

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

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN. (KASUS BAGIAN PENGOLAHAN
PT. CAKRA ALAM SEJATI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



Muhammad Fakhri

NPM : 147210793

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

PEKANBARU

2021

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Muhammad Fakhri
NPM : 147210793
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam
Sejati


Format sistematika dan pembahasan masing-masing materi dalam Skripsi ini telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diseminarkan.

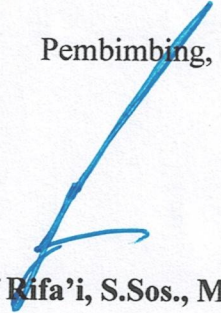
Pekanbaru, 21 Juni 2021

Turut Menyetujui,

Kaprodi Administrasi Bisnis,

Pembimbing,


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


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

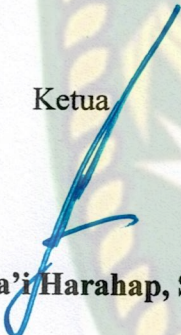
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

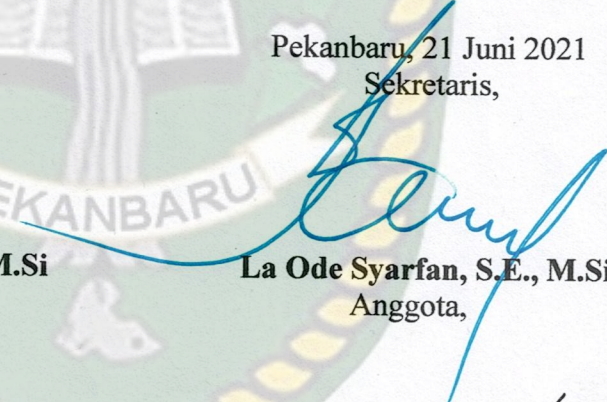
Nama : Muhammad Fakhri
NPM : 147210793
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam
Sejati

Naskah Skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif. Telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerima untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Ketua

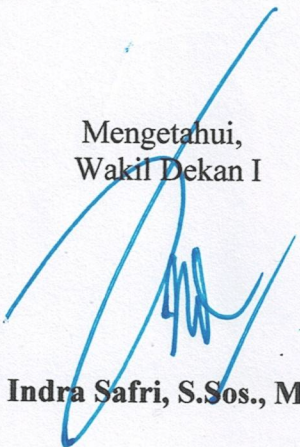

Arif Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 21 Juni 2021
Sekretaris,


La Ode Syarfan, S.E., M.Si
Anggota,


Dr. Annisa Mardhatillah, S.Sos., M.Si

Mengetahui,
Wakil Dekan I


Indra Safri, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

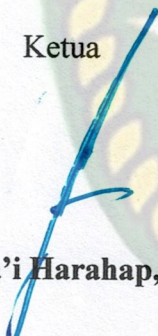
Nama : Muhammad Fakhri
NPM : 147210793
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati

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 disahkan sebagai karya ilmiah.

Pekanbaru 21 Juni 2021

An. Tim Penguji
Sekretaris,

Ketua

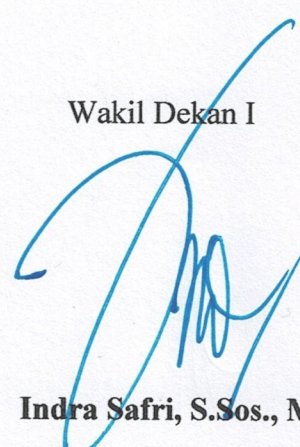

Arif Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si


La Ode Syarfan, S.E., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I

Ketua Prodi Administrasi Bisnis


Indra Safri, S.Sos., M.Si


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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 944/UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Mimbang : 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	: Muhammad Fakhri
N P M	: 147210793
Program Studi	: Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati).”

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. Arief Rifa'i H, S.Sos., M.Si. | Sebagai Ketua merangkap Penguji |
| 2. La Ode Syarfan, SE., M.Si. | Sebagai Sekretaris merangkap Penguji |
| 3. Dr. Annisa Mardatillah, S.Sos, M.Si. | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 4. Afrizal, SE., M.Si. | Sebagai Anggota merangkap 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 : 29 Juni 2021
Dekan

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



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: 944/UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 29 Juni 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Rabu tanggal, 30 Juni 2021 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Muhammad Fakhri
NPM : 147210793
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati).”**

Nilai Ujian : Angka : ” **76** ” ; Huruf : ” **B+** ”
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Arief Rifa'i H, S.Sos., M.Si.	Ketua	1.
2.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Sekretaris	2.
3.	Dr. Annisa Mardatillah, S.Sos., M.Si.	Anggota	3.
4.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	4.

Pekanbaru, 30 Juni 2021
An. Dekan,

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk naskah Skripsi
Yang sederhana ini ku persembahkan sebagai sedikit
Tanda bukti dan ucapan terima kasih ku kepada
Segenap hamba Allah yang ku tuliskan berikut ini yang
Telah banyak berjasa dalam perjalanan kehidupan ku
Sampai saat ini.
Khusus untuk Ayahanda
Bersama Ibunda yang tercinta. Terima
Kasih atas seluruh limpahkan kasih sayang yang tidak
Berbatas yang telah beliau curahkan kepada ku,
Semoga Allah Swt tetap melimpahkan Rahmat dan
Karunia yang tiada terputus kepada Beliau, Amin
Kepada yang tersayang Adik-adik
Yang telah membantu
Ku baik materil maupun moril serta memotivasi ku
Dalam menyelesaikan studi. Terima kasih atas semua
Bantuan yang telah diberikan, semoga Allah Swt.
Mencatatnya sebagai amal beliau dan
Membalasinya dengan rahmat dan karunia yang
Setimpal, Amin.

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan yang maha esa yang telah memberikan kekuatan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul : **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cakrawala Alam Sejati (PT.Cas) bagian Pengolahan produksi”**. diajukan ke Fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat penyusunan skripsi.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab Skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Skripsi ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal ini penulis berharap kamakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi mau pun dalam proses penulisan dan penyelesaian Skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salau dan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang Beliau pimpin.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, Bapak Dr.Syahrul Ahmal Latif.M.Si. karena selalu mendukung dan

menjadi motivator saya untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

3. Bapak Arief Rifai, S.Sos selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan dengan mendidik dan memberikan segala dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
5. Kepada Pimpinan dan staf atau karyawan PT. CAS (Cakrawala Alam Sejati) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan mengambil data serta informasi yang dibutuhkan.
6. Kepada Ayahanda Jamal dan Ibunda Kholimah, tercinta serta kakak dan adik saya yang telah memberikan Doa, Mendidik, Memotivasi, maupun materi selama penulis menyelesaikan studi pada Universitas Islam Riau.
7. Kepada teman-teman seperjuangan yang sama-sama menggali ilmu khususnya angkatan 2014 jurusan Administrasi Bisnis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan Rahmat-Nya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Naskah skripsi ini penulis sadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh

karena itu, kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan penulisan penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa dan mudah-mudahan apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan bagi kita semua dan dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Pekanbaru, 21 Juni 2021
Penulis,

Muhammad Fakhri

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xiii
ABSTAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR.....	13
A. Studi Kepustakaan.....	13
1. Teori Administrasi	13
2. Teori Organisasi	14
3. Teori Manajemen	15
4. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	19
5. Teori Pelayanan.....	ff
6. Teori Kualitas Pelayanan	87
7. Teori Kepuasan	76
8. Teori Kepuasan Konsumen	87
B. Kerangka Pikir	35
C. Konsep Operasional	36
D. Operasional Variabel.....	42

E. Teknik Pengukuran	43
F. Penelitian Terdahulu	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Tipe Penelitian	49
B. Lokasi Penelitian	49
C. Populasi Dan Sampel	49
D. Teknik Penarikan Sampel	50
E. Jenis Dan Sumber Data	51
F. Teknik Pengumpulan Data	51
G. Teknis Analisis Data	52
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	53
A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru	53
B. PT. Cakra Alam Sejati	54
BAB V HASIL PENELITIAN	62
A. Identitas Responden	62
B. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati	66
C. Hambatan Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati	89
BAB VI PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	85
DAFTAR KEPUSTAKAAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel

Tabel II.1	Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen pada Planet Swalayan, Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru.....	19
Tabel III.1	Populasi dan Sampel Penelitian Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati.....	29
Tabel III.2	Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati.....	48
Tabel V.I	Jumlah Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan .	51
Tabel V.2	Jumlah Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan .	52
Tabel V.3	Jumlah Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan .	53
Tabel V.4	Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan .	54
Tabel V.5	Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan .	55
Tabel V.6	Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan .	57
Tabel V.7	Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan .	58
Tabel V.8	Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan .	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar

- Gambar II.1 Kerangka Pikir Penelitian Tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati 17



PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Peserta Ujian Konferehensif Skripsi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fakhri
NPM : 147210793
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT. Cakra Alam Sejati)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif 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 palagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademi dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut diatas, 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 Republik Indonesia.

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

Pekanbaru, 21 Juni 2021
Pelaku Pernyataan,

Muhammad Fakhri

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN. (KASUS BAGIAN PENGOLAHAN
PT. CAKRA ALAM SEJATI**

ABSTRAK

Muhamad Fakhri

Penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan Pt. Cakra Alam Sejati. Indikator penilaian Promosi terhadap minat beli konsumen yang dipergunakan 2 Variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja meliputi: Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik. Kepuasan Kerja Meliputi Faktor Psikologi, Faktor Fisik dan Faktor Finansial. Penelitian ini yang berlokasi di Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan. Metode Penelitian ini menggunakan *Survey Deskriptif* yaitu memprioritaskan daftar kuisisioner sebagai alat pengumpulan data Metode Kuantitatif Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 Orang Karyawan PT. Cakra Alam Sejati. Teknik mengambil sampel Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Menggunakan Sensus. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan Pt. Cakra Alam Sejati Berada dikategorikan Baik. Dalam Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Lingkungan, Kepuasan dan PT. Cakra Alam Sejati

**WORK ENVIRONMENT RELATIONSHIPS WITH SATISFACTION
EMPLOYEE WORK. (PROCESSING SECTION CASE
PT. TRUE NATURAL CHAKRA**

ABSTRACT

Muhamad Fakh

This study is to determine the relationship between work environment and employee job satisfaction. (The case of the processing division of PT. Cakra Alam Sejati. Indicators of promotion assessment of consumer buying interest are used 2 variables, namely Work Environment and Job Satisfaction. Work Environment includes: Physical Environment and Non-Physical Environment. Job Satisfaction Includes Psychological, Physical and Financial Factors. This research is located in Dundangan Village, Pangkalan Kuras District, Pelelawan Regency. This research method uses a descriptive survey, which prioritizes the questionnaire list as a data collection tool. Quantitative Method The sample in this study amounted to 49 employees of PT. Cakra Alam Sejati. The technique of taking samples of employees of PT. Cakra Alam Sejati Using the Census Based on the results of the analysis of this study it can be concluded that the Relationship between Work Environment and Job Satisfaction of Employees.

