasi atasan dan bawahan        | 18       | 15             | 2               | 35     |
| 2                       | Komunikasi sesama karyawan           | 26       | 8              | 1               | 35     |
| 3                       | Kerjasama tim                        | 22       | 12             | 1               | 35     |
| Jumlah                  |                                      | 66       | 35             | 4               | 105    |
| Skor                    |                                      | 198      | 70             | 4               | 272    |
| Skor Tertinggi (3x3x35) |                                      | 315      |                |                 |        |
| Persentase              |                                      | 86,3%    |                |                 |        |
| Kategori                |                                      | Baik     |                |                 |        |

Sumber: Olahan Peneliti, 2021.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas memberikan gambaran mengenai indikator lingkungan kerja non fisik pada variabel lingkungan kerja. Di mana

diketahui responden memberikan tanggapan dengan skor sebesar 272 dengan persentase 86,5% atau berada pada kriteria baik. Hasil ini diperoleh dari tanggapan yang diberikan responden mengenai komunikasi atasan dan bawahan, komunikasi sesama karyawan, dan kerja sama tim dalam menjalankan aktivitas pekerjaan di Divisi CMD (*Chemical Department*) sudah berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Para responden memberikan tanggapan pada pernyataan tentang komunikasi atasan dan bawahan. Diketahui terdapat sebanyak 18 orang menyatakan baik, 15 orang memberikan pernyataan cukup baik, dan 2 orang menyatakan cukup baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang baik atas komunikasi antara atasan dan bawahan, bila dilihat dari tanggapan yang diberikan komunikasi belum berjalan dengan baik terlihat pada karyawan yang baru dipindahkan ke bagian lain ataupun tim kerja yang lain, sehingga komunikasi antara bawahan dengan atasan belum berjalan dengan baik.

Kemudian dari tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang komunikasi sesama karyawan. Diketahui bahwa terdapat 26 orang menyatakan baik, 8 orang menyatakan cukup baik, dan terdapat hanya 1 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa komunikasi antara sesama karyawan telah berjalan dengan baik, sehingga dengan komunikasi yang baik mampu menjalankan pekerjaan sesuai yang diharapkan.

Setiap karyawan di CMD secara langsung maupun tidak langsung terjalin komunikasi yang intens yakni baik dengan tatap muka langsung maupun melalui group whatsapp. Di mana setiap sebelum memulai pekerjaan diadakan meeting,

sehingga seluruh karyawan saling berinteraksi dan terjalin komunikasi secara langsung. Sedangkan komunikasi tidak langsung adanya beragam informasi yang disampaikan melalui pesan di group whatsapp ataupun media lainnya, sehingga mendukung komunikasi antar karyawan tetap terjalin.

Sementara dari tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang kerjasama tim. Diketahui bahwa terdapat sebanyak 22 orang memberikan tanggapan baik, 12 orang menyatakan kerja sama tim cukup baik, dan terdapat hanya 1 orang menyatakan kerja sama tim kurang baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim dalam menjalankan pekerjaan telah berjalan dengan baik, sehingga dengan kerja sama yang baik para karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai yang diharapkan.

Untuk kerja sama tim khusus bagian CMD tidak diragukan lagi, karena telah terbentuk dengan sistem yang ada. Di mana setiap karyawan dalam bekerja terbagi pada masing-masing shift dan masing-masing shift dikomandoi oleh seorang kepala shift, sehingga kerja sama tim harus terbentuk dengan baik agar pekerjaan yang dijalani dapat terselesaikan dengan tepat dan baik. Divisi CMD dalam melaksanakan pekerjaannya bersifat kolektif atau bersama-sama, sehingga kerja sama tim menjadi kunci sukses dalam menjalankan pekerjaan yang diembankan Divisi CMD.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik sudah berada pada kategori baik. Lingkungan kerja non fisik yang ada memberikan gambaran keadaan lingkungan kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Di mana dalam aktivitas



pekerjaan komunikasi antara karyawan dengan atasan, sesama karyawan, dan kerja sama tim telah terbentuk dengan baik.

