

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. HASIL KARYA BUMI
SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :
SURYADI
NPM : 155211127

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

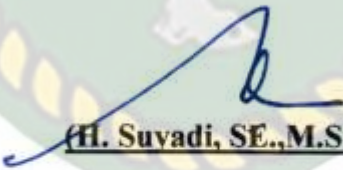
Alamat Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.(0761) 674681 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Suryadi
NPM : 155211127
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

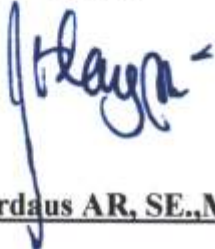
Disahkan Oleh:

Pembimbing


(H. Suvadi, SE., M.Si)

Mengetahui:

Dekan


(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak.CA)

Ketua Program Studi


(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Suryadi
NPM : 155211127
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : ManajemenS1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Abd. RazakJer, SE.,M.Si
2. Drs.Syahdanur,M.Si

Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen

(Abd.RazakJer, SE., M.Si)

Pembimbing

(H. Suyadi, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284


BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Suryadi
NPM : 155211127
Program Studi : Manajemen SI
Sponsor : H. Suyadi, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

Dengan Perincian Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara Bimbingan	Paraf Sponsor
22/09/2019	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki Sistematis- Perbaiki Cover- Perbaiki latar belakang masalah- Tabel lingkungan yang ada diganti baru- Sistem Penelitian- Metode Penelitian- Uji lain- ACC Ujian proposal	
14/03/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- ACC Outline	
30/06/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki sesuai dengan catatan dalam skripsi- Perbaiki kembali sesuai catatan	

07/07/2020	X	- ACC Ujian Hasil	
------------	---	-------------------	---

Pekanbaru, 15 Agustus 2020
Pembantu Dekan I


(Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1001/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 24 Agustus 2020, Maka pada Hari Kamis 27 Agustus 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Suryadi |
| 2. NPM | : 155211127 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir. |
| 5. Tanggal ujian | : 27 Agustus 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 69,66 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. H. Suyadi, SE., M.Si
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Drs. Syahdanur, M.Si

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Syaefulloh, SE., M.Si

(.....)

Pekanbaru, 27 Agustus 2020

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Suryadi
NPM : 155211127
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT/ Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.
Hari/Tanggal : Kamis 27 Agustus 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	H. Suyadi, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Drs. Syahdanur, M.Si		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 27 Agustus 2020
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1001 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Suryadi
N P M : 155211127
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Drs. Syahdanur, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di Pekanbaru
Pada Tanggal 27 Agustus 2020
Dekan,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674834 Email fekon@uir.ac.id Website www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : SURYADI

NPM : 155211127

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme 30%, yaitu 16% (enam belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Pekanbaru, 5 Agustus 2020

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Suryadi
NPM : 155211127
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir
Pembimbing : I. H. Suyadi, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Senin / 30 Desember 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~ tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	H. Suyadi, SE., M.Si		1. 
2.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		2. 
3.	Drs. Syahdanur, M.Si		

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


DR. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 30 Desember 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : SURYADI
 NPM : 155211127
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (SI)
 KONSENTRASI : MSDM
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian Produksi Pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

USULAN PEMBIMBING	CATATAN PEMBIMBING I
PEMBIMBING I : <i>Suryadi, S.Si, MSi</i> PEMBIMBING II : - <i>[Signature]</i>	<i>ke atas prodi 23/19</i> <i>[Signature]</i>
CATATAN PEMBIMBING II	CATATAN KETUA PRODI
	<i>[Signature]</i>

PEKANBARU, 7/11/19
 WAKIL DEKAN I

[Signature]

- PERSYARATAN PENGUSULAN :
1. Proposal yang telah disetujui Prodi
 2. Kwitansi Jurnal Kiat

2985

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2485/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 Agustus 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI:
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Suryadi
 N P M : 155211127
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi Pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 27 Agustus 2019
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

**BLANKO PENGAJUAN JUDUL PENELITIAN MAHASISWA
PRODI MANAJEMEN S1**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SURYADI

NPM : 155211127

PRODI : MANAJEMEN S1

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini mengajukan alternatif untuk judul metode penelitian sebagai berikut:

No	Alternatif Judul Penelitian
1	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. HASIL KARYA BUMI SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR <i>H</i>
2	PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. HASIL KARYA BUMI SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR
3	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASIL KARYA BUMI SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR

Judul terpilih dan saran:

As - f

Menyetujui *H*
Ketua/Sekretaris Prodi

Azmansyah, SE., M.Econ

Pekanbaru, 2 JULI 2019

Yang mengajukan

Suryadi

Suryadi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, Agustus 2020

Saya yang membuat pernyataan




SURYADI
NPM: 155211127

ABSTRAK**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. HASIL KARYA BUMI
SEJATI KABUPATEN ROKAN HILIR**

Oleh :

SURYADI
155211127

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yakni dengan mengumpulkan data yang di dapat dari responden. Kemudian ditabulasikan dan dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif. Sampel ini menggunakan 61 orang karyawan yang merupakan seluruh populasi dengan menggunakan metode sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi (R^2), koefisien determinasi (R^2), dan uji epsilon (ϵ). Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang meyakinkan lingkungan kerja karyawan bagian produksi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

Kata kunci: Lingkungan kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT**INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
SATISFACTION OF PRODUCTION DIVISION AT PT. REAL EARTH
WORK OF ROKAN HILIR REGENCY****By:****SURYADI****155211127**

This study aims to find out and analyze the influence of the work environment on job satisfaction of employees of the production department at PT. The Real Earth Works of Rokan Hilir Regency. This research uses quantitative descriptive method by collecting data obtained from respondents. Then tabulated and analyzed qualitatively and quantitatively. This sample uses 61 employees who are the entire population using the census method. The data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques are with interviews and questionnaires. Data analysis used simple linear regression analysis, validity test, reliability test, correlation coefficient test (R^2), determination coefficient (R^2), and test epsilon (ϵ). In this study, the author concludes that there is a convincing influence of the working environment of employees of the production department on job satisfaction of employees in PT. The Results of the True Earth Works of Rokan Hilir Regency.

Keywords: *Work environment, job satisfaction.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. HASIL KARYA BUMI SEJATIKABUPATEN ROKAN HILIR” tersusun hingga selesai sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Universitas Islam Riau. Shalawat besertasalam tidak lupa kita hadiahkan kepada Junjungan Alam, Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan kita dalam menjalani kehidupan menuju akhirat.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus, AR, SE., M.Si, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen-S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Suyadi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan serta memberikan petunjuk dari awal hingga

terselesaikan tugas akhir ini dan terima kasih atas segala nasehat-nasehat yang diberikan.

4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah memberikan berbagai macam-bacam bantuan dan disiplin ilmu kepada penulis.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan banyak membantu penulis selama ini.
6. Kepada pimpinan dan karyawan PT. Hasil Karya Bumi Sejati yang telah bersedia memberikan izin dan dukungan serta bantuan dalam pengambilan data sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terutama untuk kedua orang tua saya ayahanda Zulkifli dan ibunda syariah serta abang saya Zulwadi yang tidak pernah berhenti berdoa dan telah menjaga, membesarkan mendidik, membimbing, mengarahkan dan selalu member dukungan dari dulu sampai saat sekarang ini sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan, Rezki Kastabullah, Handy Ahmad Siregar, Sugeng Pribadi, Choirul Lestari, Reka Sodikin dan teman-teman lokal G angkatan'15, terimakasih atas doa dan bantuan serta dukungan yang saling kita berikan kepada satu sama lain. Serta Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini penulis ucapkan terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

WassalamualaikumWr.Wb



Pekanbaru, Juni 2020

Penulis,

Suryadi
NIM. 155211127

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Lingkungan Kerja	13
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	22
2.1.5 Perencanaan Lingkungan Kerja.....	22
2.2 Kepuasan Kerja.....	27
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja	30
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	35
2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan	38
2.4 Penelitian Terdahulu	39
2.5 Struktur Penelitian	40
2.6 Hipotesis	41
BAB III METODA PENELITIAN	42
3.1 Lokasi Objek Penelitian.....	42
3.2 Operasional Variabel Penelitian	42
3.3 Polpulasi dan Sampel.....	43

3.4 Jenis dan Sumber Data	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Teknik Analisa Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	51
4.1 Sejarah Singkat PT. Hasil Karya Bumi Sejati	51
4.2 Visi dan Misi PT. Hasil Karya Bumi Sejati	52
4.3 Struktur Organisasi Tugas dan Tanggung Jawab.....	53
4.4 Tugas dan Wewenang Masing-Masing Jabatan.....	53
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	58
5.1 Karakteristik dan Responden	58
5.1.1 Usia Responden	58
5.1.2 Jenis Kelamin Responden.....	59
5.1.3 Masa Bekerja	60
5.1.4 Tingkat Pendidikan Responden	60
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	61
5.2.1 Uji Validitas.....	61
5.2.2 Uji Reliabilitas	63
5.3 Analisis Deskriptif	63
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X)	63
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	76
5.4 Analisis Hasil Penelitian	95
5.4.1 Uji Regresi Linier Sederhana.....	95
5.4.2 Uji Korelasi	96
5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	97
5.4.5 Pengujian Epsilon	98
5.5 Pembahasan.....	99
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
6.1 Kesimpulan.....	101
6.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Masuk dan Keluar Karyawan bagian Produksi PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir pada Tahun 2015-2019	4
Tabel 1.2	Fasilitas Lingkungan Kerja PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2015-2019.....	6
Tabel 1.3	Data Produksi PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2015-2019.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 5.4	karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 5.5	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Karyawan.....	62
Tabel 5.6	Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 5.7	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Tempat Bekerja Nyaman dan Terjaga Kebersihannya.....	64
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai penerangan serta sirkulasi udara yang baik ditempat kerja	65
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai Lingkungan tempat bekerja terjaga Keamanannya, baik dari segi bebas Pencurian, juga aman dari Kecelakaan kerja	66
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai kerja sama antar karyawan sudah terjalin sangat baik di lingkungan kerja.....	67
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan di tempat kerja	68
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai hubungan dengan rekan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap jalannya	

	pekerjaan	69
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja tempat saya bekerja tersedia berbagai fasilitas pendukung kelancaran dan proses kerja.....	71
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai perusahaan menciptakan sistem kerja seperti jam kerja, jadwal kerja, dan lain sebagainya yang mendukung lingkungan kerja.....	72
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai kelengkapan kerja yang disediakan walaupun tidak baru merupakan penunjang lingkungan kerja yang menyenangkan.....	73
Tabel 5.17	Rekapitulasi kuesioner hasil penelitian variabel lingkungan kerja.....	74
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku	77
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan kehidupan keluarga.....	78
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.....	79
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.....	80
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.....	81
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai saya senang dengan tingkat kemajuan karir saya.....	82
Tabel 5.24	Tanggapan responden saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.....	83
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.....	84