Keywords: *Environment, Satisfaction and PT. True Nature Chakra*

BAB I

PENDAHUAN

A. Latar Belakang

Dalam perusahanan sangat di butuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil, Tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan masa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja bisa di pastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan lancar atau tidak beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya pencapaian perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang di harapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius. Perusahaan harus menyadari bahwa tujuan dari organisasi akan dapat di capai dengan adanya karyawan yang mampu dan terampil didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Sumber daya manusia (SDM) dalam wujudnya tenaga kerja merupakan faktor produksi yang dapat mengerakan faktor-faktor produksi lainnya, manajemen sumber daya manusia adalah hal yang berfungsi untuk mengatur serta mengarahkan jalanya tenaga kerja. sumber daya manusia yang mengatur dalam perusahaan di sebut dengan manajemen. Manajemen tersebut bisa menentukan apa menjadi tugas dan tanggung jawab tenaga kerja.

Sumber daya manusia selain manjadi penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia pula sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan. Hal ini di sebabkan setiap

manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda antara manusia lainnya.

Untuk itu salah satu sasaran yang penting dari manajemen personalia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan perkerja yang akan terlihat dalam sikap positif dan sifat negatif perkerja terhadap perkerjaannya. Karena adanya dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya seperti produktivitas, tun over, prestasi kerja dan absensi.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang *relative*, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena itu perasaan terkait dengan perasaan seseorang. Maka kepuasan kerja di definisikan sebagai sebuah sikap emosional karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi atau suasana dimana mereka berkerja. Dengan itu karyawan yang berkerja dalam lingkungan yang menurut tidak nyaman bagi dirinya maka menjadikan perkerjanya memiliki sifat asing untuk dijalankannya. Secara sederhana bahwa karyawan yang puas lebih menyukai dimana mereka berkerja. Kepuasan kerja juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan phiskologi, fisik, dan finansial.

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup dalam diri seseorang. Sehingga menjadi hal sangat penting untuk di perhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seorang karyawan akan ikut menentukan kelangsungan operasi

suatu perusahaan. Permasalahan ini menjadikan perusahaan akan mengalami masalah kerugian atau bangkrut.

Manusia selalu peran penting aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi apapun, karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi tujuan tersebut tidak mungkin akan dapat terwujud suatunya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang di miliki oleh perusahaan sebagai penunjang kerja karyawan begitu canggih. Dipastikan penunjang kerja tersebut membutuhkan manusia untuk memegang kendali. Pimpinan kerja karyawan perlu memperhatikan apa yang terjadi kebutuhan dan keinginan dari karyawannya yakni agar lingkungan kerja tetap aman, nyaman. Atau memiliki ide untuk mendorong karyawan bersikap positif dalam hal berkerja. Baik menyakut tempat berkerja maupun peralatan atau fasilitas disediakan untuk kelancaran berkerja.

PT.Cakra Alam Sejati adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan menjadi CPO. Beralamat berdirinya perusahaan, di jalan lintas timur, desa Dundangan, Kecamatan, Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, provinsi, Riau. Sebagai perusahaan yaitu PT.Cakra Alam Sejati tidak bisa mengabaikan kepuasan kerja karyawan karena tentunya hal ini menentukan hasil yang akan datang.

PT.Cakra Alam Sejati ini mempunyai karyawan yang terdiri atas karyawan kebun dan karyawan pabrik, namun dalam menjalankan aktifitas sehari-hari masing-masing bagian ini akan di pimpin seorang manajer yaitu manajer kebun dan manajer pabrik. Tetapi sebagai pimpinan tetap di pimpin oleh seorang manajer puncak yaitu pimpinan keseluruhan dari perusahaan ini. Artinya baik

manajer kebun dan manajer pabrik tetap tanggung jawab kepada pimpinan puncak atau manajer puncak. Dalam Penelitian ini, untuk memudahkan penulis membatasi Penelitian ini hanya pada karyawan pabrik bagian produksi pengolahan saja.

Lingkungan yang kondusif sangat menjadikan perhatian khusus perusahaan sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya karyawan itu berkerja, lingkungan baik tentunya membuatnya karyawan merasakan nyaman dan aman dalam berkerja. Kondisi lingkungan kondusif kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baiknya buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Apabila lingkungan baik maka hubungan antara pegawai baik. kinerja yang dilakukan karyawan tentu akan di hasilkanya maksiamal.

Lingkungan kerja sendiri perusahaan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan dari memperbaiki diri dan melakukan pembenahan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terlihat PT. Cakra Alam Sejati sendiri ialah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat memberikan kenyamanan kepada karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja, motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja, serta akan mempermudah dalam pencapaian tujuan-tujuan. namun peneliti menemukan adanya indikasi yang menunjukan tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah dari pengamatan. contohnya ini ada beberapa karyawan yang harus ditegur atasnya terlebih dahulu mereka baru bergerak melakukan pekerjaanya dan masih ada karyawan yang tidak memakai helm pelindung. Kembali pada penilaian lingkungan kerja ada sesuatu

dari sudut pandang mana karyawan menilainya sebab baik bagi perusahaan belum tentu baik bagi karyawan begitu pula sebaliknya.

PT. Carawala Alam Sejati sendiri sudah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan cara menyediakan fasilitas dan perlengkapan sebaik. Dari helm pelindung, alat peredam suara, sepatu boot, masker, serta perlengkapan lain demi menjaga keselamatan serta kesehatan karyawan. Dalam hal pelayanan kesehatan perusahaan juga memberi fasilitas lainnya disediakan tempat bagi karyawan PT. Cakra Alam Sejati dan fasilitas lainnya yang disediakan tempat bagi karyawan yang ingin beristirahat disebuah ruangan khusus, dan kebersihan lingkungan tetap terjaga dengan baik. Selain itu pimpinan juga berusaha sedekat mungkin dengan karyawan pada saat jam istirahat berlangsung serta memberi informasi yang lancer berkenaan dengan jadwal kerja, jika ternyata banyak buah masuk maka karyawan akan ditelpon bekerja.

Namun saat ini masih ada perusahaan yang tidak memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan sehingga membuat menjadi tidak nyaman dala bekerja dan tidak memperoleh kepuasan kerja. Hal ini tidak hanya akan berdampak pada rendahnya kinerja perusahaan pada jangka pendek. Melaikan juga akan banyak karyawan akan keluar (*resign*) dari perusahaan. Dan akan menjadi boomerang apabila karyawan yang kompeten yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini akan berdampak buruk pada perusahaan dalam jangka panjang karena akan menurun produktivitas perusahaan. Dapat Hasilnya produksi oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Rencana Dan Realisasi Produksi PT. Cakra Alam Sejati Bagian Pengolahan

No	Tahun	Rencana produksi/tahun (Ton)	Realisasi Produksi/tahun (Ton)	Persentasi (%)
1	2016	49.000	39.207	80,01%
2	2017	54.398	45.197	83,08%
3	2018	63.905	48.709	76,22%
4	2019	76.687	55.071	71,81%

Sumber : PT. Cakra Alam Sejati, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya terjadi penurunan produksi dan puncak penurunan terjadi dari tahun 2016-2019, realisasinya paling rendah terjadi ditahun 2019 yaitu sebesar 71,81% sementara itu perusahaan belum mampu memenuhi target produksinya. Melihat kondisi seperti ini perusahaan perlu melakukan pembenahan sehingga dapat tercapainya target yang diinginkan.

Rendahnya produktivitas kerja tersebut dapat mencerminkan pada tingkat konsisten serta kemangkiran atau absensi karyawan. Semakin tinggi tingkat kemangkiran maka jelas tergambar bahwa karyawan merasakan kurang puas atau tidak nyaman dalam bekerja hal inilah yang berdampak buruk bagi tercapainya target yang diinginkan. Begitu pula yang terjadi pada PT. Cakra Alam Sejati ini, dimana dari tabel absensi yang menunjukkan kepuasan karyawan berkerja, sebagai berikut:

Tabel 1.2: Ketidak Disiplinan Karyawan Pada PT. Cakra Alam Sejati Bagian Pengolahan Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan	Efektif Kerja (Hari)	Keterangan			
			Sakit	%	Alpha	%
2016	44	307	7	15,9%	24	54,5%
2017	42	307	9	21,4%	31	73,8%
2018	48	307	8	16,6%	26	54,2%
2019	42	307	11	26,1%	19	45,2%

Sumber : PT. Cakra Alam Sejati, 2020

Dari tabel di atas terlihat bahwa absensi mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tinggi absensi pada 2017 yaitu 73,8% pada tahun berikutnya mengalami penurunan tetapi tentunya masih tinggi tingkat absensi. Berdampak pada karyawan lainnya yang mengatikan mereka tidak masuk kerja pada hari itu . karyawan pengganti tentunya capek yang seharusnya istirahat mengumpulkan tenaga untuk keesokan harinya harus berkerja kembali mengatikan temannya.

Perusahaan tentunya mempunyai tindakan bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Bagi karyawan yang mangkir kerja perusahaan akan mengeluarkan surat teguran dan jika masih tidak mendapatkan respon maka perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan sampai 3 kali, jika karyawn sudah mendapatkan surat 3 kali dan masih mengulangi kesalahan maka perusahaan akan mengeluarkan karyawan tersebut dari perusahaan, hal ini dilakaukan oleh perusahaan untuk memberikan efek jera bagi karyawan.