Berdasarkan dari tanggapan yang disampaikan para responden pada masing-masing pertanyaan dan dituangkan pada tabel indikator di atas, maka dapat didistribusikan dan diuraikan masing-masing pertanyaan pada masing-masing indikator dalam satu tabel rekapitulasi. Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi frekuensi hasil penelitian dapat dilihat pada tabel rekapitulasi di bawah ini:

Tabel V.9: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

| No                      | Variabel Lingkungan Kerja (X) | Jawaban  |                |                 | Jumlah |
|-------------------------|-------------------------------|----------|----------------|-----------------|--------|
|                         |                               | Baik (3) | Cukup Baik (2) | Kurang Baik (1) |        |
| 1                       | Suhu udara                    | 15       | 14             | 6               | 35     |
| 2                       | Sumber udara                  | 11       | 15             | 9               | 35     |
| 3                       | Fasilitas kerja               | 19       | 15             | 1               | 35     |
| 4                       | Keamanan kerja                | 23       | 10             | 2               | 35     |
| 5                       | Komunikasi atasan dan bawahan | 18       | 15             | 2               | 35     |
| 6                       | Komunikasi sesama karyawan    | 26       | 8              | 1               | 35     |
| 7                       | Kerjasama tim                 | 22       | 12             | 1               | 35     |
| Jumlah                  |                               | 134      | 89             | 22              | 245    |
| Skor                    |                               | 402      | 178            | 22              | 602    |
| Skor Tertinggi (3x7x35) |                               | 735      |                |                 |        |
| Persentase              |                               | 81,9%    |                |                 |        |
| Kategori                |                               | Baik     |                |                 |        |

Sumber: Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja sudah berada pada kategori baik dengan

81,9% penilaian yang diberikan para responden. Hasil ini tidak terlepas dari kurang baiknya lingkungan kerja yang dirasakan responden, sebagaimana terdapat pada sumber udara dan suhu udara menjadi bagian lingkungan kerja yang paling disorot karyawan. Di mana sumber udara dan suhu udara yang berada di tengah-tengah pabrik tentunya sangat kurang baik, untuk mengatasi hal tersebut perusahaan telah menggunakan berbagai peralatan untuk membantu mendapatkan udara yang segar dengan peralatan exsos, ac, dan lainnya.

Wawancara dengan Ridwan Ali selaku Supervisor Divisi CMD (*Chemical Department*) diperoleh informasi berikut:

*Keadaan lingkungan fisik di tempat bekerja yang ada saat ini? lingkungan fisik di tempat bekerja lumayan baik. Fasilitas kerja, keamanan, udara, dan suhu kerja mendukung dalam bekerja menjadi nyaman. Lingkungan fisik tidak baik untuk kesehatan karyawan. Hal yang mendukung dalam memberikan kenyamanan karyawan melalui lingkungan non fisik? Komunikasi atasan – bawahan baik, keharmonisan antar sesama karyawan harus dibina. Pemakaian alat yang sudah diperbaharui. Kesejahteraan karyawan diperhatikan (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2021)*

Tanggapan di atas memberikan informasi bahwa lingkungan kerja kurang mendukung untuk kesehatan kerja karyawan seperti udara dan bau yang terkadang kurang nyaman untuk dihirup. Sementara dari lingkungan non fisik seluruh kebutuhan karyawan dalam bekerja telah terpenuhi dengan baik, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

Observasi yang dilakukan pada lokasi penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja secara fisik terlihat sudah ada tempat parkir yang nyaman, ruang kerja yang bersih, kamar mandi yang terawat, ruangan kerja dilengkapi dengan ac dan penyedot udara dari dalam. Namun sesekali tercium bau tidak enak di hidung hasil dari pengolahan pabrik yang begitu dekat dengan tempat kerja, selain itu

menyebabkan udara menjadi panas dan membuat gerah pada saat bekerja. Untuk lingkungan non fisik terlihat semua karyawan bekerja dengan harmonis dan saling mendukung satu dengan lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja yang ada di Divisi CMD (*Chemical Department*) sudah baik. Di mana perusahaan telah berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan dengan memberikan kompensasi finansial, sehingga diharapkan karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal.