Tabel 5.26	Tanggapan kerja mengenai saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.....	85
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya.....	86
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat.....	87
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai saya senang dengan atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik.....	88
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.....	89
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan dan kompetensi atau keahlian saya.....	90
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai saya senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas kerja yang baik.....	91
Tabel 5.33	Rekapitulasi kuesioner hasil penelitian kepuasan kerja	92
Tabel 5.34	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	96
Tabel 5.35	Hasil Uji Korelasi.....	97
Tabel 5.36	Hasil Uji Koefisien Determinasi	98
Tabel 5.37	Hasil Uji Epsilon.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Penelitian	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Hasil Karya Bumi Sejati	53



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi data penelitian
- Lampiran 3 Output SPSS Data Penelitian
- Lampiran 4 Foto/ dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya, setiap organisasi yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Melihat pentingnya peranan faktor sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi lainnya, maka tidak salah jika dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung. Sumber daya manusia ini sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan laba yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam usaha mencapai profit bagi suatu organisasi, salah satunya dilakukan dengan pengelolaan yang baik.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah sifat yang sangat penting dan kompleks dan merupakan elemen kunci. Dari sudut pandang pengambilan keputusan, pengadaan, penyebaran dan pengembangan, kunci keberhasilan perusahaan tidak hanya terletak pada alat yang digunakannya, tetapi juga sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Mereka memutuskan apakah pekerjaan mereka memuaskan sehingga tenaga kerja tetap menjadi subjek dan tujuan manajemen sumber daya manusia.

Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat baik untuk individu, maupun untuk kepentingan perusahaan. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi.

Menurut Hasibuan (2009:49) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan buah kelapa sawit. Aktivitas perusahaan adalah mengolah tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit (CPO/Crude Palm Oil) yang kegiatan operasionalnya berada didesa

Kasang Bangsawan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Adapun jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati pada tahun 2019 adalah 61 orang.

Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Hasil Karya Bumi Sejati juga memberlakukan system 5 hari kerja. Namun, dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari system kerjanya, ditambah lagi system kerja yang lebih itu tidak ada dikasih bonus yang membuat karyawan jadi kurang puas, adanya beberapa karyawan yang memiliki hubungan kurang baik/harmonis antara satu sama lain dan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan juga menurun, yang akhirnya membuat karyawan banyak keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Dengan demikian indikasi menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Hasil Karya Bumi Sejati masih rendah itu diperkuat dengan data *turnover* karyawan yang tinggi di perusahaan. Adapun gejala ketidakpuasan karyawan produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati antara lain dapat dilihat dari tabel data *turnover* karyawan pada perusahaan untuk periode tahun 2015-2019 adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Masuk dan Keluar Karyawan bagian Produksi PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir pada Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan akhir tahun
		Keluar	Masuk	
2015	75	4	7	78
2016	78	5	3	76
2017	76	9	4	71
2018	71	7	2	66
2019	66	6	1	61

Sumber: PT. Hasil Karya Bumi Sejati, 2019

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang masuk dan keluar bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir terjadi secara fluktuatif setiap tahunnya. Setelah ditanya pada pihak perusahaan alasan mengapa karyawan keluar dari perusahaan yaitu dikarenakan karyawan tersebut diterima kerja diperusahaan lain, karyawan merasa tidak adanya penghargaan yang berikan kepadanya, prestasi kerja yang menurun, karir yang dirasa tidak berkembang, banyaknya kerja yang melebihi system kerja yang telah ditetapkan perusahaan tanpa tambahan bonus/upah dan tentunya secara tidak langsung adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Salah satu yang harus diperhatikan dari identitas responden adalah jenis kelamin responden. Berdasarkan 61 kuesioner yang disebarkan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	61	100
Perempuan	-	0
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa responden seluruhnya jenis kelaminnya adalah laki-laki sebanyak 61 orang atau sebesar 100%. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki, jika dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada perusahaan bagian produksi.

Turnover karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir yang relatif tinggi setiap tahunnya, hal ini menunjukkan adanya kecenderungan dan pengaruh dari tingkat kepuasan kerja karyawan belum maksimal. Dengan tingginya tingkat karyawan yang keluar setiap tahun dapat menghambat kelancaran pekerjaan yang pada akhirnya berpengaruh pada waktu dan biaya perusahaan dalam mencari atau merekrut karyawan baru untuk menutupi kekurangan karyawan dalam proses produksi. Bila ini segera tidak ditanggulangi akan berpengaruh terhadap kelangsungan operasional perusahaan dan akhirnya menurunkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dapat diperhatikan dari jumlah karyawan yang keluar dari tahun ke tahun.

Kepuasan kerja dapat timbul dengan baik jika dibarengi lingkungan tempat bekerja yang sesuai dan kondisi karyawan yang mendukung. Kepentingan orang yang bekerja harus mendapat perhatian dalam artian lingkungan kerja yang

diterima atas apa yang telah diberikan kepada organisasi memungkinkan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan terhormat. Untuk itu mereka seharusnya mendapatkan lingkungan tempat bekerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins (1996: 181) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan kerja. Seseorang mengatakan itu adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat penting bagi karyawan perusahaan, dan lingkungan kerja yang baik membantu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Kondisi-kondisi ini dapat bersifat material atau psikologis. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki efek yang sangat penting pada karyawan perusahaan, dan lingkungan kerja yang baik membantu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Kondisi-kondisi ini bersifat material atau psikologis.

Lingkungan kerja untuk tenaga kerja memiliki pengaruh besar pada kegiatan operasi. Secara umum, karyawan benar-benar ingin peduli dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman bagi karyawan dan untuk membuat pekerjaan mereka lebih mudah, bisnis perlu memperhatikan faktor-faktor di lingkungan kerja.

Tabel 1.3
Fasilitas Lingkungan Kerja PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2015-2019

No	Fasilitas	Jumlah	Kualitas	
			Baik	Kurang Baik
1	Sterilizer	3		V
2	Elevetor	3		V
3	Hoisting crane	2		V
4	Digesting	5		V
5	Pressing	5		V
6	Boiler	2	V	
7	Vibrating Screen	2	V	
8	Crude Oil Tank	1	V	
9	Komputer PC	8	V	
10	Printer	5		V
11	Musholla	1	V	

Sumber: PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir, 2019

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik sangat perlu selalu diperhatikan didalam dunia kerja, lingkungan kerja fisik yang tidak baik akan mengganggu jalannya pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan hasil observasi dilapangan telah memiliki bagian-bagian tersendiri bagi setiap alur kerjanya, mulai dari tahap produksi, ruang personalia hingga ruang laboratorium pengujian bronsus (brondolan khusus). Dari hasil pengamatan yang dilakukan, yang cukup mengusik adalah mesin-mesin pabrik yang bersuara bising dan getaran-getaran mekanis yang dihasilkan oleh mesin-mesin sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja,

selain itu juga tidak semua mesin-mesin yang ada dapat digunakan seperti *Sterilizer* dan *Elevator* yang berjumlah 3 tapi yang bisa digunakan 2, kemudian *Digesting* dan *Pressing* berjumlah 5 yang bisa digunakan 3, dan *Hoisting Crane* berjumlah 2 yang bisa digunakan 1, mesin-mesin yang tidak digunakan dijadikan spare/standby saja, dan juga dikarenakan ada mesin yang sudah tidak layak pakai yang sudah melewati umur ekonomisnya sehingga sering terjadi kerusakan yang dapat menghambat produksi. Kurangnya sirkulasi udara didalam ruangan kerja, kondisi kerja yang memiliki temperatur udara yang relatif panas yang dihasilkan dari mesin-mesin produksi sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja, kurangnya penyaringan limbah, seringkali setelah melakukan produksi limbah tidak disaring lagi sehingga sering meninggalkan bau yang tidak sedap, tata letak lampu tidak sesuai dan daya lampu yang kurang dikarenakan masih ada keluhan dari karyawan yang masih kurang jelas dalam melihat ketika bekerja.

Demikian pula dengan kebersihan disekitar termpat kerja yang kurang baik seperti banyaknya minyak yang berserakan dimana-mana yang membuat lantai menjadi licin yang cukup membahayakan pekerja. Perusahaan juga kurang memberikan alat-alat keamanan dan keselamatan kerja seperti helm dan sepatu safety kepada pekerja. lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut membuat karyawan kurang optimal, nyaman, dan puas dalam bekerja, itu karena produktifitas kerja karyawan berkurang. Akibatnya dapat menurunkan hasil produksi dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari data produksi PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir berikut ini:

Tabel 1.4
Data Produksi PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2015-2019

Tahun	Rencana/tahu n(ton)	Realisasi/tahun (ton)	Persentase
2015	70.695	63.543	89,9%
2016	70.695	75.162	106,3%
2017	76.520	73.851	96,5%
2018	82.500	87.817	106,4%
2019	85.750	79.600	92,8%

Sumber: PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir, 2019

Dari tabel 1.3 diatas, bisa dilihat bahwa target realisasi CPO PT. Hasil Karya Bumi Sejati ditinjau dari hasil produksi selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi (naik turun) produksi CPO. Realisasi yang paling rendah terjadi pada tahun 2015. Realisasi produksi selama 5 tahun hanya 2 tahun yang memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada tahun 2016 dan 2018. Pengurangan dalam persentase produksi dapat menjadi indikasi baru bahwa ketidakpuasan karyawan memiliki efek negatif pada organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang rendah itu mengganggu kinerja dan loyalitas karyawannya terhadap perusahaan.

Rendahnya semangat dan produktivitas kerja karyawan adalah karena ketidakpuasan karyawan bekerja dilingkungan yang kurang kondusif. Itu disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang aman, yang berantakan, kotor dan licin yang dikarenakan minyak berserakan dimana-mana maka dari itu agar kondisi kerja area tersebut tetap rapi dan bersih standar operasional prosedur

(SOP) perlu diciptakan oleh perusahaan agar lingkungan kerja lebih baik dari sebelumnya agar karyawan merasa aman, nyaman, dan puas dalam bekerja.