Selain itu kepuasan karyawan dapat dilihat dari *employee labor turn over* dari tahun ketahun. Karena jika tingkat LTO karyawan meningkat dari tahun ketahunnya bias dikatakan bahwa perusahaan tidak dapat menjaga kepuasan kerja

karyawan. Untuk mengetahui LTO karyawan PT. Cakra Alam Sejati bagian pengolahan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3: Jumlah Keluar Masuknya Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Bagian Pengolahan Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan	Keluar	%	Masuk	%
2016	44	11	25%	3	6,8%
2017	42	8	19,0%	15	35,7%
2018	48	12	25%	10	20,8%
2019	42	13	30,9%	10	23,8%

Sumber : PT. Cakrawal Alam Sejati, 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dapat diketahui serinya terjadi *employee labor turn over* atau keluar masuknya karyawan, terlihat pada tahun 2016-2019 banyak karyawan yang memilih keluar. Hal ini dapat berdampak buruk pada proses produksi.

Masih tingginya jumlah karyawan masuk dan keluar perlu menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan karena apabila yang keluar adalah karyawan yang berkompeten maka perusahaan akan mengalami kerugian selain itu karyawan keluar tidak segera diganti maka karyawan yang lain akan menanggung pekerjaan dari karyawan yang keluar sehingga melibatkan karyawan tidak bekerja secara efektif.

System kerja karyawan PT. Cakra Alam Sejati sebelum menjadi karyawan tetap akan menyelesaikan masa pelatihan terlebih dahulu selama 3 bulan setelah itu langsung di angkat menjadi karyawan tetap. Untuk peraturan jam kerja yaitu jam masuk dan jam pulang kerja karyawan pada shift mulai 06.00 – 18.00 WIB.

Mulai kerja aktif pukul 19.00 – 24.00 WIB lewat 24.00 mereka akan beganti kerja setiap 2 jam.

Berdasarkan latar belakang diatas, Ada banyaknya masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di sesuatu organisasi perusahaan, hal ini persoalan perusahaan karena karyawan tingkat kepuasan berbeda. Ada pun itu tingkat kepuasan kerja adalah ada hubungan dengan lingkungan kerja mereka.

1. Adanya tingkat absensi karyawan yang setiap tahunnya meningkat pada perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Cakra Alam Sejati.?
2. Adanya tingkat keluar masuknya karwayawan yang setiap tahun meningkat pada perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Cakra Alam Sejati.?
3. adanya unsur-unsur yang bisa jadi di sebabkan lingkungan kerja yang kurang sesuai kepuasan kerja di perusahaan perkebunaan kelapa sawit PT. Cakra Alam Sejati.?

Berdasarkan data tingkat peraturan karyawan dan absensi karyawan PT. Cakra Alam Sejati bagian pengolahan atau berdasarka latar belakang diatas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejahuh mana lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan seorang karyawan. Oleh karena itu penulis mengadakan Penelitian mengenai masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dan menuangkan dalam bentuk Penelitian yang berjudul: **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cakra Alam Sejati (PT.Cas) bagian Pengolahan.**

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian diatas, Maka Rumusan Masalah penelitian ini adalah **“Bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cakra Alam Sejati (PT.Cas) bagian Pengolahan”**.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana Hubungan lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja pada PT.Cakra Alam Sejati bagian pengolahan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT.Cakra Alam Sejati bagian pengolahan.
- c. Untuk mengetahui secara signifikansi hubungan lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan bagian pengolahan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis penelitian ini merupakan salah satu bahan pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang Ilmu Administrasi Bisnis.
- b. Secara Akademis dapat menjadi bahan referensi dan juga dapat menjadikan sumbangan pemikiran bagi peneliti yang akan datang.
- c. Secara Praktis tulisan ini diharapkan mampu memberi masukan bagi pihak PT. Cakra Alam Sejati dalam menangani lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan khususnya karyawan yang berkerja bagi pengolahan produksi.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KLERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Adminidtrasi

Di dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari kegiatan administrasi. Karena ilmu administrasi merupakan sebuah bentuk usaha dan aktivitas yang berhubungan dengan pengaturan kebijakan agar dapat mencapai target/ tujuan organisasi (umum/sempit). Apa bila sebuah organisasi tidak memiliki administrasi oraganisasi tersebut tidak akan berjalan sesuai jalur yang tepat. Jadi, boleh dibilang bahwa administrasi punya peranan yang sangat krusial dalam semua aktivitas sebuah organisasi. Di dalam ilmu administrasi bisnis mempunyai objek, subjek, dan metode. Dalam hal ini, objeknya adalah manusia dan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk, bagian, dan mekanisme kerja sama, sedangkan metode adalah cara atau ide yang dikembangkan dalam upaya mencapai tujuan kerja sama yang dilakukan.

Ada beberapa para ahli menyimpulkan administrasi yaitu: Menurut George R. Terry (2005;23), pengertian administrasi adalah kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta penggerakan mereka yang melaksanakannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sondang P. Siagian (2008;10), arti administrasi adalah segala bentuk dari proses kerjasama antara dua individu atau lebih atas dasar rasionalitas terpilih untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

- a. Administrasi dalam arti sempit. Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungan satu sama lain. Data dan informasi yang dimaksud berhubungan satu sama lain. Data dan informasi yang dimaksud berhubungan dengan aktivitas organisasi, baik untuk kepentingan pribadi intern atau ekstern, (Silalahi, 2005: 5).
- b. Administrasi dalam arti luas, Administrasi dalam arti luas merupakan kegiatan kerja sama yang dilaksanakan oleh kelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditemukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien". (silalahi, 2005: 7)
- administrasi dalam arti luas dapat di tinjau dari 3 (tiga) sudut pandangan, yaitu sudut:
1. Proses
 2. Fungsi, dan
 3. Kepranatan (*instution*)

2. Organisasi

Didalam kehidupan individu memiliki begitu kompleks dan bersangkutan dengan kebutuhan baik dari segi ekonomi, sosial, rekreasi, pendidikan dan lain-lain sebagainya. Menjadikan seseorang tersebut untuk melakukan kebutuhan, menjadikan kelompok atau organisasi dengan keinginan baik dari segi ekonomi, social rekreasi dan lain sebagainya. Organisasi yaitu sebuah kelompok seseorang yang saling bekerja sama untuk tujuan bersama. secara terperinci pengertian

organisasi adalah sebagai tempat atau wadah untuk orang berkumpul dan berkerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material, dan lingkungan, dan sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut James D. Mooney (2006;45) mengatakan bahwa : “*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*” dalam arti (Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama). menurut *Boone & Kurtz* “*Business consists of all profit-seeking activities and enterprise that provide goods and service necessary to an economic system*”. Diartikan Bisnis merupakan aktivitas yang bertujuan mengejar keuntungan dan perusahaan yang menyediakan barang & jasa yang diperlukan dalam sebuah sistem ekonomi. Jadi simpulkan tentang pengertian Organisasi bisnis adalah suatu seorang denga kelompok atau team yang melakukan aktivitas ekonomi dengan saling berkerja sama dengan bertujuan untuk menghasilkan keuntungan atau laba.

3. Manajemen.

Manajemen adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaku untuk seni perancangan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Manajemen Secara Etimologi Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur. Kata manajemen mungkin

berasal dari bahasa Italia (1561) *maneggiare* yang berarti “mengendalikan”. Terutama dalam konteks mengendalikan kuda, yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti “tangan”.

Adaberapa Dan ada berapa ahli menyimpulkan pengertian manajemen yaitu, sebagai berikut:

- a. George R. Terry (2005;46) Di dalam bukunya yang berjudul “*principles of managent*” di sebutkan manajemen, “suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan dengan mengmfatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya”.
- b. Siagian(2008;36), Manajemen adalah salah satu bidang usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang dikelola oleh tenaga ahli yang terlatih dan berpengalaman.
- c. Mulya S.P Hasibuan (2000:2), Manjemen adalah ilmu seni untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya dengan efektif dan efesien dengan mencapai satu (1) tujuan.

Bisa disimpulkan manajemen adalah sumber daya manusia (Sdm) dengan mengatur sumber daya lain-lainya dengan menggunakan ilmu keindahan seni yang mempengaruhi untuk memproses yang dilakukan untuk tujuan visi dan misi organisasi. Sumber daya ada di proses dengan suatu aktivitas pekerjaan yang dilakukan berkerja sama didalam team.

Menurut Manulang, (2001:5) untuk mencapai tujuan, para manajer menggunakan istilah “enam M” dengan kata lain saran. Adapun saran manajemen itu antara lain:

- a. Man, Tenaga kerja manusia, sebagai macam aktivitas yang harus dilakukan untuk menacapai tujuan dapat di tinjau dari sudut pandang proses seperti; *planing, organisasi, staffing, difecting, maupun controlling.*
- b. Money, Untuk melakukan aktivitas diperlukan uang, seperti upah dan gaji orang-orang dan lain-lainnya.
- c. Material, Yaitu bahan-bahan diperlukaka untuk mencapai tujuan
- d. Metode, Yaitu cara diangapkan saran atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.
- e. Market, Yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan.
- f. Machines, Yaitu ala-alat atau mesin yang diperlukan.

4. Hubungan Lingkungan kerja.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan dari keberhasilan dari sesuatu perusahaan. Manusia dapat merasakan tugas dan pekerjaanya dipengaruhi oleh faktor, sehingga ada karyawan yang merasakan puas dan kuarang puas dalam berkerja. Salah satu faktor penting yang juga mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah memperhatikan lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja buruk maka hasil kerjanya juga buruk. Akibatnya terjadinya pemborosaan, tidak ekonomis, kerugian yang secara langsung dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja

karyawan. Sehingga dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat memperhatikan masalah lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, terpematur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang di berikan kepadanya (Nitisemito, 2000:193).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peratursn kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2001:1). Dari beberapa penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi semangat berkerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tugas-tugas tersebut akan dijalankan dengan baik apabila seorang pekerja merasa aman berada dalam lingkungan tersebut.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan dari keberhasilan dari sesuatu perusahaan. Manusia dapat merasakan tugas dan pekerjaanya dipengaruhi oleh faktor, sehingga ada karyawan yang merasakan puas dan kurang puas dalam berkerja. Salah satu faktor penting yang juga mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah memperhatikan lingkungan kerja.