## **2. Analisis Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Handoko (2011:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Pada penelitian variabel kepuasan kerja ditetapkan dalam 10 pertanyaan dengan masing-masing pertanyaan diajukan dalam 2 indikator yakni indikator faktor karyawan (prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan menarik, tanggung jawab, promosi), indikator faktor pekerjaan (gaji, kondisi kerja, interaksi antar pegawai, keamanan di tempat kerja, dan status jabatan). Seluruh pertanyaan ini digunakan untuk mendapatkan tanggapan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat distribusi tanggapan responden pada tabel variabel kepuasan kerja berikut ini:

Tabel V.10 : Tanggapan Responden Tentang Indikator Faktor Karyawan

| No                      | Indikator Faktor Karyawan | Jawaban     |                      |                       | Jumlah |
|-------------------------|---------------------------|-------------|----------------------|-----------------------|--------|
|                         |                           | Baik<br>(3) | Cukup<br>Baik<br>(2) | Kurang<br>Baik<br>(1) |        |
| 1                       | Prestasi kerja            | 7           | 25                   | 3                     | 35     |
| 2                       | Pengakuan                 | 12          | 18                   | 5                     | 35     |
| 3                       | Pekerjaan menarik         | 18          | 17                   | -                     | 35     |
| 4                       | Tanggungjawab             | 24          | 11                   | -                     | 35     |
| 5                       | Promosi                   | 3           | 16                   | 16                    | 35     |
| Jumlah                  |                           | 64          | 87                   | 24                    | 175    |
| Skor                    |                           | 192         | 174                  | 24                    | 390    |
| Skor Tertinggi (3x5x35) |                           | 525         |                      |                       |        |
| Persentase              |                           | 74,3%       |                      |                       |        |
| Kategori                |                           | Baik        |                      |                       |        |

Sumber: Olahan Peneliti, 2021.

Data yang tertuang pada tabel di atas memberikan gambaran bahwa tentang indikator faktor karyawan yang diterima karyawan sebagai bagian dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Di mana pada indikator faktor karyawan diperoleh skor sebesar 390 dengan persentase 74,3% atau dapat dikatakan berada pada kategori baik. Hasil ini diperoleh dari tanggapan yang diberikan responden pada beberapa pertanyaan yakni prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan menarik, tanggung jawab, dan promosi atas pekerjaan yang dijalani.

Para responden memberikan tanggapan pada pertanyaan tentang prestasi kerja. Di mana terdapat sebanyak 7 orang menyatakan baik, 25 orang memberikan

tanggapan cukup baik, dan terdapat sebanyak 3 orang menyatakan kurang baik. Tanggapan yang disampaikan responden ini memberikan gambaran bahwa para karyawan telah berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal, sehingga tercapainya prestasi kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun terdapat beberapa karyawan yang merasa prestasi kerja yang telah tercapai kurang dihargai atau mendapatkan apresiasi, sehingga para karyawan merasa puas dengan kondisi penghargaan dari perusahaan.

Pencapaian prestasi kerja divisi CMD tidak bisa dilihat secara kuantitatif, tetapi bisa digambarkan dengan kualitatif seperti kecepatan dalam menyelesaikan masalah yang terdapat peralatan yang ada di ruangan tertentu dan pengawasan yang terus menerus agar semua peralatan yang ada di setiap ruangan dapat berfungsi dengan maksimal dan tanpa kendala. Kemudian dari adanya proses perawatan maupun pengawasan yang dilakukan tidak menimbulkan dampak atau gangguan atas produksi yang dilaksanakan perusahaan dalam pengolahan bahan baku kayu menjadi kerja, dikarenakan bagian CMD yang bertanggungjawab dalam melakukan perawatan dan pengawasan peralatan khusus yang berbahan kimia.

Kemudian tanggapan mengenai pengakuan atas pencapaian prestasi kerja yang diberikan karyawan. Ditemukan bahwa sebanyak 12 orang responden memberikan tanggapan baik, 18 orang menyatakan cukup baik, dan terdapat 5 orang menyatakan kurang baik. Tanggapan yang diberikan responden ini mengindikasikan bahwa masih ada perlakuan yang dijalankan perusahaan belum memberikan kepuasan kepada karyawan yakni pengakuan atas pencapaian prestasi kerja yang diberikan karyawan. Bentuk penghargaan baik dalam bentuk lisan

ataupun barang menjadi perangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan merasa hasil kerja yang diberikan diakui, sehingga karyawan merasa puas atas perilaku perusahaan.