Karyawan benar-benar membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan bersih, dan juga dapat mendukung kenyamanan dan keselamatan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memiliki konsekuensi negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, kesalahan dalam pekerjaan, pergantian karyawan yang tinggi dan sebagainya. Ini harus dihindari oleh bisnis karena akan membahayakan bisnis. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, salah satunya adalah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga karyawan dapat melakukan (menyelesaikan) tugas yang diberikan kepada mereka dengan benar.

Selain adanya lingkungan kerja fisik, juga ada lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja non fisik senantiasa haruslah dijaga, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bahwa secara non fisik lingkungan kerja yang dirasakan berupa hubungan rekan-rekan kerja yang kurang harmonis dikalangan para karyawan disebabkan oleh persaingan kerja yang tidak sehat, komunikasi antar sesama karyawan dan pimpinan yang terkadang tidak berjalan dengan baik didalam pembagian tugas kerja sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan, serta adanya jarak antara pimpinan dan karyawan dikarenakan pimpinan yang jarang turun kelapangan dalam mendengar dan mengatasi keluhan- keluhan para karyawan menjadi penyebab terjadinya kondisi kerja yang kurang menyenangkan.

Dunia bisnis pada saat ini banyak berhadapan dengan persaingan yang makin ketat seiring dengan proses berjalannya era globalisasi. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan dan hambatan bagi dunia bisnis yang dituntut untuk tidak hanya dapat tetap survive tetapi juga dapat berkembang. Oleh karena itu seluruh elemen organisasi perusahaan tersebut harus benar-benar unggul dan dapat diandalkan. Salah satunya harus didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas agar tercipta efektifitas dan efisiensi dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan persoalan kompleks, dimana pihak manajemen perusahaan selalu dituntut untuk membuat suatu pola, menyusun konsep perihal sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan atau institusi yang bersangkutan. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat vital, dinamis dan sekaligus memberikan warna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan. Persaingan diantara berbagai bidang usaha yang semakin ketat tersebut membuat setiap perusahaan dan instansi pemerintah berupaya memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal, apalagi sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Dengan kondisi tersebut penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan ini dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir?”

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1) Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan/pimpinan dalam mengamati lingkungan kerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kepenghuluan Kasang Bangsawan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan masukan dan informasi yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama.

3) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dan pengetahuan mereka dalam disiplin bisnis, terutama dalam masalah lingkungan kerja perusahaan dan kepuasan kerja mereka.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis membagi dalam enam bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab akan dikemukakan tentang teori-teori yang mendukung penelitian ini antara pengertian lingkungan kerja, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, struktur penelitian, dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, variabel instrumental, populasi dan sampel, tipe dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan beserta tugas dan kewajiban dari masing-masing bagian, serta menjelaskan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang berbagai hasil penelitian dan variabel-variabel penelitian yang ada dan pengujian atas hipotesis yang akan dikemukakan dalam suatu pembahasan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bagian sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda. Menurut Anoraga (2016:19) Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan Hasibuan (2014:01) menjelaskan bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Rachmawati (2008:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:2) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu , organisasi dan masyarakat.

2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2014:20) antara lain;

1. Perencanaan

Merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui kompetensi dan motivasi.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan pensiun.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun lingkungan kerja tidak termasuk dalam proses produksi, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung bagi pegawai yang melakukan kegiatan produksi maupun pemasaran dari hasil produksi. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Salah satu usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai motivasi tinggi adalah memenuhi keinginan dan kebutuhan yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja melalui salah satunya dengan menciptakan suasana kerja maupun lingkungan kerja yang kondusif. Dengan lingkungan kerja baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi pegawai maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan

lebih menyukai berkerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006:101).

Dengan adanya fasilitas yang memadai pegawai mempunyai perhatian penuh pada tugasnya, produktivitas meningkat, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan kualitas pekerjaan dapat diandalkan. Rasa aman akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena disana dapat menentukan hasil produksi yang akan didapat. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan.

Menurut serdarmayanti (2006:21/204) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.(pengantar manajemen sumber daya manusia)

Menurut Nitisemito (2000: 183), lingkungan kerja ada di sekitar seorang pekerja dan dapat memengaruhinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sarwoto, (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat yang mencakup lingkungan fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi pikiran kerja karyawan yang melakukan pekerjaan itu.

Menurut Lewa dan Subowo (2005:131) lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal .

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Menurut Sukanto dan indriyo (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi penguatan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Meurut Robbins (2003:121) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktifitas. Kondisi tersebut bisa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis yang dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan lingkungan fisik, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal.

Schultz (2006) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang mana berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya berkerja terhadap perilaku dan sikap yang diberikan pegawai dimana hal itu berhubungan dengan proses

terjadinya perubahan-prubahan psikologis yang disebabkan hal yang dialami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang harus mendapat perhatian lebih oleh organisasi yang dapat memberikan kebosanan dalam bekerja, kerja yang selalu monoton dan juga kelelahan kerja.

Menurut Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Siagian (2001), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, Anda perlu memperhatikan hal-hal berikut:

- a) Konstruksi tempat kerja
- b) Ruang kerja yang aman
- c) Ventilasi untuk pertukaran udara
- d) Ketersediaan peralatan kerja yang tepat
- e) Ketersediaan tempat ibadah
- f) Ketersediaan tempat untuk bersantai

Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan meningkatkan kepuasan kerja in-house. Demikian pula, lingkungan kerja yang sangat buruk mengurangi antusiasme kerja dan mengurangi tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja (Ahyari, 1999).

Di sisi lain, menurut Henry Shimamora memahami lingkungan kerja adalah konsep yang dapat memengaruhi perilaku dan sikap orang di tempat kerja. Kondisi ini dapat berupa kondisi fisik seperti bangunan, peralatan dan fasilitas atau infrastruktur lainnya. Kondisi psikologis seperti motivasi, keamanan,

kepuasan kerja, loyalitas karyawan. Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja ini memiliki dampak besar dan memainkan peran penting dalam pekerjaan karena terkait dan erat kaitannya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Secara umum, lingkungan kerja dapat ditafsirkan sebagai berada di sekitar seorang pekerja yang mempengaruhi kinerja pekerjaan yang diklaim langsung oleh kedua perusahaan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.

2.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (2006:23/205) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut sedarmayanti (2006:23/205) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Menurut Sarwono, 2005:157) menjelaskan bahwa lingkungan fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja, dll.).
- b) Lingkungan menengah atau umum juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia (misalnya, suhu, kelembaban, sirkulasi

udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak enak, warna, dll.).

Untuk meminimalkan dampak lingkungan fisik pada karyawan, langkah pertama adalah mempelajari aspek fisik dan perilaku serta fisik manusia dan menggunakannya sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang cocok dan sesuai dengan lingkungan kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2006: 23/205), lingkungan kerja non-fisik adalah segala peristiwa yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik dengan bos, kolega, atau bawahan. Lingkungan non-fisik ini juga merupakan sekelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan (tinjauan manajemen sumber daya manusia).

Menurut Nitisemito (20001: 193), perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan, dan orang-orang dalam perusahaan dengan status yang sama. Kondisi yang harus diciptakan adalah suasana keluarga, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Mengutip pernyataan Wooley, menurut Agus, manajemen perusahaan harus mengembangkan iklim kerja dan suasana yang dapat membangkitkan rasa keluarga untuk mencapai tujuan bersama, Tim juga harus dapat mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti itu menciptakan antusiasme lebih lanjut untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melakukan pekerjaan ketika didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai, dapat melakukan aktivitas dengan tepat untuk mencapai hasil yang optimal. Jika manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, kondisinya baik atau sesuai, yang mengakibatkan ketidaksesuaian lingkungan kerja jangka panjang. Itu tidak mendukung akuisisi desain sistem kerja yang efisien.

Sedarmayanti (2006:23/206) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Suhu udara/temperature udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Situasi tidak berlaku sempurna untuk semua karyawan, karena kemampuan untuk beradaptasi dengan setiap karyawan berbeda-beda tergantung di mana mereka tinggal.

2. Kebersihan

Kebersihan tempat kerja sangat terkait dengan program sistem manajemen lingkungan kerja. Dengan tempat kerja yang bersih berarti lokasi kerja terbebas dari sampah-sampah, sehingga setiap pekerja merasa nyaman dalam bekerja.

3. Penerangan

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 mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien, dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

4. Jaminan keamanan

Jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja para pekerja.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya

dihilangkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Hubungan karyawan

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan penting untuk bekerja di perusahaan dan lingkungan di tempat kerja, dan hubungan yang baik di antara rekan kerja memotivasi karyawan lain untuk bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain hubungan dengan rekan kerja tidak hanya hubungan dengan rekan kerja, tetapi juga hubungan dengan atasan memiliki sikap yang mempengaruhi kegiatan seperti teman-teman yang ramah dari atasan dan bawahan. Rasa saling menghormati diperlukan untuk membantu mencapai tujuan bersama.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan juga dapat mendukung lingkungan kerja yang baik, mengarah pada motivasi kerja yang tinggi dan merangsang antusiasme dan kegembiraan kerja karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas perusahaan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Adapun lingkungan kerja dalam penelitian ini hanya dikaji berdasarkan dimensi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Berikut ini dijelaskan dimensi dan indikator dari variabel lingkungan kerja:

1. Suasana kerja

- a. Kenyamanan dan kebersihan
 - b. Penerangan dan sirkulasi udara
 - c. Keamanan
2. Hubungan dengan rekan kerja
 - a. Kerjasama
 - b. Komunikasi
 - c. Kekeluargaan
 3. Tersedianya fasilitas kerja
 - a. Kelancaran kerja
 - b. Sistem kerja
 - c. Kelengkapan kerja

2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan.

2.4.5 Perencanaan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk dipertimbangkan bagi pemilik perusahaan yang mendirikan pabrik perusahaan. Persiapan sistem produksi yang efektif tidak dapat dilakukan secara efektif tanpa dukungan lingkungan kerja internal yang disepakati. Semua mesin dan peralatan yang

dipasang dan digunakan di pabrik menggunakan teknologi terbaru. Artinya, ini bekerja dengan baik untuk faktor lingkungan kerja di mana karyawan perusahaan tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Lingkungan kerja ini tidak berfungsi sebagai mesin atau peralatan produksi yang secara langsung mengolah bahan mentah menjadi produk, tetapi lingkungan kerja perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja ini.