1. Lingkungan Fisik

- a. Suhu adalah suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- b. Kebisingan adalah suara yang menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suatu suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai.
- c. Penerangan, bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua disbanding yang lebih muda.
- d. Mutu Udara, Merupakan fakta yang tidak bias diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar dilingkungan kerja

dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

2. Lingkungan Non Fisik

- a. Ukuran Ruang Kerja, sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
- b. Pengaturan Ruang Kerja, jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat mempengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu. Lokasi kerja karyawan juga mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.
- c. Privasi, dipengaruhi oleh dinding, partisipasi dan sekat-sekat fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka(khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status.

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu kerja dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan di mana para pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja didalam perusahaan dibagi berapa aspek pekerjaan pembentukan lingkungan kerja (Nitisemito, 2001:193) yaitu:

1. Pelayanan karyawan

Merupakan salah satu faktor penting untuk membentuk lingkungan kerja pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu, pelayanan kesehatan, penyediaan toilet kerja.

2. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan di mana karyawan berkerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan yang cukup, penggunaan warna ruangan yang sesuai dan keamanan berkerja bagi para karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan ikut menentukan tingkat kepuasan kerja meliputi hubungan dengan atasan yang harmonis, hubungan dengan karyawan serta sikap mendukung dari karyawan. Hubungan kerja yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitasnya. Hal ini karena dalam penyelesaiannya tugas-tugasnya para karyawan akan merasakan terganggu atau di ganggu oleh hal-hal didalam perusahaan.

5. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2012,46) Menyatakan Bahwa Lingkungan Kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Penerangan
- b. Suhu Udara
- c. Suara Bising
- d. Penggunaan Warna

e. Ruang Gerak Yang Diperlukan

f. Keamanan Kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan Karyawan dengan Atasan

b. Hubungan Karyawan dengan Sesama Rekan Kerja

c. Hubungan Karyawan dengan Bawahan

Selanjutnya menurut (Sedarmayanti 2001:21) lingkungan kerja dapat di bagi menjadi dua:

a. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seorang karyawan berkerja dalam perusahaan yang terbina dalam melakukan aktivitas karyawan pasti membutuhkan orang lain. Menurut (Sedarmayanti 2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan demikian karyawan wajib membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan, karena karyawan saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis para karyawan.

Menurut Nitisemito (2000:171-173) perusahaan hendaknya apa mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang yang hendaknya di ciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

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

1. Komunikasi

Komunikasi yang baik merupakan kunci salah satu keberhasilan untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah pahaman di dalam suatu organisasi. Karena adanya kegagalan menyapaikan pemikiran dan persaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat di gunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih baik produktif dan tentunya membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik Mangkunegara (2003) di perlukan:

1. Peraturan waktu
2. Tahu posisi diri
3. Adanya kecocokan
4. Menjaga kerharmonisan
5. Pengendalian desakan dalam diri
6. Memahami kata-kata atau tindakan anda kepada orng lain
7. Jangan mengatur orang lain sampai anda mengatur diri sendiri
8. Tidak mengumbarkan kemarahan pada orang lain
9. Bersikap bijaksana

b. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayati, 2011:26). Adapun subindikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sedarmayati, 2011:28) sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dan melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Temperature ditempat kerja, Tingkat temperature akan memberikan pengaruh yang berbeda. Setiap pegawai mempunyai kemampuan beradaptasi berbeda, tergantung didaerah bagaimana pegawai dapat hidup.
3. Kelembaban ditempat kerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam perentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja, Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Ditambah dengan pengaruh secara psikologi akibat adanya disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegeraan pada jasmani,
5. Kebisingan tempat kerja, Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pekerja untuk mengatasi kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis ditempat kerja, Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan ditempat kerja, Bau-bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
8. Tata warna ditempat kerja, Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lainlain.
9. Dekorasi ditempat kerja, Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Keamanan ditempat kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya penjagaan keamanan tempat kerja (satpam).

6. Kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan masing-masing nilai-nilai individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang di rasakan, sebaiknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan individu, maka semakin rendah nya tingkat kepuasan kerja individu yang di rasakanya.

Sering kali tingkat kepuasan dan hak perkerja dalam suatu perusahaan menimbulkan bebagai masalah. Untuk itu, berikut ini membahas mengenai kepuasan kerja, dan apa saja yang menjadi indikator pengukuran kerja karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja akan di rasakan oleh karyawan sebagai salah satu upaya dari perusahaan untuk meningkat kan kehidupannya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam berkerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan (Isyandi, 2004:137)

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu elmen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, dan lainnya, atau memiliki hubungan

dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Martoyo 2000:290)

Kepuasan kerja keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan, memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerja, (Handoko,2000:193).

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang di dasarkan pada sesuatu perbandingan mengenai apa yang diterima oleh pegawai dan pekerjaan sebagai hal pantas atau berhak baginya (Faustino Cordoso Gomes, 2003:42).

Kepuasan kerja merupakan hak yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan nilai-nilai yang menunjukan, bahwa unsure-unsure yang terdapat dalam pekerjaan sesuai dengan yang di inginkan. Jadi kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan derajat rasa sukunya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Munandar, 2001:350).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau pun tidak terjadi titik tertentu antara nilai balas kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi yang tingkat nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, Martoyo(2000:132).

7. Kepuasan kerja, Perputaran karyawan, Dan Absensi.

Merkipun hanya salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaan karyawan dan absensi. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan masalah perputaran dan absensi. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan lebih tinggi. Karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja akan cenderung sering absensi dan meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. (Handoko, 2000:197)

Dapat disimpulkan dari pendapat ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap refleksi sikap menyenangkan dari para karyawan atau kenyamanan terhadap pekerjaan yang mereka jalani di sebuah perusahaan atau organisasi. Berdasarkan imbalan yang diberikan perusahaan dan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi suasana di tempat kerja dan hubungan yang baik terjadi di antara anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasakan apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila karyawan memiliki atau mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan mewujudkan positif. Dan sebaliknya apa bila karyawan itu memiliki kepuasan kerja rendah maka karyawan tersebut mewujudkan negatif. Sikap ini akan mewujudkan tindakan hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang di hadapinya di lingkungan kerja mereka.

Ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan (Nasution, 2003:193) yaitu:

- a. Pekerjaan yang tidak monoton

- b. Pekerjaan yang di rancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa sehingga tidak menyiapkan waktu dan tenaga kerja karyawan.
- c. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan tata kerja yang selektif
- d. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya
- e. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang
- f. Karyawan merasakan tidak diawasi dengan ketat
- g. Pekerjaan menyediakan umpan balik dari atasan tanpa menyebabkan rasa sakit hati dan kecewa.

Selain itu menurut Siagian (2008:295) kepuasan kerja karyawan adalah merupakan sesuatu cara pandang seseorang baik yang bersikap positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai Penelitian telah membuktikan bahwa apa bila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terhadap variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang keberhasilan pekerjaannya yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasakan kepuasan.

Karyawan yang memiliki kepuasan akan lebih mungkin bixara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal pekerjaan mereka. Karyawan yang puas lebih bangga melebihi tuntutan tugas

mereka karena mereka ingin membahas pengalaman positif mereka. Kondisi dan keadaan makin bertambah buruk, dimana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya memperbaiki yang ada. Termasuk bentuk ini berupa sering datang terlambat, sering tidak masuk kerja dan lain sebagainya yang merugikan dalam perusahaan.

Karyawan yang puas akan lebih mungkin biara positif tentang dalam organisasi. Membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal (kreatif dan inovasi dalam organisasi) dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas lebih bangga melebihi tuntutan tugas atau pekerjaan mereka, mereka ingin membahas pengalaman positif mereka di dalam organisasi atau perusahaan.

Berapa ahli mengemukakan pendapat mereka yang di tuangkan dalam teori tentang kepuasan kerja yaitu: (Isyandi, 2004:124-133):

1. Teori klasik

a. Hierarchy of Need Theory (*Abraham Masslow*)

1. *Physiological Need* (kebutuhan fhisik dan biologis)
2. *Safety and security needs* (kebutuhan keamanan dan kesehatan)
3. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan afiliasi atau penerimaan)
4. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan dan status)
5. *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

b. Hygiene Theory (*frederick Herberg*)

Motivation factor (faktor motivasi), adalah faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja. Hal-hal yang dapat mendorong prestasi ini bersifat instrinsik (dalam diri seseorang), yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan.
2. Keberhasilan yang di raih.
3. Kesempatan bertumbuh.
4. Kemajuan dalam karier.
5. Pengakuan orang lain.

c. *Hygiene factor* (faktor lingkungan), adalah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja yang bersifat ekstrinsik (dari luar lingkungan diri seorang), yaitu:

1. Status seseorang dalam organisasi.
2. Hubungan karyawan dengan atasan.
3. Hubungan karyawan dengan rekan kerja.
4. Kebijakan organisasi.
5. Sistem administrasi organisasi.
6. Kondisi kerja.
7. Sistem imbalan yang berlaku.

d. Theory X dan Theory Y (Mc Gregor)

1. Teori X, yaitu:

1. Kebanyakan orang tidak suka bekerja.
2. Kebanyakan orang memiliki ambisi, tidak memiliki tanggung jawab dan lebih suka diberi penghargaan.
3. Kebanyakan orang tidak memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah yang kreatif.