Sementara dari tanggapan responden mengenai pertanyaan tentang pekerjaan menarik. Di mana terdapat sebanyak 18 orang responden menyatakan baik, dan 17 orang menyatakan cukup baik. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa jenis pekerjaan yang digeluti karyawan pada Divisi CMD (*Chemical Department*) sangat menarik, sehingga karyawan betah dalam menjalankan pekerjaannya.

Divisi CMD merupakan salah satu bagian yang menarik dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, dikarenakan bagian ini hanya khusus menangani masalah perawatan dan pengawasan peralatan kimia yang digunakan perusahaan dalam memproduksi bubur kertas. Dengan begitu bagian ini dapat dikatakan salah satu bagian penting yang ada diperusahaan dalam menghasilkan produksi bubur kertas, sehingga pekerjaan ini menjadi salah satu bagian yang menarik untuk dijalani dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan tanggapan yang diberikan responden mengenai pertanyaan tentang tanggung jawab diketahui bahwa terdapat 24 orang menyatakan baik dan 11 orang menyatakan cukup baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan bekerja di Divisi CMD (*Chemical Department*) telah bertanggungjawab dengan pekerjaan yang dijalannya, sehingga setiap pekerjaan yang diemban dapat diselesaikan dengan baik.

Mengenai tanggung jawab, setiap karyawan di bagian CMD memiliki tanggung jawab yang sama dalam menjalankan pekerjaan. Di mana untuk administrasi bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan administrasi, sementara untuk bagian pengawasan bertanggungjawab dalam melakukan pengawasan seluruh peralatan bahan kimia yang digunakan perusahaan, dan yang bertugas dalam melakukan perawatan bertanggungjawab untuk mengerjakan dan menyelesaikan perawatan peralatan agar tidak terjadi gangguan produksi. Dengan demikian jelaslah bahwa setiap karyawan bertanggungjawab dengan pekerjaannya masing-masing, sehingga pekerjaan yang ditugaskan dapat terlaksana dengan baik sebagaimana mestinya.

Pada pertanyaan mengenai promosi, diketahui sebagian responden memberikan tanggapan baik sebanyak 3 orang, tanggapan cukup baik 16 orang, dan tanggapan kurang baik sebanyak 16 orang. Hasil ini memberikan gambaran bahwa sistem promosi yang ada di Divisi CMD (*Chemical Department*) belum mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan, sehingga karyawan dalam menjalankan pada satu bagian membutuhkan waktu yang lama. Terbatasnya promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan menjadi kurang puas, dikarenakan karyawan sulit untuk mencapai promosi jabatan yang lebih tinggi sebagaimana diharapkan.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat dikatakan bahwa secara umum karyawan telah baik atau sudah puas dalam menjalankan pekerjaannya. Namun kurangnya promosi jabatan menjadi satu-satunya faktor yang membuat ketidakpuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga apabila tidak ada

perbaikan dalam hal promosi jabatan bukan tidak mungkin kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan pada sub faktor karyawan akan semakin berkurang.

Selain kepuasan yang dilihat dari segi faktor karyawan pada peneliti ini juga ditetapkan faktor pekerjaan sebagai salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai indikator pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.11 : Tanggapan Responden Tentang Indikator Faktor Pekerjaan

| No                      | Indikator Faktor Pekerjaan | Jawaban     |                      |                       | Jumlah |
|-------------------------|----------------------------|-------------|----------------------|-----------------------|--------|
|                         |                            | Baik<br>(3) | Cukup<br>Baik<br>(2) | Kurang<br>Baik<br>(1) |        |
| 1                       | Gaji                       | 7           | 15                   | 13                    | 35     |
| 2                       | Kondisi kerja              | 16          | 15                   | 4                     | 35     |
| 3                       | Interaksi antar pegawai    | 22          | 12                   | 1                     | 35     |
| 4                       | Keamanan tempat kerja      | 18          | 16                   | 1                     | 35     |
| 5                       | Status jabatan             | 6           | 13                   | 16                    | 35     |
| Jumlah                  |                            | 69          | 71                   | 35                    | 175    |
| Skor                    |                            | 207         | 142                  | 35                    | 384    |
| Skor Tertinggi (3x5x35) |                            | 525         |                      |                       |        |
| Persentase              |                            | 73,1%       |                      |                       |        |
| Kategori                |                            | Baik        |                      |                       |        |

Sumber: Olahan Peneliti, 2021.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas secara keseluruhan memberikan penjelasan bahwa indikator faktor pekerjaan pada variabel kepuasan kerja telah berada pada kategori baik. Di mana total skor yang diperoleh sebesar 384 dengan tingkat persentase sebesar 73,1%, sehingga dapat dikategorikan indikator ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini diperoleh dari tanggapan responden pada



pertanyaan mengenai gaji, kondisi kerja, interaksi antar pegawai, keamanan tempat kerja, dan status jabatan.