Pabrik-pabrik yang didirikan oleh perusahaan mana pun pada umumnya diharapkan menghasilkan pada tingkat produktivitas yang tinggi, efisiensi kerja yang tinggi, dan biaya produksi serendah mungkin. Lingkungan kerja dalam hal ini memainkan peran yang sangat tinggi serta teknologi, bahan baku, mesin, peralatan produksi yang digunakan, kesetiaan dan keterampilan karyawan yang bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan yang berafiliasi dapat meningkatkan antusiasme mereka untuk bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat ditentang dapat mengurangi antusiasme kerja dan mengurangi tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

Titik awal untuk merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat produktivitas kerja yang tinggi dalam perusahaan. Dengan demikian, rencana lingkungan kerja yang diterapkan oleh pabrik pendiri perusahaan sama sekali tidak boros. Apakah perusahaan Anda merencanakan lingkungan kerja untuk kemewahan, atau apakah menggunakan peralatan ini meningkatkan tingkat produktivitas pekerjaan Anda, membeli peralatan untuk kemewahan adalah sangat salah .. Untuk alasan ini, kami akan mengabdikan diri pada persiapan rencana lingkungan kerja in-house dan berusaha untuk

memanfaatkan fasilitas yang dapat diharapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan.

Hal ini dikarenakan ada lebih banyak fasilitas di perusahaan daripada yang dibutuhkan karyawan perusahaan, dan pada kenyataannya, sebagian besar karyawan perusahaan mengundang mereka untuk bersaing menikmati fasilitas yang ditawarkan perusahaan. Dengan cara ini, karyawan perusahaan ini sebenarnya lebih memperhatikan masalah fasilitas perusahaan dibandingkan dengan pekerjaan, yang merupakan beban kerja. Ini tentu saja menghasilkan pengurangan dalam tingkat produktivitas kerja karyawan perusahaan.

Sehubungan dengan pengadaan peralatan perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan perusahaan, manajemen perusahaan terafiliasi, peralatan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan ini benar-benar meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Katakanlah Anda harus dapat membuat rencana yang cukup hati-hati untuk tidak benar-benar menurunkan tingkat produktivitas perusahaan Anda.

Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dengan baik dalam suatu perusahaan, manajemen perusahaan harus benar-benar mengetahui tentang lingkungan kerja yang disiapkan untuk perusahaan. Ini dapat dilakukan dengan baik jika manajemen perusahaan tahu apa faktor kunci yang menentukan lingkungan kerja bagi karyawan.

Secara umum, lingkungan kerja di perusahaan adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan dan pekerjaan mereka setiap hari. Namun, untuk

memperjelas masalah ini, lingkungan kerja dalam perusahaan ini dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek yang membentuk lingkungan kerja yang lebih rinci.

a. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan adalah salah satu faktor terpenting dalam membentuk lingkungan kerja bagi karyawan dalam perusahaan. Dengan layanan karyawan yang luar biasa (oleh perusahaan), karyawan akan dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan dengan kinerja pekerjaan karyawan sangat memengaruhi produktivitas mereka. Karyawan yang merasa menerima layanan yang baik dari perusahaan tempat mereka bekerja dapat mengembangkan gairah yang lebih besar untuk tempat kerja dan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Sebaliknya, karyawan perusahaan yang tidak bisa mendapatkan layanan yang benar-benar mereka butuhkan sangat terdorong untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepada mereka. Menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan kepada karyawan ini terasa wajib, sehingga lebih sedikit pekerjaan yang diselesaikan untuk karyawan perusahaan, dan karyawan ini cenderung menyelesaikan pekerjaan mereka. Tanggung jawab karyawan umumnya rendah, dan karyawan kurang senang melakukan tugas sehari-hari mereka. Demikian pula, ketika peluang kerja lain tersedia, karyawan ini umumnya meninggalkan pekerjaan itu segera dan menemukan pekerjaan di tempat lain di mana mereka diharapkan dapat memberi mereka lingkungan kerja yang lebih baik.

Secara umum, layanan karyawan mencakup beberapa hal seperti layanan makanan atau makanan, layanan kesehatan untuk karyawan dan keluarga mereka,

fasilitas pabrik kamar mandi di mana karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan perusahaan.

b. Kondisi Kerja

Faktor lain yang menentukan lingkungan kerja perusahaan ini adalah apa yang disebut kondisi kerja. Kondisi kerja ini adalah kondisi perusahaan di mana karyawan perusahaan bekerja dan dapat disiapkan oleh manajemen perusahaan terafiliasi. Ini termasuk pencahayaan yang tepat, suhu yang tepat, kebisingan, fasilitas kantor, ruang yang dibutuhkan, dan keamanan kerja bagi karyawan perusahaan.

Kondisi kerja yang tidak memadai menyebabkan berkurangnya tingkat produktivitas tenaga kerja perusahaan yang terlibat. Sebagai contoh, agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan konsumen dapat merasakan, seperti kurangnya peralatan kerja, seperti mekanik kendaraan bermotor, peralatan di tempat kerja, dan pekerja yang bekerja dengan ketersediaan peralatan lengkap, Selain itu sangat dibutuhkan ketersediaan peralatan kantor seperti komputer untuk mengelola suku cadang sepeda motor dan manajer yang memiliki akses ke suku cadang dan untuk mencatat laporan penting lainnya, pemrosesan informasi dan lainnya. Sama seperti orang lain, saya senang dapat menyimpan data penting saya di komputer kantor saya untuk kedua transaksi penjualan.

c. Hubungan karyawan di dalam perusahaan

Elemen lain dari lingkungan kerja perusahaan yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan dengan karyawan. Hubungan karyawan ini juga menentukan tingkat produktivitas kerja para karyawan ini. Perbedaan hubungan karyawan

mengurangi tingkat produktivitas kerja karyawan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan bingung atau bingung dengan hal-hal lain ketika mereka melakukan tugasnya, sebagai akibat dari perbedaan hubungan karyawan dalam perusahaan.

Untuk mewujudkan hubungan karyawan yang harmonis ini, peran tim manajemen perusahaan terafiliasi diharapkan. Perhatian dan arahan kepemimpinan perusahaan yang memadai dapat membantu membangun hubungan karyawan yang harmonis. Dalam hal ini, manajemen afiliasi sangat diperlukan untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk tujuan positif. Tanpa perhatian eksekutif perusahaan yang terlibat, hubungan karyawan ini tidak akan konsisten, menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih rendah untuk pekerjaan perusahaan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan organisasi modern, kepuasan kerja sering di jadikan ukuran tingkat kematangan organisasi, merupakan tanda bahwa organisasi dikelola dengan baik yang pada dasarnya adalah hasil manajemen yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Karena itu walaupun tak seorangpun manajer bisa berharap mampu membuat semua karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja tetap perlu mendapat perhatian.

Greenberg dan Baron (2003;148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan

mereka. Sementara itu, vecchio (1995;124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut wexley dan yuki (2000;117) kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Menurut Gomes, (2001;176) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Menurut Fathoni, (2006:174) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Robbins, (2013: 312), kepuasan kerja karyawan adalah sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima.

Menurut luthans (2006:126) terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional dari situasi kerja yang tidak terlihat namun disimpulkan, kepuasan kerja sering ditetapkan sebagai seberapa baik hasil yang diperoleh sama atau melebihi yang diharapkan, dan kepuasan kerja menyajikan beberapa sikap yang saling berhubungan.

George & Jones (2002) kepuasan kerja merupakan kumpulan feelings dan beliefs yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. (Mutiar, 2004) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pada dasarnya kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang akan mereka peroleh.

Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch.As'ad (199:104) penertian kepuasan kerja menurut Blum adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Susilo Martoyo (1992:115) pengertian kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Menurut Kartono (2000: 32), kepuasan kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan melakukan tugas dan agensi mencapai kriteria keberhasilan yang ditentukan oleh agen untuk karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Definisi kepuasan kerja oleh Handoko (2001: 193) adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari perspektif tenaga kerja atau karyawan yang melihat pekerjaan mereka.

Hasibuan (2001: 202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang nyaman dan tidak menyenangkan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya muncul dalam emosi mereka. Kepuasan karyawan

membuat karyawan mencintai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau di dalam dan di luar pekerjaan.

French (1994:210) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tanggapan emosional seorang karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan (sebagai pembayaran gaji, pengawasan dan manfaat) atau pada pekerjaan itu sendiri. Moral sering kali mempunyai konotasi yang lebih dari suatu kelompok atau organisasi.

Menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Davis, 1985:211) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Gibson, Ivancevich dan Matteson (2000:106) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dari individu tentang pekerjaan mereka. Itu sebagai hasil dari persepsi dari pekerjaan mereka.

2.5.2 Teori-Teori kepuasan kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang umum dikenal adalah:

a. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam, memiliki komponen yang terdiri dari:

- 1) Input (Wesley dan Yuki, 1977) menunjukkan bahwa input adalah semua nilai yang diterima oleh karyawan yang dapat mendukung hasil kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, keterampilan, upaya, alat kerja, jam kerja.

- 2) Hasilnya adalah semua nilai yang telah diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya, upah, manfaat tambahan dari simbol status, pengenalan ulang, peluang untuk mencapai.
 - 3) Target perbandingan adalah karyawan dari organisasi yang sama, dan karyawan dalam organisasi adalah beda, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- b. Teori pemenuhan kebutuhan (Need Fulfillment theory)
- Teori pemenuhan kebutuhan, atau kepuasan karyawan dengan suatu pekerjaan, tergantung pada apakah kebutuhan karyawan terpenuhi.
- c. Teori Dua Faktor dari Herzberg (Two Factor Theory)
- Prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan adalah dua hal yang berbeda. Dengan kata lain, kepuasan kerja dan ketidakpuasan tidak merupakan variabel kontinu.
- d. Teori Diskrepansi (Discrepancy theory)
- Teori ini menjelaskan bahwa seorang karyawan merasa bahagia jika persepsinya tentang realitas yang ada tidak berbeda dari yang diinginkan.
- e. Teori Keadilan (Equity Theory)
- Prinsip teori ini adalah bahwa orang merasa apakah mereka puas atau tidak, tergantung pada apakah dia merasa ada keadilan (fairness) dalam situasi tersebut.

f. Teori pandangan kelompok (*Social Reference group Theory*)

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya tergantung pada kebutuhan rapat, tetapi juga pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok referensi.

g. Teori pengharapan (*Expectancy theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Victor.H.Vroom, yang kemudian dikembangkan oleh Porter dan Lowler. Keith Davis (1985) mengemukakan bahwa motivasi adalah produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan memperkirakan seseorang memungkinkan tindakan tertentu yang diperlukan.