4. Kebanyakan orang harus di kontrol secara ketat dan sering harus dipaksa untuk mencapai tujuan.
2. Teori Y, yaitu:
 - a) Bekerja seperti halnya bermain natural.
 - b) Control terhadap diri sendiri merupakan hal yang esensial.
 - c) Kepastian untuk memecahkan masalah secara kreatif terdapat pada sebagian besar orang.
 - d) Motivasi terjadi pada tingkat sosial, kebutuhan akan penghargaan dan akan aktualisasi diri sendiri pada tingkat yang lebih rendah.
 - e) Kebanyakan orang adalah kreatif dan self-direceted dalam pekerjaan kalau salah memberikan motivasi tetap.
 2. Teori kontemporer
 - a) *Equity theory*, dikemukakan oleh J. Stacy Adam. Teori ini menyakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang di buat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang di terima. Yaitu ada 4 (empat) ukuran penting dalam teori ini yaitu:
 - 1) Orang (personal), yaitu individu yang merasakan diperlukan dengan adil atau tidak adil.
 - 2) Perbandingan dengan orang lain (comparison other), yaitu sikap kelompok atau orang yang dijadikan sebagai perbandingan ratio masukkan atau perolehan.
 - 3) Masukan (input). Yaitu karakteristik individu yang di bawa masuk oleh seseorang kedalam organisasi atau pekerjaan yang dapat di cari (keterampilan, pengamana).

4) Perolehan (outcome), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaan (gaji, tunjangan, penghargaan).

b) Expectancy Theory (Teori Harapan), dikemukakan oleh Victor Vroom's. Teori ini secara logis berusaha membangun proses-proses mental yang mengarahkan seseorang mengeluarkan sejumlah usaha dengan tujuan tertentu. Teori berprinsip bahwa motivasi dari pihak pimpinan atau manajer kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap pemujuan usahapenapaian usaha pencapaian tujuan dari perusahaan.

Ada berapa faktor berapa faktor-faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja menurut Siagian (2008:296), yaitu:

1. Prestasi kerja

Yaitu bahwa seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian dia berusaha berprestasi sebaik mungkin.

2. Tingkat kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerja akan rendah tingkat kemangkiran. Sebaliknya apabila karyawan tingkat kepuasan kerja rendah maka karyawan tersebut akan cenderung tinggi tingkat kemangkiran.

3. Keinginan pindah

Yaitu salah faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan ini dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi,

baik dengan atasan dan para rekan kerja, jika kepuasan kerja tinggi maka keinginan pindah rendah, dan begitu juga sebaliknya.

4. Usia pekerja

Yaitu kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi, alasan sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain: gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relatif terjamin, adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

5. Tingkat jabatan

Yaitu literatur mengenai hal ini memberikan petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula.

6. Besar kecilnya organisasi

Yaitu telah umum dimaklumi bahwa kehidupan bekarya digunakan oleh manusia tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan lainnya, seperti yang bersifat mental, psikologi, sosial dan spritual. Dilihat dari sudut pandang ini, besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Bagi organisasi yang besar perlu dicari cara pengelompokan para karyawan sedemikian rupa sehingga masih karyawan tetap merasa mendapat perlakuan dan perhatian individual sesuai jati diri masing-masing.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Hasibuan,2003) yaitu:

1. Kompensasi finansial yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
5. Suasana dan lingkungan pekerjaan
6. Sifat pekerja monoton atau tidak
7. Hubungan dengan rekan kerja

Menurut Sutrisno (2012:74) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal tercermin yang menyakuti beberapa faktor-faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai indikator sebagai kepuasan kerja karyawan menurut Sutrisno (2007:86) adalah sebagai berikut

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kewijawaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor fisik, yaitu meliputi faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengatutan waktu, waktu istirahat, perlengkapan kerja.
3. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Mangkunegara (2003) mengemukakan bahwa ada 2(dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri pegawai.

Yaitu kecerdasan, kecepatan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), yaitu kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Adapun berikut menurut (Fathoni, 2006:129) yaitu:

1. Balasan jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
3. Berat ringan pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peratan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
7. Sikap pekerjaan yang monoton atau tidak

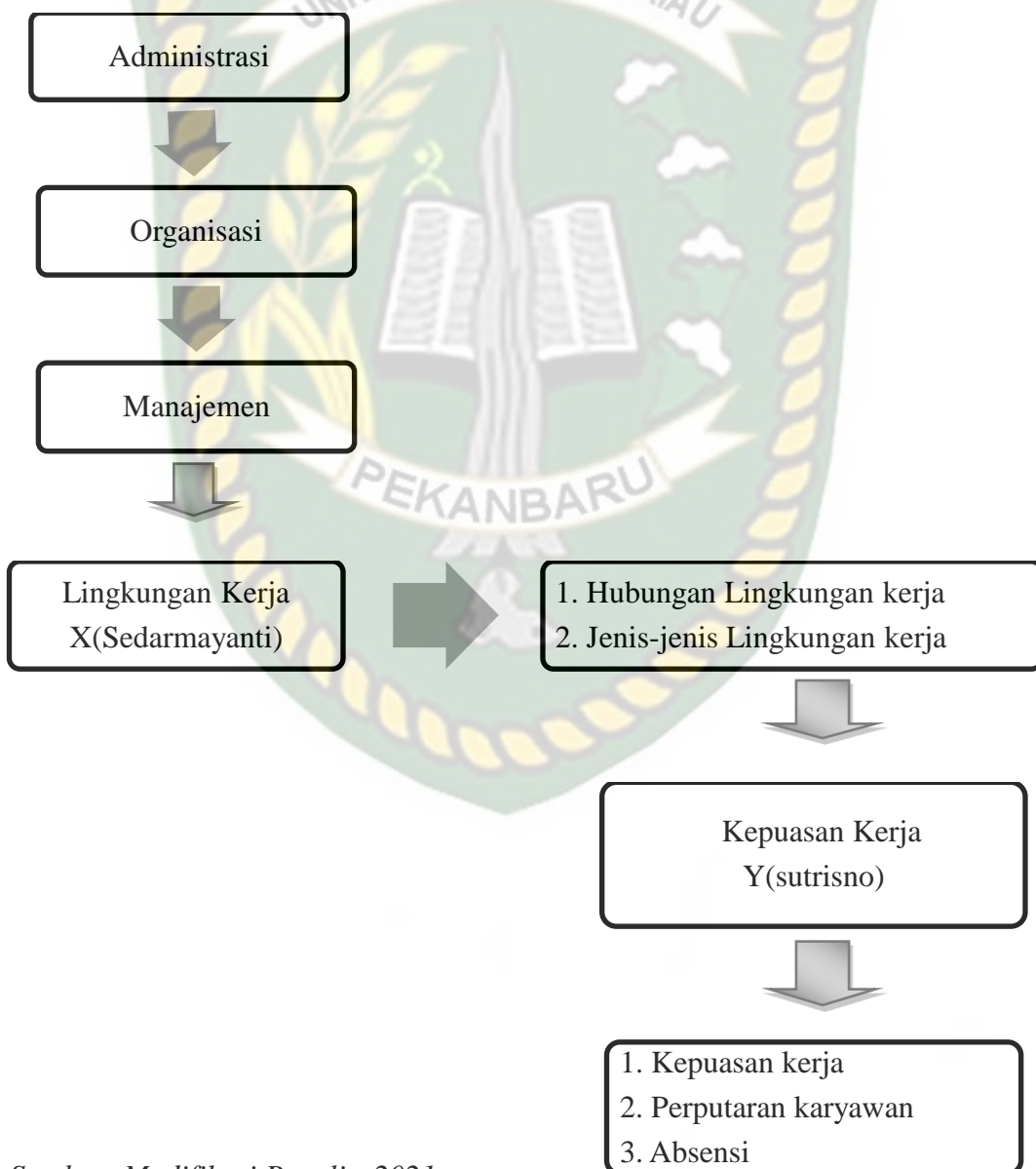
Dari faktor-faktor diatas, berapa faktor dijadikan pengukuran untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja karyawan PT. Cakra Alam Sejati (Cas) di desa Dundangan, Kecamatan. Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, yaitu:

1. Faktor psikologis
2. Faktor fisik
3. Faktor finansial

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir, merupakan penjelasan sementara pada suatu gejala yang menjadikan objek permasalahan. Seorang peneliti harus memiliki teori-teori ilmiah sebagai argumentasi yang membuahkan hipotesis. Sebagai berikut

Gambar 1.1. Model Kerangka Pikir Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati.



Sumber: Modifikasi Penulis, 2021

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yaitu di duga lingkungan kerja mempunyai hubungan sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cakra Alam Sejati (CAS) bagian pengolahan.

D. Konsep Operasional

Konsep sebagai pedoman untuk melakukan kegiatan ataupun pekerjaan penelitian. Sebagai berikut:

1. Administrasi adalah kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta penggerakan mereka yang melaksanakannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Organisasi adalah sebagai tempat atau wadah untuk orang berkumpul dan berkerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material, dan lingkungan, dan sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi
3. Manajemen adalah salah satu bidang usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang dikelola oleh tenaga ahli yang terlatih dan berpengalaman
4. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan dari keberhasilan dari sesuatu perusahaan. Manusia dapat merasakan tugas dan pekerjaanya dipengaruhi oleh faktor, sehingga ada karyawan yang merasakan puas dan kurang puas dalam berkerja. Salah satu

faktor penting yang juga mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan adalah memperhatikan lingkungan kerja.

5. Lingkungan fisik merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja : Tempat kerja di dalam atau di luar, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan serta suhu.
6. Suhu adalah suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu
7. Kebisingan adalah suara yang menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suatu suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai
8. Penerangan, bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua disbanding yang lebih muda

9. Mutu Udara, Merupakan fakta yang tidak bias diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.
10. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas.
11. Ukuran Ruang Kerja, sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
12. Pengaturan Ruang Kerja, jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat mempengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu. Lokasi kerja karyawan juga mempengaruhi informasi yang ingin diketahui

13. Privasi, dipengaruhi oleh dinding, partisipasi dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka(khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status.
14. Kepuasan kerja merupakan hal bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan masing-masing nilai-nilai individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut.
15. Psikologis adalah faktor internal dan lingkungan sosial adalah faktor eksternal. Di ranah psikologi, aspek yang mempengaruhi perilaku konsumen adalah persepsi, proses belajar, motivasi, kepribadian individu, sikap dan keyakinan serta konsep diri
16. Faktor fisik adalah segala macam faktor yang terdapat dalam setiap bidang industri Faktor ini merupakan faktor-faktor yang dapat terjadi karena faktor diri sendiri, lingkungan, hubungan dengan orang lain, maupun fasilitas dalam bekerja
17. Faktor finansial, yaitu balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter yang meliputi gaji, bonus, berbagai macam tunjangan, promosi, jaminan sosial.