Tanggapan responden pada pertanyaan mengenai gaji diketahui sebanyak 7 orang menyatakan baik, 15 orang menyatakan cukup baik, dan terdapat 13 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa pemberian gaji yang ditetapkan perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara baik, sehingga para karyawan belum puas dengan besaran gaji yang diterimanya setiap bulan. Pemberian gaji yang diterima karyawan sebenarnya telah melebihi dari UMP ataupun upah minimum tingkat provinsi, tetapi kebutuhan yang semakin meningkat menyebabkan besaran gaji yang diterima dirasakan kurang memadai dan tidak sesuai dengan keekonomian saat ini.

Berikutnya pertanyaan mengenai kondisi kerja. Di mana para responden memberikan tanggapan baik sebanyak 16 orang, tanggapan cukup baik sebanyak 15 orang, dan tanggapan kurang baik sebanyak 4 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang ada di Divisi CMD (*Chemical Department*) sudah cukup baik, sehingga karyawan dapat menjalankan setiap pekerjaan yang diembarkannya dengan baik.

Kondisi kerja karyawan divisi CMD berbeda-beda tergantung dari tugas dan fungsi yang melekat pada dirinya. Pada staff administrasi kondisi pekerjaannya hanya berkutat menyelesaikan berbagai permasalahan administrasi pengaturan jadwal pekerjaan, pencatatan, dan lainnya. Sedangkan kondisi kerja untuk kepala shift harus mengontrol dan mengomandoi anggota yang berada dibawahnya, sementara kondisi kerja bagian pengawasan harus senantiasa melakukan

pemantauan pada setiap peralatan kimia yang menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan untuk bagian perawatan bertugas melakukan perawatan dengan baik dan tepat pada setiap peralatan kerja yang ada.

Kemudian dari pertanyaan mengenai interaksi antar pegawai. Di ketahui sebanyak 22 orang responden menyatakan baik, sebanyak 12 orang menyatakan cukup baik, dan terdapat 1 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa interaksi antar pegawai dalam menjalankan pekerjaan di Divisi CMD (*Chemical Department*) sudah baik, sehingga karyawan bisa menjalankan pekerjaan secara tim dengan baik.

Sedangkan tanggapan mengenai keamanan tempat kerja. Para responden memberikan tanggapan baik sebanyak 18 orang, tanggapan cukup baik sebanyak 16 orang, dan 1 orang responden memberikan pernyataan kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan dan memberikan rasa aman bagi setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja, sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Rasa aman yang ditunjukkan perusahaan dengan menyediakan tenaga keamanan, fasilitas keamanan kerja, petunjuk-petunjuk kerja, dan sarana prasarana lainnya yang mampu memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan baik itu bersifat fisik maupun non fisik.

Sedangkan dari pertanyaan mengenai status jabatan. Para responden memberikan tanggapan baik sebanyak 6 orang, tanggapan cukup baik sebanyak 13 orang, dan tanggapan kurang baik sebanyak 16 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pemberian status jabatan bagi karyawan yang belum baik dirasakan

oleh karyawan, sehingga status jabatan dari karyawan menjadi permasalahan tersendiri bagi karyawan dalam memperoleh kepuasan bekerja di Divisi CMD (*Chemical Department*).

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator faktor pekerjaan secara keseluruhan sudah baik. Namun terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat bagi kepuasan kerja karyawan yakni promosi, gaji, dan status jabatan. Ketiga faktor yang menjadi penghambat ini perlu mendapat perhatian kedepannya agar kepuasan kerja karyawan benar-benar terwujud dan karyawan dengan rasa senangnya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal.