2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja, antara lain:

1. Faktor individu

Faktor ini meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan (IQ), latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja, pola pikir dan kepribadian.

2. Faktor intrinsik Pekerjaan

Faktor ini meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skill khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, kebanggaan suatu pekerjaan.

3. Gaji dan Fasilitas

Faktor penghasilan sering kali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

4. Pengawasan

Pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turnover.

5. Rekan Kerja dan Sosial

Hubungan dengan rekan kerja sejawat juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Sering kali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai. Selain itu, faktor sosial di perusahaan dan diluar juga berpengaruh pada kepuasan kerja. Misalnya kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik, hubungan keluarga, dan lain-lain.

6. Kondisi kerja

Faktor ini meliputi situasi dan kondisi kerja, ventilasi, kantin, tempat parkir, dan lain-lain. Keamanan juga menjadi faktor penting dalam menunjang kepuasan kerja karena mempengaruhi perasanaan selama bekerja di suatu tempat.

Sedangkan menurut Siagian (2004;128) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairah untuk berprestasi dan meningkat kinerja.

2. Sistem penghargaan yang adil

Sistem alokasi adalah hal penting yang harus dipertimbangkan oleh manajemen bisnis. Beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan dalam memberikan penghargaan.

Menurut Robbins (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a) Pekerja yang sesuai dengan kemampuan dan menarik

Ini adalah sama dengan pekerjaan itu sendiri dimana itu merupakan sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.

b) Pengupahan atau penggajian

Sistem pengupahan untuk karyawan harus memenuhi aspek keadilan. Upah dan gaji harus sesuai dengan beban kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

c) System promosi

System promosi yang diberikan perusahaan harus adil sesuai dengan prestasi dan pencapaian masing-masing karyawan. Promosi jabatan merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

d) Kondisi kerja yang sifatnya mendukung

Lingkungan kerja yang baik, kondusif dan penuh kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta akan membuat karyawan akan merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diembannya dengan baik.

e) Sikap rekan kerja dalam organisasi

Siagian (2004; 132-133) menyebutkan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri. Orang adalah makhluk sosial yang harus berinteraksi: dalam kehidupan organisasi, seseorang harus terlibat dalam interaksi sosial, dengan orang lain, kolega, atasan, dan bawahan. Perlunya interaksi tersebut muncul karena saling ketergantungan dan keterhubungan dari satu tugas ke tugas lainnya. Hubungan sosial antar kolega memengaruhi proses kerja seseorang.

2.5.4 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

a. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri

Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan.

b. Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji

Keputusan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada

kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

c. Kepuasan Terhadap Promosi

Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

d. Kepuasan Terhadap Atasan

Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

Gaya kepemimpinan atasan yang mengutamakan kinerja karyawannya secara teratur memperhatikan karyawannya untuk menciptakan hubungan kerja yang baik. Bentuk perhatian ini dapat berupa pemeriksaan rutin terhadap kinerja karyawan dan memberikan bimbingan dan nasihat pribadi kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan gaya kepemimpinan superior yang mengutamakan partisipasi karyawan dapat digambarkan sebagai sikap terbuka yang diberikan oleh atasan sehingga karyawan dapat berpartisipasi langsung dalam diskusi masalah pekerjaan yang mempengaruhi kinerja bisnis.

e. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi yang bekerja dengan baik antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan, terutama jika karyawan memiliki kesamaan dalam sikap, sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk ikatan persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang muncul berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Ada beberapa indikator di atas terpenuhi, kepuasan kerja karyawan dapat terwujud. Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dia lakukan, kinerja karyawan pasti akan meningkat. Ini tentu dapat menghasilkan kesuksesan bisnis. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dinilai hanya berdasarkan dimensi gaji, promosi, kolega, atasan dan posisi. Berikut ini menjelaskan dimensi dan indikator variabel kepuasan kerja:

4. Gaji
 - a. Sesuai standar
 - b. Mencukupi kebutuhan
 - c. Sesuai tanggung jawab
5. Promosi
 - a. Kenaikan jabatan
 - b. Kesempatan
 - c. Kemajuan karir

6. Rekan kerja
 - a. Saling membantu
 - b. Memberikan solusi
 - c. Keharmonisan
7. Atasan
 - a. Dukungan
 - b. Mendengarkan saran/kritik
 - c. Adil
8. Pekerjaan
 - a. Menarik dan menantang
 - b. Kompetensi dan kemampuan
 - c. Fasilitas dan kesenangan

2.5.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan lingkungan dan fasilitas yang lengkap dan karyawan didorong untuk melakukan tugasnya dengan baik, merasa bahagia dan tidak malas, moral karyawan menjadi didorong untuk melakukan pekerjaan mereka.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat

membuat tenaga kerja atau karyawan menjadi malas dan bosan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan di tempat kerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan bekerja lebih keras, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Mempertimbangkan faktor hubungan antar karyawan, kita dapat melihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan karyawan adalah faktor fisik dalam bentuk kondisi kerja, faktor non fisik dalam bentuk hubungan sosial, sikap rekan kerja, emosi dan situasi kerja. kerja (Nitisemito, 1996).

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu yang memiliki variabel yang sama dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Abian (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Diketahui nilai (6,868) > t-tabel (2,005) dan Sig. (0,000) < 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima dan mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Mukti Wibowo, Mochammad	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap	Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki efek

	Al-musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Inddonesia	Kepuasan Kerjan (Y)	positif dan signifikan pada kepuasan kerja pada saat yang sama, R2 dalam penelitian ini dengan 53%, ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% dari kepuasan kerja karyawan, sedangkan 47% dijelaskan oleh variabel lain. tidak termasuk dalam penelitian ini.
3	Adveni Aoliso Hans Lao (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang.	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (persero) cabang Kupang, sebesar 0.414. diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.172, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%.

Sumber : Jurnal

2.7 Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka, penelitian terdahulu maka dapat di buat struktur penelitian tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Gambar 2.1

Struktur Penelitian



2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dibuat suatu hipotesis yaitu : “Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.”



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di PT. Hasil Karya Bumi Sejati yang berlokasi di Jl. Lintas Pujud Kepenghuluan Kasang Bangsawan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X)	1. Suasana kerja	a. Kenyamanan dan kebersihan b. Penerangan dan sirkulasi udara c. Keamanan	Ordinal
	2. Hubungan dengan rekan kerja	a. Kerjasama b. Komunikasi c. kekeluargaan	
	3. tersedianya fasilitas kerja	a. kelancaran kerja b. Sistem kerja c. Kelengkapan kerja	
Kepuasan kerja (Y)	1. Gaji	a. Sesuai standar b. Mencukupi kebutuhan c. Sesuai tanggung jawab	Ordinal

	2. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kenaikan jabatan b. Kesempatan c. Kemajuan karir 	
	3. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Saling membantu b. Memberikan solusi c. Keharmonisan 	
	4. Atasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Dukungan b. Mendengarkan sara/ kritik c. Adil 	
	5. Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. menarik dan menantang b. Kompetensi dan kemampuan c. Fasilitas dan kesenangan 	

Sumber: Sedarmayanti (2006:21), Septianto,(2010:17), Robbins (2013:312), Hasibuan(2017)

3.3 Populasi dan Sampel

populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. (Djarwanto, 1994: 420).sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti atau sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 61 orang.

3.3.2 Sampel

Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati kabupaten rokan hilir yang berjumlah 61 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus, artinya seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu :

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis langsung dari tujuan penelitian di PT. Karya True Earth adalah tanggapan responden tentang lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di departemen produksi di PT. Pekerjaan bumi yang sebenarnya diperoleh melalui distribusi kuesioner atau kuesioner.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Hasil Karya Bumi Sejati kabupaten Rokan Hilir yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung, atau Tanya jawab langsung kepada pimpinan atau berbagai pihak pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati kabupaten Rokan Hilir yang menjadi sumber data didalam perusahaan guna mendukung data yang tidak ditemui diangket.

3.5.2 Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

3.6 Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data kemudian ditabulasikan, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan. untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir maka digunakan analisis kuantitatif.

Langkah-langkah pengujian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana instrumen pengukur (kuesioner) disusun untuk mengukur indikator yang akan diukur,

dianalisis menggunakan instrumen pengukur. Mengenai pengetahuan validitas alat ukur dianalisis dengan menentukan korelasi antara skor setiap item dengan skor total item menggunakan rumus korelasi Pearson (Sugiyono, 2014: 22).

Validitas data adalah keabsahan data sehingga instrumen atau alat ukur yang digunakan akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas data diperoleh dengan menghubungkan setiap skor indikator dengan skor total variabel indikator. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikan 0,05 dengan $df = n-2$. Pengukuran dikatakan valid jika mereka mengukur tujuannya dengan jelas dan benar. Berikut ini adalah kriteria untuk menguji validitas data, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan makna 0,05), instrumen atau masalah berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq r_{\text{table}}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05), instrumen atau masalah berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid) (Sugiyono, 2014: 22).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji realibilitas digunakan teknik Cronbach's Alpha dengan $\alpha > 0.60$, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal bila memiliki koefisien keandalan atau alfa (Sugiyono, 2014:22).

Tahap perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Model analisis

3.6.3 Persamaan regresi linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan (+) atau penurunan (-). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Pengujian hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua langkah, yaitu pengujian secara total dari masing-masing variabel bebas dan pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi linear sederhana, adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

Y	=	variabel terikat (kepuasan kerja)
a	=	konstanta
b	=	koefisien regresi linier
x	=	variabel bebas (lingkungan kerja)
ϵ	=	Epsilon

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati, selanjutnya digunakan perangkat lunak komputer dengan menggunakan program SPSS Versi 21.

3.6.4 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua Rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian X dan Y

$(\sum X^2)$ = jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$ = jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$(\Sigma Y)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y variabel.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian berkorelasi
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah tidak berkorelasi.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila nilai (R^2) mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak adalah lemah. (Umar, 2011)

$$R^2 = \frac{b(n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y))}{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a\sum Y + b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y) - (\sum Y)^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

3.6.6 Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Variabel epsilon (ϵ) atau koefisien pengganggu merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel terikat selain dari variabel bebas.