F. Operasional Variabel

Tabel 1.4 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
1	2	3	4	5
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2012:46).	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati	1. Lingkungan fisik	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak yang diperlukan 6. Keamanan Kerja	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2. Lingkungan Non fisik	1. Hubungan Karyawan dengan Atasan 2. Hubungan Karyawan dengan sesama rekan kerja 3. Hubungan Karyawan dengan Bawahan	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber Modifikasi Penulis, 2021

Tabel 1.5 : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
1	2	3	4	5
Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. (Sutrisno (2009:74)	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati	1. Faktor psikologi	1. Minat kerja 2. Sikap dalam berkerja 3. Bakat dan kerampilan	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2. Faktor fisik	1. Jenis pekerjaan 2. Waktu pekerjaan 3. Perlengkapan kerja	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		3. Faktor finansial	1. Upah 2. Jaminan Social 3. Promosi	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

G. Teknik Pengukuran

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (3:2:1), yaitu bentuk checklist dengan kategori : Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dan menjadi peroleh berbentuk data ordinal. Data ordinal merupakan skala yang yang berdasarkan kepada rangking yang diurut dari lebih tinggi dan lebih rendah.

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert (Sugiyono. 2012 ; 132). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu mempengaruhi, cukup mempengaruhi, dan kurang mempengaruhi. Untuk setiap item pernyataan yang di ajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawabanya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor sebagai berikut :

Options	Bobot
Baik	67%-100%
Cukup Baik	34%-66%
Kurang Baik	1%-33%

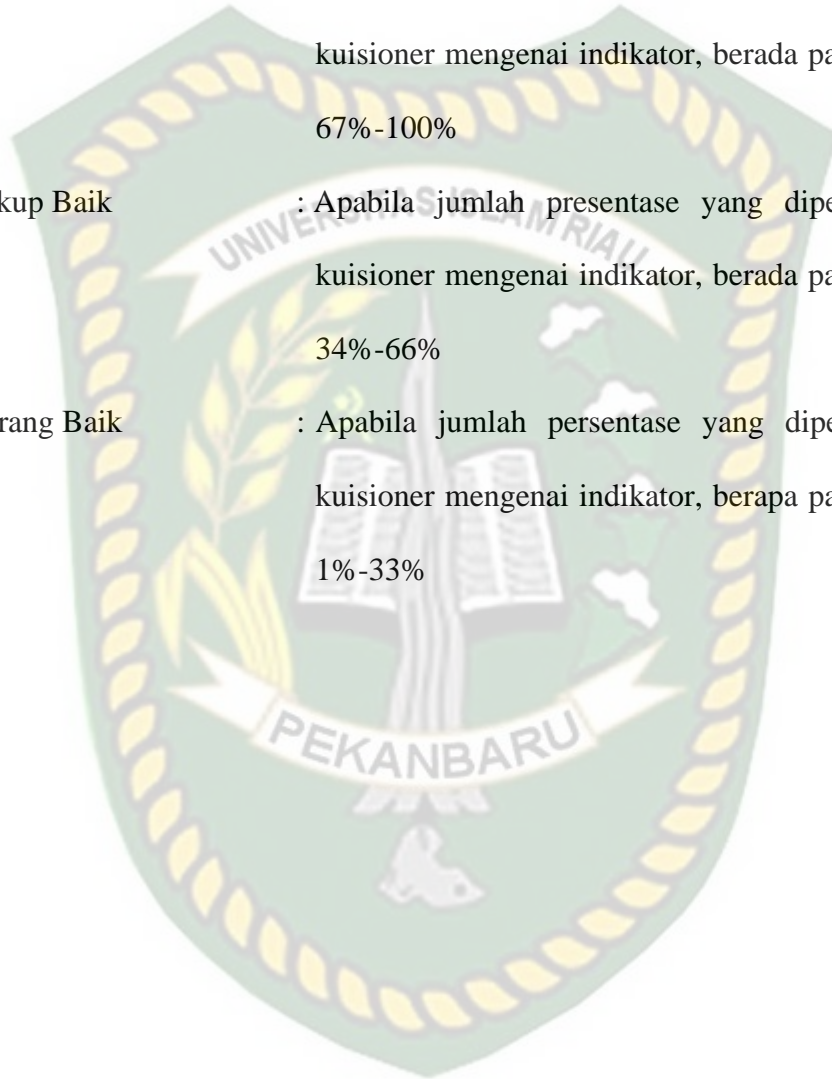
Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

Untuk mengetahui masing-masing penilaian variabel diatas dapat dilihat sebagai berikut :

Baik : Apabila jumlah presentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator, berada pada interval 67%-100%

Cukup Baik : Apabila jumlah presentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator, berada pada interval 34%-66%

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator, berapa pada interval 1%-33%



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis mengunakan adalah tipe deskriptif, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang mana tipe Penelitian deskriptif menurut Sumardi Surya Brata dalam Seojo dan Adurrahman (1999:21) secara harfiah, penelitian deskriptif adalah Penelitian yang bermaksud untuk membuat gambaran (deskripsi) mengenai studi-studi atau kejadian-kejadian. Metode kuantitatif salah satu metode Penelitian yang menlandaskan pada filsafat positive, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen Penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono :2012).

B. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cakra Alam Sejati dengan alamat. Desa Dundangan, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Riau 28383. Merupakan perusahaan dalam industri. Dalam upaya menyelesaikan Penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam proses Penelitian, Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti melihat terdapat permasalahan mengenai lingkungan pada bagian pengolahan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut sugiyono (2012;115) adalah wilayah generalisasi atas objek dan subjeknya yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpilannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karateristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau obyek itu.

2. Sampel

Sampel menurut sugiyono (2012;116) adalah sebagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang telah dipelajari dari sampel tersebut,kesimpilannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati

No	Sup Populasi	Populasi	Sampel	Persentasi
1	Pimpinan PT. Cakra Alam Sejati	1	1	100 %
2	Asst. Proses 1	1	1	100 %
3	Asst. Proses 2	1	1	100 %
4	Mandor Proses 1	1	1	100 %
5	Mandor Proses 2	1	1	100 %
6	Karyawan Proses 1	23	23	100 %
7	Karyawan Proses 2	22	22	100 %
	Jumlah	49	49	100 %

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

D. Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Populasinya adalah karyawan Cakra Alam Sejati bagian pengolahan. Penelitian dalam menentukan jumlah sampel dari populasi PT. Cakra

Alam Sejati bagian pengolahan. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan Teknis Sensus, Sensus adalah semua Populasi dijadikan Sampel.

E. Jenis Dan Sumber

1. Data primer, adalah data yang diperoleh dari hasil Penelitian lapangan, seperti jawaban responden tentang hubungan kerja sama karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja, sering tidaknya karyawan menunda pekerjaan pada jam kerja,serta keadaan lingkungan
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari perusahaan, seperti jumlah tenaga dan tabel absensi, fasilitas kerja berbentuk tabel atau laporan, sejarah singkat perusahaan, stuktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak, PT. Cakra Alam Sejati
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Karyawan PT. Cakra Alam Sejati untuk dijawabnya.
3. Observasi mengadakan pengamatan langsung dilokasi penelitian untuk melakukan pengamatan terhadap semua objek Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati
4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas untuk mengabdikan sebuah kejadian. Pencatatan yang

berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, teknik ini digunakan untuk mendapatkan tentang keadaan lokasi penelitian.

G. Analisa Data Dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2010;197). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis yaitu dengan melakukan uji t.

Menurut Sugiyono (2010; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Pengukuran hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagian pengolahan PT. Cakra Alam Sejati dengan menggunakan uji statistik, yaitu analisis korelasi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggabungkan data yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Untuk menganalisis koefisien korelasi linier sederhana (r) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus: (Sugiono, 2000)

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

Uji t (secara parsial)

Uji t (parsial) merupakan uji statistik secara individu untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yaitu variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Sugiono (2008:223)

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t_o = nilai T hitung

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Apabila:

1. $T_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada hubungan signifikansi antara variabel X dengan variabel Y.
2. $T_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti tidak ada hubungan signifikansi antara variabel X dengan variabel Y.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian.

Tabel 1.: Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan Produksi, PT. Cakra Alam Sejati (PT.C.A.S))

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke																			
		Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Up																				
2	Seminar Up																				
3	Revisi Up																				
4	Revisi Quisioner																				
5	Rekomendasi Survey																				
6	Survay Lapangan																				
7	Analisis Data																				
8	Penyusunan Laporan Hasil (Skripsi)																				
9	Konsultasi Revisi Skripsi																				
10	Ujian Konfrehesif																				
11	Revisi Skripsi																				
12	Penggandaan Skripsi																				

Sumber : Penelitian Penulis, 2021

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

1. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru

Kabupaten Pelalawan adalah salah satu kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia, dengan ibu kota Pangkalan Kerinci. Kabupaten ini merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Kampar.

Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Dibagian utara Kabupaten Siak (Kecamatan Sungai Apit dan Kecamatan Siak);- Kabupaten Bengkalis (Kecamatan Tebing Tinggi);
- b. Dibagian timur Propinsi Kepulauan Riau.
- c. Dibagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hilir (Kecamatan Kateman, Kecamatan Mandah, dan Kecamatan Gaung);- Kabupaten Indragiri Hulu (Kecamatan Rengat, Kecamatan Pasir Peny, Kecamatan Peranap, dan Kecamatan Kuala Cenayu);- Kabupaten Kuantan Singingi (Kecamatan Kuantan Hilir, dan Kecamatan Singingi
- d. Sedangkan dibagian barat Kabupaten Kampar (Kecamatan Kampar Kiri, Kecamatan Siak Hulu); Kota Pekanbaru (Kecamatan Rumbai dan Tenayan Raya);

Kabupaten Pelalawan mempunyai 12 Kecamatan yaitu: Bandar Petalangan, Bandar Sei Kijang, Bunut, Kerumutan, Kuala Kampar, Langgam, Pangkalan Kerinci, Pangkalan Kuras, Pangkalan Lesung, Pelalawan, Teluk Meranti dan Ukui

Pangkalan Kuras adalah sebuah Kecamatan di Kabupaten Pelalawan, Riau, Indonesia mempunyai 16 desa yaitu Batang Kulim, Beringin Indah, Betung, Dundangan, Harapan Jaya, Kemang, Kesuma, Meranti, Palas, Sialang Indah, Sorek Dua, Sorek Satu, Surya Indah, Talau, Tanjung Beringin, Terantang Manuk

Dundangan merupakan salah satu desa yang ada di kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, provinsi Riau, Indonesia.