Dari tanggapan kedua indikator pada variabel kepuasan kerja yakni indikator faktor karyawan dan faktor pekerjaan yang telah dibahas di atas, maka peneliti merekapitulasi hasil tanggapan tanggapan responden ke dalam satu tabel untuk dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja

| No | Variabel Kepuasan Kerja<br>(X) | Jawaban     |                      |                       | Jumlah |
|----|--------------------------------|-------------|----------------------|-----------------------|--------|
|    |                                | Baik<br>(3) | Cukup<br>Baik<br>(2) | Kurang<br>Baik<br>(1) |        |
| 1  | Prestasi kerja                 | 7           | 25                   | 3                     | 35     |
| 2  | Pengakuan                      | 12          | 18                   | 5                     | 35     |

|                          |                         |       |     |    |     |
|--------------------------|-------------------------|-------|-----|----|-----|
| 3                        | Pekerjaan menarik       | 18    | 17  | -  | 35  |
| 4                        | Tanggungjawab           | 24    | 11  | -  | 35  |
| 5                        | Promosi                 | 3     | 16  | 16 | 35  |
| 6                        | Gaji                    | 7     | 15  | 13 | 35  |
| 7                        | Kondisi kerja           | 16    | 15  | 4  | 35  |
| 8                        | Interaksi antar pegawai | 22    | 12  | 1  | 35  |
| 9                        | Keamanan tempat kerja   | 18    | 16  | 1  | 35  |
| 10                       | Status jabatan          | 6     | 13  | 16 | 35  |
| Jumlah                   |                         | 133   | 158 | 59 | 350 |
| Skor                     |                         | 399   | 316 | 59 | 774 |
| Skor Tertinggi (3x10x35) |                         | 1.050 |     |    |     |
| Persentase               |                         | 73,7% |     |    |     |
| Kategori                 |                         | Baik  |     |    |     |

Sumber: Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa secara keseluruhan variabel kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) sudah berada pada kategori baik atau sebesar 73,7%. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan yang bekerja di Divisi CMD (*Chemical Department*) telah merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dijalannya dan berbagai fasilitas pendukung yang diterimanya baik secara faktor karyawan maupun faktor pekerjaan.

Wawancara dengan Ridwan Ali selaku Supervisor Divisi CMD (*Chemical Department*) diperoleh informasi berikut:

*Apresiasi perusahaan pada seluruh karyawan yang dipekerjakan? Apresiasi perusahaan perlu ditingkatkan lagi, dikarenakan tidak sebanding dengan lama kerja dan salar yang diterima. Perusahaan ada memberikan reward bagi karyawan berprestasi. Adanya pemberian upah atas lembur kerja. Pada saat Covid-19 ini ada tambahan masker dan Vitamin C yang diberikan perusahaan. Dukungan perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja bagi*

karyawan? *Dukungan perusahaan masih kurang untuk kepuasan kerja karyawan. Gaji yang dibayar tepat waktu. Adanya pemberian reward atas performance yang ditunjukkan karyawan* (Wawancara pada tanggal 16 Juni 2021)

Tanggapan yang disampaikan di atas memberikan penjelasan bahwa apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang mencapai prestasi kerja kurang baik, sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang dijalannya.

Hasil mengenai variabel kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) ditemukan adanya ketidakpuasan karyawan pada bagian tertentu seperti promosi jabatan, besaran gaji yang diterima, dan status jabatan yang dimilikinya. Hasil ini tentunya memberikan rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dikarenakan masa promosi jabatan untuk karyawan yang kurang jelas, besar gaji yang kurang sesuai dengan masa kerja, dan status jabatan yang tidak tetap.

## **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Regresi Sederhana**

#### **a. Persamaan Regresi**

Untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) digunakan analisis statistik dengan analisis regresi sederhana, di mana rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana : Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Lingkungan kerja

$\varepsilon$  = Error

Dengan demikian dari hasil pengolahan data penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh data bahwa mengenai regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,742 + 0.598X + 0.327\varepsilon.$$

Tabel V.13 Koefisien Korelasi

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | ,742                        | ,327       |                           | 2,271 | ,030 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,598                        | ,131       | ,622                      | 4,568 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus statistik, maka didapat persamaan regresi yakni  $Y = 0.742 + 0.598X + 0.327\varepsilon$ . Persamaan di atas dapat diuraikan bahwa konstanta (a) = 0.742, artinya tanpa variabel kepuasan kerja telah terbentuk dengan sendirinya sebesar 0,742 poin. Koefisien regresi X (b) = 0.598,

artinya dengan variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 0.598 poin akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*).