Rumus variabel epsilon yaitu:

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - r^2}$$

Ket:

$P_{y\epsilon}$ = koefisien epsilon

r^2 = koefisien determinasi



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Hasil Karya Bumi Sejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang memproduksi tandan buah segar dengan crude palm oil (CPO) sebagai produk olahan, yang didirikan pada tahun 1984 dan dikukuhkan dalam akte notaris No. 65 tertanggal 19 Juli 1978 yang diamandemen melalui akte notaris No. 139 tertanggal 28 September 2009. Sebelum terpisah dan menjadi badan usaha sendiri, PT.Hasil Karya Bumi Sejatimerupakan bagian dari PT. Ivomas Tunggal dengan wilayah kerja Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.

Seiring dengan perubahan kebijakan manajemen perusahaan dan tuntutan pasar global, pada tahun 1989 manajemen yang tergabung dalam Sadang Mas memisahkan diri dan membentuk group usaha sendiri yaitu PT. Hasil Karya Bumi Sejatidimana salah satu perusahaan yang didirikan untuk bidang usaha perkebunan dan pabrik kelapa sawit adalah PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Perusahaan ini berkantor pusat di Sudirman Plaza–Indofood Tower Lt. 11 & 12, Jl Jendral Sudirman Kav 76 –78 Jakarta 12910 dengan salah satu kantor cabang operasional berada di Pekanbaru Provinsi Riau. Sebagai badan usaha yang berdiri sendiri dan telah menjadi perusahaan publik (Tbk) serta terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

4.2. Visi dan Misi

Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan perkebunan dengan industri pengolahan kelapa sawit berkelanjutan melalui pola kemitraan yang cerdas dan mitra yang strategis.

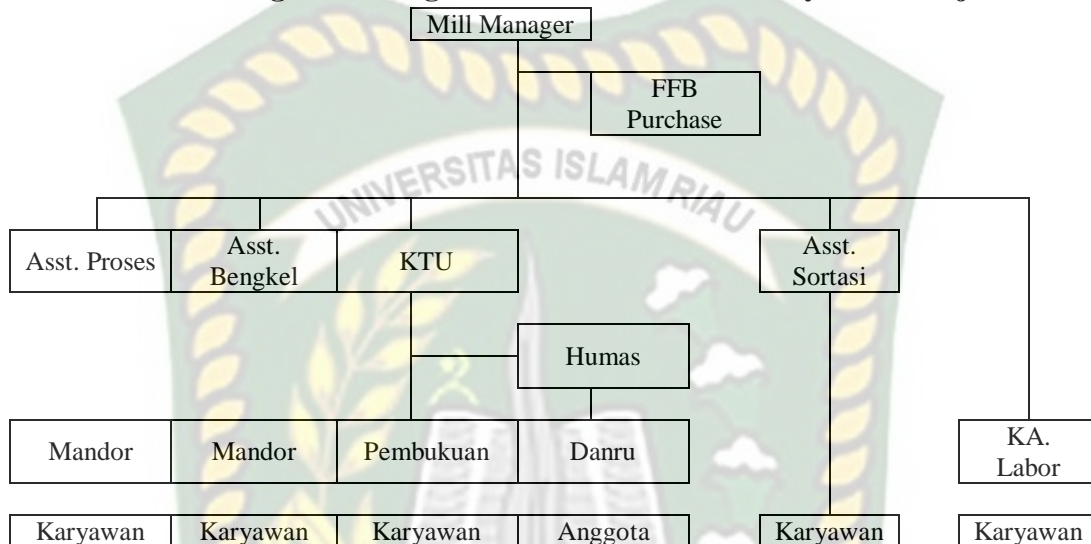
Misi Perusahaan

- 1) Terus menerus memperbaiki sumber daya manusia, proses kerja dan teknologi.
- 2) Memenuhi semua harapan pelanggan dan menjaga mutu standar tinggi.
- 3) Menyadari dan menjalankan peranan kita sebagai warga perusahaan yang bertanggung jawab dalam setiap kegiatan bisnis perusahaan.
- 4) Terus menerus meningkatkan nilai dari para stakeholder.
- 5) Menjadi produsen dengan biaya rendah melalui pencapaian produksi yang tinggi dan pengelolaan yang efisien dan *cost effective*.

4.3. Struktur Organisasi, Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini disajikan struktur organisasi PT. Hasil Karya Bumi Sejati.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bagian Produksi Pt. Hasil Karya Bumi Sejati



Sumber: Humas PT. Hasil Karya Bumi Sejati

4.4 Tugas dan Wewenang Masing-Masing Jabatan

1. Mill Manager

Tugas dan Tanggung Jawab :

Manager adalah pimpinan puncak di Balam Estate, yang membawahi Askep, KTU, Kasie Administrasi, Asisten dan karyawan-karyawan lainnya yang bekerja disuatu perusahaan tersebut. Salah satu tugas dari manager adalah sebagai penanggung jawab operasional dalam suatu unit usaha baik dari segi lapangan administrasi maupun keuangan.

2. FFB Purchase

Tugas dan Tanggung Jawab :

Askep adalah wakil Manager yang membawahiseluruh Asisten, dan bertanggung jawab kepada Manager. Salah satu tugas dari pada askep adalah sebagai pengganti penanggung jawab operasional dalam suatu unit usaha jika seorang Manager tidak berada ditempat, atau sedang melakukan perjalanan dinas keluar kota.

3. Kepala Tata Usaha

Tugas dan Tanggung Jawab :

KTUAdministrasi adalah satu jabatan yang mengurus tentang pencatatan dan pengolahan biaya operasional dalam suatu unit usaha.Yang bertanggung jawab langsung kepada Manager.

4. Humas

Tugas dan Tanggung Jawab :

Tugas umum dari pada kasie adalah mengelola semua kegiatan administrasi dan keungan dalam lingkungan suatu unit usaha untuk mendapatkan data yang benar dan akurat sehingga dapat menghasilkan laporan dan informasi yang tepat waktu.Relevan dan konsisten yang merupakan sebagai alat pengendalian, pengamanan asset dan sumber daya serta pengambilan keputusan.

5. Asst. Proses

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Membangun budaya apel pagi
2. Mengontrol kegiatan yang dilapangan
3. Melakukan evaluasi sore

6. Danru

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Pemeriksaan personil yang terjebak
2. Pemeriksaan kendaraan / alat berat / mesin
3. Periksa inventaris alat transportasi
4. Pemeriksaan buku tugas
5. Pemantauan transportasi yang lancar
6. Tugas hari berikutnya
7. Catat penyimpangan
8. Pemeriksaan administrasi dan suku cadang
9. Rencana kerja kepala bengkel, mandor dan kepala pembangun
10. Awasi kerapian dan keamanan

7. Asst. Sortasi

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Ikuti instruksi kerja asisten traktor
2. Atur pekerjaan tukang batu dan tukang kayu
3. Periksa ketersediaan bahan bangunan
4. Pemeriksaan akhir atas hasil perbaikan infrastruktur dan hasil pengadaan infrastruktur

8. Asst. Bengkel

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Melaksanakan instruksi kerja asisten traksi
2. Mengatur tenaga kerja mekanik dan pekerja lainnya

3. Menetapkan petugas khusus doorsmeer
 4. Pemeriksaan akhir hasil kerja service
 5. Mengatur tata ruang bengkel
 6. Menjaga kebersihan dan keamanan bengkel
9. Mandor

Tugas dan Tanggung Jawab :

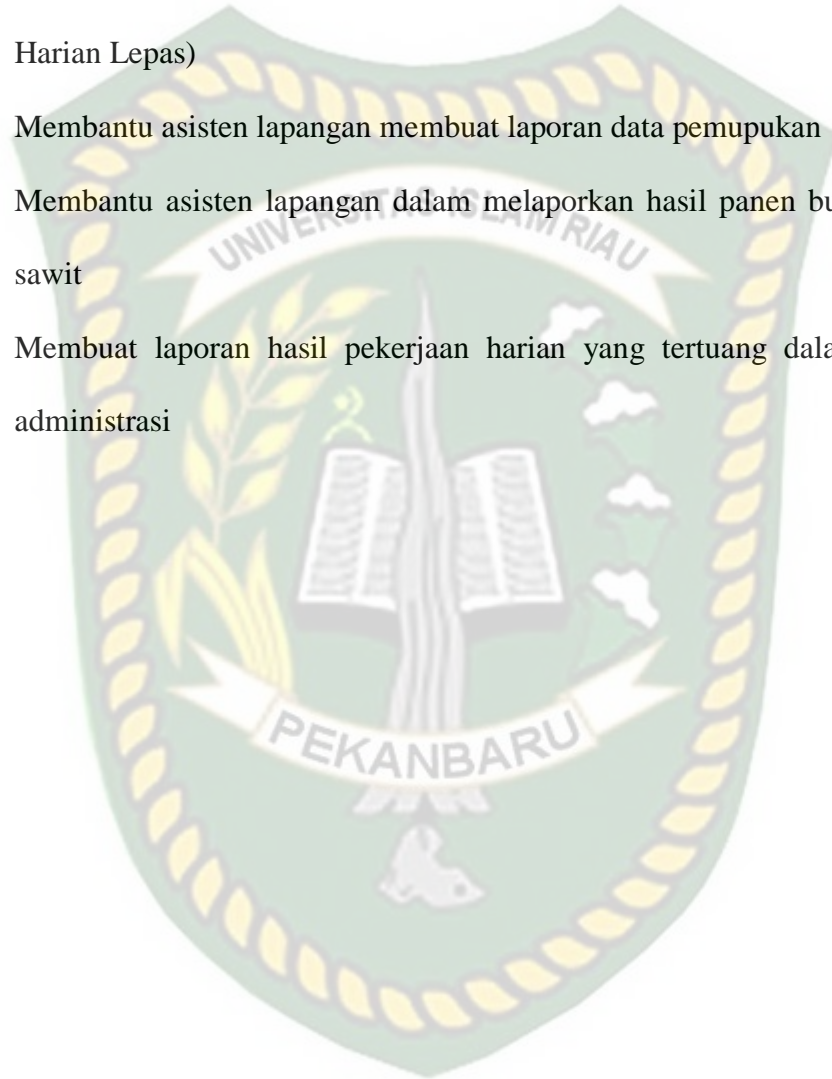
1. Ikuti instruksi kerja asisten traktor
 2. Atur semua peralatan transportasi di driver / driver
 3. Atur semua peralatan transportasi pukul 06.00 siap digunakan
 4. Kelola penerapan pelumasan setiap hari
 5. Periksa apakah lembar kerja (log kendaraan) terbaru dan benar
 6. Perhatikan masalah transportasi / keberangkatan
 7. Mengawasi kelancaran produksi transportasi
10. Krani Traksi

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Periksa periode validitas STNK
 2. Periksa periode validitas SIM
 3. Isi buku sejarah kendaraan
 4. Kelola bagian-bagian yang melengkapi rekaman carlog
 5. Selesaikan rekapitulasi mobil penumpang
11. KA. Labor

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Menjalankan fungsi control terhadap area perkebunan dengan luas yang berukuran 50-100 hektar
2. Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL (Buruh Harian Lepas)
3. Membantu asisten lapangan membuat laporan data pemupukan
4. Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen buah kelapa sawit
5. Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Sebagaimana dinyatakan dalam bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di departemen produksi di PT. Hasil karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir. Sebelum penulis menjabarkan hasil penelitian terkait dengan hal di atas secara terperinci, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya, karakteristik responden dapat diharapkan untuk mengklarifikasi dan menambahkan informasi yang akan berguna dalam menggambarkan latar belakang situasi responden.