2. Pemerintah Kabupaten Pelalawan

Kabupaten Pelalawan dipimpin oleh Bupati dan Wakil Bupati yang dipilih oleh masyarakat Kota Pekanbaru. Susunan organisasi pemerintah dan pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Pelalawan terdiri dari Bupati, Wakil Bupati, Sekretaris Bupati dan masing-masing Kepala Dinas yang ada di Kota Pekanbaru untuk membantu menjalankan Visi dan Misi Bupati.

B. PT. Cakra Alam Sejati

PT.Cakra Alam Sejati (CAS) perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di desa dundangan kecamatan pangkalan kuras kabupaten pelalawan riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Pembahasan mengenai hasil penelitian yang menjadi sampel adalah Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan. Sampel dari P Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan berjumlah 49 Orang. Berikut uraian identitas Responden yang terdiri dari Tingkat Umur, Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin.

1. Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan. Adapun tingkat umur Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan, yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Tabel V.I : Jumlah Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4
1.	20-30	10	20,4 %
2.	31-40	30	61,2 %
3.	41-50	9	18,2 %
Jumlah		49	100%

Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tingkat umur responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan. Untuk usia 20-30 tahun berjumlah 10 Orang Dengan

persentase 20,4%, usia 31-40 tahun berjumlah 30 Orang dengan persentase 61,2%, usia 41-50 tahun berjumlah 9 Orang Dengan persentase 18,2%.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan. Maka semakin tinggi kinerja yang dimilikinya, berikut ini adalah tabel tingkat pendidikan Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan Pekanbaru :

Tabel V.2 : Jumlah Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4
1	SMA	45	91,8 %
2	Strata 1	4	8,2 %
	Jumlah	49	100 %

Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tingkat pendidikan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan, yang berpendidikan SMA berjumlah 45 dengan persentase 91,8%, Strata 1 berjumlah 4 Orang dengan persentase 8,2%.

3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah unsur dari Responden. Jenis Kelamin ini mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan dalam menjalankan suatu kegiatan, maupun pekerjaanya. Jenis Kelamin Karyawan PT. Cakra Alam Sejati

Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan, pada tabel berikut ini :

Tabel V.3 : Jumlah Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4
1.	Laki-Laki	42	85,7 %
2.	Perempuan	7	14,3 %
	Jumlah	49	100 %

Sumber Olahan Penulis, 2021

Menjelaskan bahwasanya jumlah Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kurasm Kabupaten Pelelawan, yang berjenis kelamin Laki-Laki berjumlah 42 Orang dengan Persentase 85,7%, sedangkan Perempuan berjumlah 7 Orang dengan Persentase 14,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan Pegawai Planet Swalayan Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, pada umumnya adalah Laki-laki.

B. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT.

Cakra Alam Sejati

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja : Tempat kerja di dalam atau di luar, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan serta suhu.

Tabel V.4 : Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		B	CB	KB	
1	2	3	4	5	6
1.	Penerangan	20 40,8 %	15 30,6 %	14 28,6 %	49
2.	Suhu Udara	14 28,6 %	20 40,8 %	15 30,6 %	49
3.	Suara Bising	30 61,2 %	15 30,6 %	4 8,2 %	49
4.	Penggunaan warna	28 57,1%	20 40,8%	1 2,1	49
5.	Ruang Gerak yang diperlukan	27 55,1%	18 36,7%	4 8,2	49
6.	Keamanan Kerja	30 61,2%	15 30,6%	4 8,2%	49
Jumlah		149	103	42	294
Rata-rata		24,8	17,1	7	49
Persentase		50,6 %	34,8 %	14,6 %	100 %

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Fisik pada item penilaian, Penerangan, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 20 Orang dengan Persentase 40,8%, Cukup Baik Sebanyak 15 Orang dengan Persentase 30,6%, Kurang Baik Sebanyak 14 Orang dengan Persentase 28,6%.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Fisik pada item penilaian, dari Suhu Udara, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 14 Orang dengan Persentase 28,6%, Cukup Baik Sebanyak 20 Orang dengan persentase 40,8%, Kurang Baik Sebanyak 15 Orang dengan persentase 30,6%.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Fisik pada item penilaian, dari Suara Bising, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 30 Orang

dengan Persentase 61,2%, Cukup Baik 15 Orang dengan persentase 30,6%, Kurang Baik Sebanyak 4 Orang dengan persentase 8,2%.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Fisik pada item penilaian, dari Penggunaan Warna, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 28 Orang dengan Persentase 57,1%, Cukup Baik 20 Orang dengan persentase 40,8%, Kurang Baik Sebanyak 1 Orang dengan persentase 2,1%.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Fisik pada item penilaian, dari Ruang Gerak Yang diperlukan, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 27 Orang dengan Persentase 55,1%, Cukup Baik 18 Orang dengan persentase 36,7%, Kurang Baik Sebanyak 4 Orang dengan persentase 8,2%.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Fisik pada item penilaian, dari Keamanan Kerja, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 30 Orang dengan Persentase 61,2%, Cukup Baik 15 Orang dengan persentase 30,6%, Kurang Baik Sebanyak 4 Orang dengan persentase 8,2%.

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert (Sugiyono. 2012 ; 132). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu mempengaruhi, cukup mempengaruhi, dan kurang mempengaruhi. Untuk setiap item pernyataan yang di ajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawabanya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor.

Hasil dari penilaian rata-rata Lingkungan Fisik diatas dengan kategori penilaian Baik 50,6% Cukup Baik 34,8% dan Kurang Baik 14,6%. Jadi dari hasilnya Baik point 3 Cukup Baik 2 Point Kurang Baik 1 point, dikategorikan baik dengan persentase 78,6 %

b. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas.

Tabel V.5 : Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		B	CB	KB	
1	2	3	4	5	6
1.	Hubungan karyawan dengan atasan	40 81,6 %	9 18,4 %	-	49
2.	Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja	10 20,4 %	30 61,2 %	9 18,4 %	49
3.	Hubungan karyawan dengan bawahan	30 61,2 %	15 30,6 %	4 8,2 %	49
Jumlah		80	54	13	147
Rata-rata		26,7	18	4,3	49
Persentase		54,4 %	36,7 %	8,9 %	100 %

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Non Fisik pada item penilaian, Ukuran Ruang Kerja, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 40 Orang dengan Persentase 81,6%, Cukup Baik Sebanyak 9 Orang dengan Persentase 18,4%,

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Non Fisik pada item penilaian, dari Hubungan karyawan dengan atasan, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 10 Orang dengan Persentase 20,4%, Cukup Baik Sebanyak 30 Orang dengan persentase 61,2%, Kurang Baik Sebanyak 9 Orang dengan persentase 18,4%.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Non Fisik pada item penilaian, dari Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 10 Orang dengan Persentase 20,4%, Cukup Baik 30 Orang dengan persentase 61,2 %, Kurang Baik Sebanyak 9 Orang dengan persentase 18,4 %.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Lingkungan Non Fisik pada item penilaian, dari Hubungan karyawan dengan sesama bawahan, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 30 Orang dengan Persentase 61,2%, Cukup Baik 15 Orang dengan persentase 30,6%, Kurang Baik Sebanyak 4 Orang dengan persentase 8,2%.

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert (Sugiyono. 2012 ; 132). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu mempengaruhi, cukup mempengaruhi, dan kurang mempengaruhi. Untuk setiap item pernyataan yang di ajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawabanya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor

Hasil dari penilaian rata-rata Lingkungan Non Fisik diatas dengan kategori penilaian Baik 54,4% Cukup Baik 36,7% dan Kurang Baik 8,9%. Jadi dari hasilnya Baik point 3 Cukup Baik 2 Point Kurang Baik 1 point, dikategorikan baik dengan persentase 81,9%

Jadi dari Hasil analisis diatas bahwa persentase dari variabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik dengan kategori Baik dengan persentase 78,6 %
2. Lingkungan Non Fisik dengan kategori Baik dengan persentase 81,9%

Jadi hasil rata-rata Indikator diatas adalah 80,25%. maka Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati dengan kategori Baik.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan masing-masing nilai-nilai individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut.

a. Faktor Psikologi

Psikologis adalah faktor internal dan lingkungan sosial adalah faktor eksternal. Di ranah psikologi, aspek yang mempengaruhi perilaku konsumen adalah persepsi, proses belajar, motivasi, kepribadian individu, sikap dan keyakinan serta konsep diri

Tabel V.6 : Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		B	CB	KB	
1	2	3	4	5	6
1.	Minat Kerja	44 89,7 %	5 10,3%	-	49
2.	Sikap Dalam bekerja	40 81,6 %	9 18,4 %	-	49
3.	Bakat dan Keterampilan	38 77,5 %	11 22,5 %	-	49
Jumlah		122	25	-	147
Rata-rata		40,6	8,4	-	49
Persentase		82,8 %	17,2 %	-	100 %

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Faktor Psikologi pada item penilaian, Minat Kerja, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 44 Orang dengan Persentase 89,7%, Cukup Baik Sebanyak 5 Orang dengan Persentase 10,3%,

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Faktor Psikologi pada item penilaian, dari Sikap Dalam Berkerja, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 40 Orang dengan Persentase 81,6%, Cukup Baik Sebanyak 9 Orang dengan persentase 18,4%.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Faktor Psikologi pada item penilaian, dari Bakat dan Keterampilan, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 38 Orang dengan Persentase 77,5%, Cukup Baik 11 Orang dengan persentase 22,5%.