### b. Analisis Determinasi

Tabel V.14 Analisis Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,622 <sup>a</sup> | ,387     | ,369              | ,33748                     |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Pada tabel tersebut diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.622. Informasi ini menunjukkan adanya signifikansi atau pengaruh yang cukup kuat antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Adanya pengaruh yang diberikan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan menggambarkan bahwa Divisi CMD (*Chemical Department*) PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk telah memberikan fasilitas kerja yang dalam mendukung aktivitas karyawan..

Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.369 berarti tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang mempengaruhi sebesar 36,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 36,9% setiap ada perubahan pada pemberian lingkungan kerja yang semakin baik maka memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*).

## 2. Uji Hipotesis

Pada kolom Coefficients dilakukan uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independent.

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Uji t, yaitu untuk menilai variabel bebas (independent) berpengaruh dengan variabel terikat (dependent).

Jika t hitung < dari t tabel, maka hipotesis ditolak,

Jika t hitung > dari t tabel, maka hipotesis diterima.

Adapun rumus yang digunakan, adalah

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

Pada tabel V.9 di atas memperlihatkan  $T_{hitung}$  untuk lingkungan kerja 4,568 dan  $T_{tabel}$  1.697 dengan probabilitas (Sig) 0,000 (< dari  $\alpha$  0,05), berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika t hitung > dari t tabel.



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja pada penelitian berada pada kategori baik dengan penilaian yang diberikan para responden sebesar 81,9%. Namun begitu masih terdapat lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan terutama dari sumber udara dan suhu udara yang ada ditempat kerja yang terkontaminasi dengan aktivitas pabrik, sehingga sumber udara mengandalkan dari pendingin dan suhu udara yang panas.
2. Variabel kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Divisi CMD (*Chemical Department*) sudah berada pada kategori baik atau sebesar 73,7%. Kepuasan kerja masih dirasakan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan dikarenakan promosi jabatan yang tertutup, gaji yang tidak sesuai dengan risiko kerja, serta status karyawan yang sebagian besar masih kontrak.
3. Hasil perhitungan statistik diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.369 berarti tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang mempengaruhi sebesar 36,9%. Sedangkan dari hasil uji t diketahui nilai lingkungan kerja 4,568 dan  $T_{tabel}$  1.697 dengan probabilitas (Sig) 0,000 (< dari  $\alpha$  0,05), berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi CMD (*Chemical*

Department) PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel.

## B. Saran-saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya kompensasi finansial. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya menempatkan kantor atau ruang pekerjaan diwilayah ataupun lingkungan yang jauh dari aktivitas pabrik, sehingga sumber udara dan suhu udara diruang kerja karyawan lebih baik dan tidak hanya mengandalkan pendingin udara maupun exsos (pembuang udara panas).
2. Perusahaan hendaknya membuat kebijakan secara terbuka mengenai promosi jabatan dan status kerja karyawan kontrak atau tetap, sehingga karyawan bisa lebih fokus menjalankan pekerjaan tanpa memandang status kepegawaiannya.
3. Hasil kerja yang diberikan karyawan sudah baik dan perlu ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja seperti tambahan gaji. Di karena bagian CMD atau bagian perawatan peralatan kimia ini memiliki risiko yang cukup tinggi bagi kesehatan dan juga memiliki peranan penting bagi aktivitas perusahaan dalam pengolahan bubur kertas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi, Nopri. 2004. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: UIR.
- Anoraga, Panji dan Widiyanti N. 2009. *Psikologi Dalam Perusahaan, Interaksi Sosial*, Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusriyanto, Bambang, 2007, *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Mangkunegara, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnis. 2011. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Unri Press.
- Musselman, Vernon A dan Jackson, Jhon H. 2006. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti, Muchdarsyah, 2007, *Produktivitas, Apadan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Haji Masagung.
- Siagian. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

- Sianipar, 1998, *Manajemen Pelayanan Publik*, Jakarta : LAN
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi Prawirosentono. 2011. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2005, *Study Kelayakan Bisnis*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wursanto. Ig. 2009. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Zulkifli & Moris A. Yogia. 2014. *Fungsi – fungsi manajemen* (Suatu Bacaan Pengantar). Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.