Dalam surat ini, responden berjumlah 61 orang. Total kuesioner yang dapat diproses dari total jumlah kuesioner yang didistribusikan adalah 61 salinan dari kuesioner. Sedangkan data responden dapat dilihat pada Tabel 5.1 di bawah ini:

5.1.1 Usia responden

Pada prinsipnya usia dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak atau dalam mengambil suatu keputusan. Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempegaruhi produktifitasnya.

Tabel 5.1.
Data Responden Berdasarkan Umur

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	2	3.28
26 s/d 30 tahun	18	29.51
31 s/d 40 tahun	23	37.70
> 41 tahun	18	29.51
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Dari data di atas dapat dijelaskan responden yang berumur < 25 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3,28%, yang berumur antara 26 s/d 30 tahun sebanyak 18 orang atau 29,51%, yang berumur antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 37,70% dan yang berumur di atas 41 tahun sebanyak 18 orang atau 29,51%. Dari data tersebut dapat pula disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 31 s/d 40 tahun, hal ini kemungkinan karena usia tersebut, usia dengan tingkat mobilitas tinggi sehingga sangat senang untuk bekerja dan menjadi suatu kebutuhan.

5.1.2 Jenis kelamin responden

Salah satu yang harus diperhatikan dari identitas responden adalah jenis kelamin responden. Berdasarkan 61 kuesioner yang disebar, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.2.
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	61	100,00
Perempuan	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa responden seluruhnya jenis kelaminnya adalah laki-laki sebanyak 61 orang atau sebesar 100%. Dari data

tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki, jika dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada perusahaan bagian produksi.

5.1.3 Masa bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melihat pengalaman kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin tinggi pengalaman kerja karyawan dan sebaliknya.

Tabel 5.3.
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	3	4.92
2 s/d 3 tahun	13	21.31
4 s/d 5 tahun	23	37.70
>6 tahun	22	36.07
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Dari data di atas dapat dijelaskan responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang atau 4,92%, responden dengan lama kerja 2-3 tahun sebanyak 13 orang atau 21,31%, responden dengan lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 37,70%, dan di atas 6 tahun sebanyak 22 orang atau 36,07%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dibagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati memiliki pengalaman kerja yang baik dan diharapkan mereka juga memiliki kepuasan kerja yang baik.

5.1.4 Tingkat pendidikan responden

Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati bagian produksi memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan

instansi. Berdasarkan 61 kuesioner yang disebarakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.4.
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Fekkuensi	Persentase
S1	19	45.90
Diploma III	14	22.95
SMU/ SMK	28	31.15
SMP	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa responden tamatan S1 sebanyak 19 orang atau 45,90%, yang tamatan Diploma III sebanyak 14 orang atau 22,95%, tamatan SMU/SMK sebanyak 28 orang atau 31,15%, tamatan SMP sebanyak 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari segi pendidikan, responden mayoritas adalah tamatan SMU/SMK yaitu sebanyak 28 orang atau 45,90%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati tersebut berpendidikan SMU/SMK.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung (untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlations*), dengan r tabel (*product moment*). Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka pernyataan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006). Sesuai dengan uji validitas menurut Sugiyono (2013), maka syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r tabel = 0,256. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.56, maka butir dalam pernyataan tersebut

dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r hitung lebih besar dari 0.256 maka dinyatakan valid.

Tabel 5.5.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.717	0.256	Valid
2	0.670	0.256	Valid
3	0.587	0.256	Valid
4	0.475	0.256	Valid
5	0.704	0.256	Valid
6	0.681	0.256	Valid
7	0.709	0.256	Valid
8	0.493	0.256	Valid
9	0.611	0.256	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Dari tabel 5.5 di atas menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel lingkungan kerja diperoleh $r_{\text{tabel}} > 0.256$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.6.
Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.656	0.256	Valid
2	0.439	0.256	Valid
3	0.564	0.256	Valid
4	0.671	0.256	Valid
5	0.412	0.256	Valid
6	0.477	0.256	Valid
7	0.493	0.256	Valid
8	0.463	0.256	Valid
9	0.328	0.256	Valid
10	0.745	0.256	Valid
11	0.566	0.256	Valid
12	0.482	0.256	Valid
13	0.533	0.256	Valid
14	0.663	0.256	Valid
15	0.694	0.256	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Dari tabel 5.6 menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh $r_{tabel} > 0.256$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian terhadap reliabilitas keseluruhan angket, dari hasil perhitungan dilakukan uji reliabilitas.

Tabel 5.7.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Lingkungan kerja	0,877	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,883	Reliabel

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Tabel 5.7 di atas memperlihatkan bahwa reliabilitas instrumen lingkungan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dikategorikan tinggi karena nilai Cronbach's Alpha di atas 0.60. Artinya bahwa tingkat keandalan atau tingkat kepercayaan instrumen yang digunakan untuk lingkungan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan telah reliabel dan dapat digunakan analisis lebih lanjut.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Adapun data yang disajikan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian yang penulis laksanakan dilokasi penelitian yaitu di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir. Sebagaimana yang penulis kemukakan pada pendahuluan, bahwa teknik pengumpulan data pada bab ini melalui teknik angket dan dokumentasi. Data dalam penelitian ini terdiri dari 9 butir item variabel lingkungan kerja dengan skala Sangat Setuju, Setuju, cukup setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju, dan 15 butir item variabel kepuasan kerja dengan skala Sangat Setuju, Setuju, Cukup setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Subjek dalam penelitian ini adalah 61 orang siswa. Untuk mengetahui tentang variabel lingkungan kerjadi PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir dapat diperhatikan pada tabel-tabel berikut ini.

5.3.1 Suasana Kerja

Suasana kerja atau kondisi tempat kerja adalah keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi atau suasana kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

1.3.1.1 Kenyamanan Dan Kebersihan Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang diharapkan para karyawan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, baik secara lahir maupun mental. Setiap karyawan adalah manusia biasa, dan manusia biasanya senang pada kondisi yang bersih, indah, dan nyaman.

Tabel 5.8.
Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan dan Kebersihan tempat Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	18.03
Setuju	29	47.54
Ragu-ragu	18	29.51
Tidak Setuju	3	4.92
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, tentang Tempat bekerja nyaman dan terjaga kebersihannya, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 11 orang (18.03%). Opsi Setuju sebanyak 29 orang responden (47.54%), opsi Ragu-Ragu yaitu 29.51%, opsi Tidak Setuju sebanyak 3 orang (4.92%) dan opsi Sangat Tidak

Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka setuju mengenai tempat bekerja nyaman dan terjaga kebersihannya di PT. Hasil Karya Bumi Sejati.

1.3.1.2 Terdapat Penerangan Serta Sirkulasi Udara Yang Baik

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek penerangan serta sirkulasi udara di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.9.
Tanggapan Responden Mengenai penerangan serta sirkulasi udara yang baik ditempat kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	34.43
Setuju	25	40.98
Ragu-ragu	14	22.95
Tidak Setuju	1	1.64
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, tentang Terdapat penerangan serta sirkulasi udara yang baik, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 21 orang (34.43%). Opsi Setuju sebanyak 25 orang responden (40.98%), opsi Ragu-Ragu yaitu 22.95%, opsi Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1.64%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan dan sirkulasi udara baik ditempat para karyawan bekerja. Artinya terdapat penerangan serta sirkulasi udara yang baik di tempat karyawan tersebut bekerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati (HKBS). Penerangan merupakan hal yang mendasar di PT. Hasil Karya Bumi Sejati yang harus dipenuhi di tempat kerja. Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu

perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Jika penerangan di tempat kerja kurang, maka karyawan tidak akan maksimal dalam bekerja, hal ini bisa mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Selain penerangan, sirkulasi udara ditempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan, yang bisa menambah semangat kerja karyawan.

5.3.1.3 Keamanan

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek keamanan kerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.10.
Tanggapan responden mengenai keamanan di tempat kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	29.51
Setuju	11	18.03
Ragu-ragu	24	39.34
Tidak Setuju	8	13.11
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, tentang Lingkungan tempat bekerja terjaga keamanannya, baik dari segi bebas pencurian, juga aman dari kecelakaan kerja, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 18 orang (29.51%). Opsi Setuju sebanyak 11 orang responden (18.03%), opsi Ragu-Ragu yaitu 39.34%, opsi Tidak Setuju sebanyak 8 orang (13.11%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan masih ragu-ragu mengenai lingkungan tempat bekerja terjaga

keamanannya, baik dari segi bebas pencurian juga aman dari kecelakaan kerja. Kondisi keamanan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati terlihat baik, keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmaterial.jaminan keamanan yang diberikan oleh PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja para pekerja.

1.3.2 Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan di lingkungan dengan berusahaan tempat bekerja, hubungan baik antar rekan kerja satu dengan yang lain akan meningkatkan semangat kerja dimana mereka saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3.2.1 Kerjasama

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek kerjasama di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.11.
Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama antar karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	34.43
Setuju	24	39.34
Ragu-ragu	15	24.59
Tidak Setuju	1	1.64
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, tentang Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik di lingkungan kerja, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 21 orang (34.43%). Opsi Setuju sebanyak 24 orang responden (39.34%), opsi Ragu-Ragu yaitu 24.59%, opsi Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1.64%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut menjelaskan bahwa para karyawan setuju mengenai kerja sama antar karyawan sudah terjalin sangat baik di lingkungan kerja. Kerjasama di antara karyawan Di PT. Hasil Karya Bumi Sejati adalah suatu usaha yang dilakukan secara bersama antara orang perorangan atau antar kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam melakukan pekerjaan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dibutuhkan tim kerja yang solid untuk mencapai tujuan kinerja yang baik. Pada akhirnya guna meningkatkan kinerja tim/karyawan, kesuksesan meniti karir, dan memajukan perusahaan.