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert (Sugiyono. 2012 ; 132). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu mempengaruhi, cukup mempengaruhi, dan kurang

mempengaruhi. Untuk setiap item pernyataan yang di ajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawabanya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor

Hasil dari penilaian rata-rata Faktof Psikologi diatas dengan kategori penilaian Baik 82,8% dan Cukup Baik 17, 2%.Jadi dari hasilnya Baik point 3 Cukup Baik 2 Point Kurang Baik 1 point, dikategorikan baik dengan persentase 94,2 %

b. Faktor Fisik

Faktor fisik adalah segala macam faktor yang terdapat dalam setiap bidang industri Faktor ini merupakan faktor-faktor yang dapat terjadi karena faktor diri sendiri, lingkungan, hubungan dengan orang lain, maupun fasilitas dalam bekerja

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		B	CB	KB	
1	2	3	4	5	6
1.	Jenis Pekerjaan	16 32,6 %	20 40,8%	13 26,6%	49
2.	Waktu Pekerjaan	38 77,5 %	11 22,5%	-	49
3.	Perlengkapan Kerja	30 61,2 %	10 20,4%	9 18,4%	49
Jumlah		84	41	22	147
Rata-rata		28	13,6	7,4	49
Persentase		57,1 %	27,7 %	15,2%	100 %

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Faktor Fisik pada item penilaian, Jenis Pekerjaan, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 16 Orang dengan Persentase 32,6%, Cukup Baik Sebanyak 20 Orang dengan Persentase 40,8%, Kurang Baik Sebanyak 13 Orang dengan persentase 26,6%

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Faktor Fisik pada item penilaian, dari Waktu Pekerjaan, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 38 Orang dengan Persentase 77,5%, Cukup Baik Sebanyak 11 Orang dengan persentase 22,5%.

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Faktor Fisik pada item penilaian, dari Perlengkapan Kerja, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 30 Orang dengan Persentase 61,2%, Cukup Baik 10 Orang dengan persentase 20,4%. Kurang Baik Sebanyak 9 Orang dengan persentase 18,4%.

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert (Sugiyono. 2012 ; 132). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu mempengaruhi, cukup mempengaruhi, dan kurang mempengaruhi. Untuk setiap item pernyataan yang di ajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawabanya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor

Hasil dari penilaian rata-rata Faktof Fisik diatas dengan kategori penilaian Baik 57,1%, Cukup Baik 27,7% dan Kurang Baik 15,2%. Jadi dari hasilnya Baik point 3 Cukup Baik 2 Point Kurang Baik 1 point, dikategorikan baik dengan persentase 80,6 %

c. Faktor Finansial

Faktor finansial, yaitu balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter yang meliputi gaji, bonus, berbagai macam tunjangan, promosi, jaminan sosial.

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Karyawan PT. Cakra Alam Sejati Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelelawan

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		B	CB	KB	
1	2	3	4	5	6
1.	Upah	49 100 %	-	-	49
2.	Jaminan Sosial	49 100 %	-	-	49
3.	Promosi	4 8,1 %	5 10,2%	40 81,7%	49
Jumlah		102	5	40	147
Rata-rata		34	1,6	13,4	49
Persentase		69,3%	3,2%	27,5%	100 %

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Faktor Finansial pada item penilaian, Upah, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 49 Orang dengan Persentase 100%,

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator Faktor Finansial pada item penilaian, dari Jaminan Sosial, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 49 Orang dengan Persentase 100%.

Dari table diatas dapat diketahui faktor Finasnial pada item penilaian Promosi, yang menjawab kategori Baik Sebanyak 4 Orang dengan persentase 8,1%, Cukup Baik Sebanyak 5 Orang dengan Persentase 10,2%, Kurang Baik Sebanyak 40 Orang dengan Persentase 81,7%.

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert (Sugiyono. 2012 ; 132). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu mempengaruhi, cukup mempengaruhi, dan kurang

mempengaruhi. Untuk setiap item pernyataan yang di ajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawabanya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor

Hasil dari penilaian rata-rata Faktof Finansial diatas dengan kategori penilaian Baik 69,3% , Cukup Baik 3,2% dan Kurang Baik 27,5%. Jadi dari hasilnya Baik point 3 Cukup Baik 2 Point Kurang Baik 1 point, dikategorikan baik dengan persentase 80,6%

Jadi dari Hasil analisis diatas bahwa persentase dari Indikator diatas adalah sebagai berikut :

1. Upah dengan kategori Baik dengan persentase 100%
2. Jaminan Sosial dengan kategori Baik dengan persentase 100%
3. Promosi dengan kategori Baik dengan persentase 80,6 %

Jadi hasil dari ke 3 Indikator diatas adalah 93,5% . maka Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati dengan kategori Baik.

C. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati

Hasil analisis Lingkungan Kerja persentase dari Indikator di atas adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik dengan kategori Baik dengan persentase 73,6%
2. Lingkungan Non Fisik dengan kategori Baik dengan persentase 81,9%

Jadi hasil rata-rata Indikator diatas adalah 77,75%. maka Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati dengan kategori Baik.

Hasil analisis Kepuasan Kerja persentase dari Indikator diatas adalah sebagai berikut :

1. Upah dengan kategori Baik dengan persentase 100%
2. Jaminan Sosial dengan kategori Baik dengan persentase 100%
3. Promosi dengan kategori Baik dengan persentase 80,6 %

Jadi hasil dari ke 3 Indikator diatas adalah 93,5% . maka Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati dengan kategori Baik.

Dalam Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat dengan persentase bahwa Untuk Lingkungan Kerja 77,75% dan Kepuasan Kerja 93,5%. Dapat disimpulkan untuk Karyawan PT. Cakra Alam Sejati lebih mengutamakan Kepuasan Kerja dibandingkan Lingkungan Kerja.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono 2012,197). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis yaitu dengan melakukan uji t. Uji statistiknya menggunakan uji t atau F. dalam analisi regresi ller sederhana ini, melibatkan dua variable (Variabel X dan variabel Y) dimana untuk variable X yaitu Lingkungan

Kerja. Variabel Y adalah Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui analisis linier sederhana dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.8 Analisis Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,413	,690	10,741	,000
	Lingkungan_Kerja	,043	,143	,044	,302

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan perhitungan SPSS tersebut di peroleh persamaan linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kepuasan Kerja Karyawan} = 7.413 + 0.043x$$

Dari persamaan linier sederhana di atas di peroleh nilai konstanta sebesar 7.413 artinya jika variabel kepuasan karyawan dipengaruhi oleh variabel bebasnya atau lingkungan kerja bernilai 1 maka besarnya rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 7.413.

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila di perkirakan variable bebasnya naik sebesar 1 dan nilai variabel terikatnya bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2012;223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (X) dengan $\alpha = 0.05$ atau 5%. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel V.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,413	,690		10,741	,000
	Lingkungan_Kerja	,043	,143	,044	,302	,764

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel V.9 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 0.302 lebih kecil dari t tabel pada $\alpha=0,05$. *Signifikan* variabel lingkungan kerja lebih besar dari $\alpha=0,05$ atau $0,764 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang di

kemukakan di BAB II yang berupa lingkungan kerja (X) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ditolak. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi antara dua variabel. Untuk mengetahui hasil uji R terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.10 Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,044 ^a	,002	-,019	1,380

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Sumber : Data Olahan Tahun 2021

Berdasarkan tabel V.10 di atas diketahui nilai R^2 adalah 0.044 dari nilai tersebut dapat dilihat bahwasannya kepuasan karyawan tidak di pengaruhi oleh lingkungan kerja karena nilai R hanya sebesar 0.044. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan tidak di pengaruhi oleh lingkungan kerja dengan nilai R sebesar 4.4% dan sisanya 95.6% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti. Seperti kompensasi, motivasi dan lainnya.

D. Hambatan Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati

Hambatan bisa menjadi penyebab yang mempengaruhi suatu kinerja dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini hambatan yang dirasakan oleh Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati adalah sebagai berikut :

Hambatan yang terjadi pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati, yaitu :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Cakra Alam Sejati
2. Kepuasan Kerja pada PT. Cakra Alam Sejati



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Lingkungan fisik merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja : Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Ruang Gerak yang diperlukan dan Keamanan Kerja

Lingkungan kerja non fisik Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja : hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahannya. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai

Kepuasan kerja merupakan hal bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan masing-masing nilai-nilai individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut.

Psikologis adalah faktor internal dan lingkungan sosial adalah faktor eksternal. Di ranah psikologi, aspek yang mempengaruhi perilaku konsumen

adalah persepsi, proses belajar, motivasi, kepribadian individu, sikap dan keyakinan serta konsep diri.

Faktor fisik adalah segala macam faktor yang terdapat dalam setiap bidang industri. Faktor ini merupakan faktor-faktor yang dapat terjadi karena faktor diri sendiri, lingkungan, hubungan dengan orang lain, maupun fasilitas dalam bekerja.

Faktor finansial, yaitu balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter yang meliputi gaji, bonus, berbagai macam tunjangan, promosi, jaminan sosial.

B. Saran

1. Karyawan Karyawan, PT. Cakra Alam Sejati

- a. Diharapkan Lingkungan Kerja di PT. Cakra Alam Sejati ditingkatkan guna meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Diharapkan Kepuasan Kerja sesuai dengan Income yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdullrrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adi, yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPF: Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : Unri Press.
- Mangkunegara, A A. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta : UI pers.
- Moch, As'ad, 2001, *Psikologi Industri*, Jakarta : Liberty, Yogyakarta.
- Nasution, M, N, 2003. *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex, 2000. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ridwan, & Sunarto, H. *Pengantar Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Prduktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.

Siagian, Sndang P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Sarwoto, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Samarsono. 2004. Metode Peneitihan Administrasi. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, DR, 2000 *Metode Peneitihan Administrasi*, Bandung : CV Alfabeta,.

Sugiyono, DR, 2012, *Metode Peneitihan Administrasi*, Bandung : CV Alfabeta,.

Sitinjak, Lulu Novena. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinastika Rent Tangerang Selatan).

(<https://www.google.co.id/url?q=http://administrasibisnis.studentjournal.Ub.ac.id/>). (13/01/2019).