5.3.2.2 Komunikasi

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek komunikasi di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.12.
Tanggapan responden mengenai terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan di tempat kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	26.23
Setuju	24	39.34
Ragu-ragu	17	27.87
Tidak Setuju	4	6.56
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, tentang Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan di tempat kerja, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 16 orang (26.23%). Opsi Setuju sebanyak 24 orang responden (39.34%), opsi Ragu-Ragu yaitu 27.87%, opsi Tidak Setuju sebanyak 4 orang (6.56%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa para responden setuju mengenai terjalin komunikasi yang baik antar karyawan ditempat kerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat mempengaruhi suasana kerja karyawan. Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Tujuan komunikasi dalam sebuah organisasi sangat memberikan banyak manfaat secara langsung yaitu memudahkan para anggota/karyawan bekerja dari instruksi-instruksi yang telah diberikan dari atasan dan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadidan memang sudah melekat pada suatu organisasi. Komunikasi yang baik antar karyawan akan mudah suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama dan akan semakin mempererat hubungan antar karyawan tanpa ada rasa canggung.

5.3.2.3 Kekeluargaan

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek kekeluargaan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.13.
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Dengan Rekan Kerja Yang Baik Sangat Berpengaruh Terhadap Jalannya Pekerjaan (Kekeluargaan)

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	18.03
Setuju	28	45.90
Ragu-ragu	18	29.51
Tidak Setuju	4	6.56
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, tentang Hubungan dengan rekan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap jalannya pekerjaan, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 11 orang (18.03%). Opsi Setuju sebanyak 28 orang responden (45.90%), opsi Ragu-Ragu yaitu 29.51%, opsi Tidak Setuju sebanyak 4 orang (6.56%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat di simpulkan para karyawan setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap jalannya pekerja. Kekeluargaan adalah sebuah rasa kepedulian yang di ciptakan oleh seseorang/kelompok agar terciptanya hubungan yang damai dan tentram. Pertemanan adalah hal yang paling penting dalam hidup ini, termasuk dalam dunia kerja. Memiliki teman atau sahabat di tempat kerja sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam pekerjaan. Persahabatan yang kuat di tempat kerja dapat meningkatkan segalanya, mulai dari kesehatan umum dan kesejahteraan hingga produktifitas dan hal-hal positif. Pada kenyataan hubungan baik dengan rekan kerja di tempat kerja adalah salah satu sumber paling penting dari kebahagiaan di tempat kerja. Orang-orang yang bahagia di tempat kerja akan lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih sukses secara keseluruhan.

5.3.3 Tersedianya Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan didalam perusahaan. Dengan fasilitas karyawan (oleh perusahaan) yang baik, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan kerja yang dilaksanakan.

5.3.3.1 kelancaran kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek kelancaran kerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.14.
Tanggapan responden mengenai tersedianya berbagai fasilitas pendukung kelancaran dan proses kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	19.67
Setuju	28	45.90
Ragu-ragu	17	27.87
Tidak Setuju	4	6.56
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, tentang Lingkungan kerja tempat bekerja tersedia berbagai fasilitas pendukung kelancaran dan proses kerja, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 12 orang (19.67%). Opsi Setuju sebanyak 28 orang responden (45.90%), opsi Ragu-Ragu yaitu 27.87%, opsi Tidak Setuju sebanyak 4 orang (6.56%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil

tanggapan responden tersebut dapat di simpulkan bahwa para karyawan setuju mengenai tersedianya fasilitas pendukung kelancaran dan proses kerja, yang artinya fasilitas tersebut lengkap dan bisa digunakan. Kelancaran merupakan keadaan yang dapat menyebabkan pelaksanaan terlaksana dengan baik dan maksimal. dengan demikian kelancaran kerja adalah suatu yang dapat mendorong kegiatan aktivitas yang akan dikerjakan oleh pekerja sehingga akan berpengaruh pada pencapaian hasil yang diinginkan. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan akan memudahkan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas tersebut kelancaran dan proses kerja akan berjalan dengan baik. Dengan fasilitas tersebut akan menumbuhkan gairah kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian kerja yang lebih besar.

5.3.3.2 Sistem Kerja

System kerja adalah serangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan. System kerja yang diciptakan perusahaan akan mempermudah dan membantu karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.15.
Tanggapan responden mengenai perusahaan menciptakan sistem kerja yang mendukung lingkungan kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	29	47.54
Setuju	13	21.31
Ragu-ragu	13	21.31
Tidak Setuju	6	9.84
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel.5.15 di atas, tentang Perusahaan menciptakan sistem kerja seperti jam kerja, jadwal kerja, dan lain sebagainya yang mendukung lingkungan kerja, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 29 orang (47.54%). Opsi Setuju sebanyak 13 orang responden (21.31%), opsi Ragu-Ragu yaitu 21.31%, opsi Tidak Setuju sebanyak 6 orang (9.84%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut menjelaskan bahwa para karyawan sangat setuju mengenai perusahaan menciptakan system kerja yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja tempat karyawan bekerja di PT. HKBS.

5.3.3.3 kelengkapan kerja

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek kelengkapan kerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.16.
Tanggapan responden mengenai kelengkapan kerja yang disediakan perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	32.79
Setuju	24	39.34
Ragu-ragu	13	21.31
Tidak Setuju	4	6.56
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, tentang Kelengkapan kerja yang disediakan walaupun tidak baru merupakan penunjang lingkungan kerja yang menyenangkan, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 20 orang (32.79%). Opsi Setuju sebanyak 24 orang responden (39.34%), opsi Ragu-Ragu yaitu 21.31%, opsi

Tidak Setuju sebanyak 4 orang (6.56%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat di simpulkan bahwa para karyawan setuju mengenai kelengkapan kerja yang disediakan perusahaan walaupun tidak baru tapi dapat menunjang lingkungan kerja yang menyenangkan karyawannya dalam bekerja. Kelengkapan kerja adalah segala sesuatu alat yang disediakan oleh perusahaan sebagai pelindung dan kelancaran kerja karyawan. kelengkapan kerja atau peralatan yang disediakan perusahaan akan memudahkan pekerjaan karyawannya. Kelengkapan kerja (peralatan kerja) tersebut yang sediakan perusahaan akan membuat karyawan senang karena akan memepromudah pekerjaan mereka dan membuat karyawan puas karena perlengkapan yang mereka gunakan termasuk kategori lengkap yang akan menambah semangat kerja mereka.

Untuk mengetahui rekapitulasi variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17

Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja Pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati

NO	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Tempat saya bekerja nyaman dan terjaga kebersihannya	11	29	18	3	0	
	Bobot Nilai	55	116	54	6	-	231
2	Terdapat penerangan serta sirkulasi udara yang baik	21	25	14	1	0	
	Bobot Nilai	105	100	42	2	-	249
3	Lingkungan tempat saya bekerja terjaga keamanannya, baik	18	11	24	8	0	

	dari segi bebas pencurian, juga aman dari kecelakaan						
	Bobot Nilai	90	44	72	16	-	222
4	Kerja sama antar karyawan sudah terjalin sangat baik di lingkungan kerja	21	24	15	1	0	
	Bobot Nilai	105	96	45	2	-	248
5	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan di tempat kerja	16	24	17	4	0	
	Bobot Nilai	80	96	51	8	-	235
6	Hubungan dengan rekan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap jalannya pekerjaan	11	28	18	4	0	
	Bobot Nilai	55	112	54	8	-	229
7	Lingkungan kerja tempat saya bekerja tersedia berbagai fasilitas pendukung kelancaran dan proses kerja	12	28	17	4	0	
	Bobot Nilai	60	112	51	8	-	231
8	Perusahaan menciptakan system kerja seperti jam kerja, jadwal kerja, dan lain sebagainya yang mendukung lingkungan kerja	29	13	13	6	0	
	Bobot Nilai	145	52	39	12	-	248
9	Kelengkapan kerja yang disediakan walaupun tidak baru merupakan penunjang lingkungan kerja yang menyenangkan	20	24	13	4	0	
	Bobot Nilai	100	96	39	8	-	243
Jumlah Total							2.136

Sumber : Data olahan penelitian, 2020

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang lingkungan kerja bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebanyak 2.136.dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah yakni sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimal} = \sum \text{Item} \times \text{nilai tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$9 \times 5 \times 61 = 2.745$$

$$\text{Skor minimal} = \sum \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$9 \times 1 \times 61 = 549$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skormaksimal} - \text{Skorminimal}}{5}$$

$$\frac{2.745 - 549}{5}$$

$$= 439,2$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel lingkungan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir, maka dapat di tentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat setuju} = 2305,8 - 2745$$

$$\text{Setuju} = \mathbf{1866,6 - 2305,8}$$

$$\text{Cukup} = 1427,4 - 1866,6$$

$$\text{Tidak setuju} = 988,2 - 1427,4$$

$$\text{Sangat tidak setuju} = 549 - 988,2$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel lingkungan kerja karyawan pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati adalah 2136. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada range 1866,6 – 2305,8 yang termasuk

dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang dihasilkan sudah baik dan memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan, namun dapat ditingkatkan lagi untuk kearah yang lebih baik lagi kedepannya.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel kepuasan kerja

Untuk mengetahui tentang variabelkepuasan kerjadi PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir dapat diperhatikan pada tabel-tabel berikut ini.

5.4.1 Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan (pimpinan) pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

5.4.1.1 Gaji sesuai standar berlaku

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek gaji sesuai standar yang berlaku di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku :

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	34.43
Setuju	20	32.79
Ragu-ragu	15	24.59
Tidak Setuju	5	8.20
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 di atas, tentang perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 21 orang (34.43%). Opsi Setuju sebanyak 20 orang responden (32.79%), opsi

Ragu-Ragu yaitu 24.59%, opsi Tidak Setuju sebanyak 5 orang (8.20%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden responden tersebut maka dapat disimpulkan para karyawan sangat setuju bahwa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku dan dapat memberikan kepuasan kerja seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

5.4.1.2 Mencukupi kebutuhan

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek kecukupan gaji terhadap kebutuhan karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	18.03
Setuju	28	45.90
Ragu-ragu	17	27.87
Tidak Setuju	5	8.20
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.19 di atas, tentang perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 11 orang (18.03%). Opsi Setuju sebanyak 28 orang responden (45.90%), opsi Ragu-Ragu yaitu 27.87%, opsi Tidak Setuju sebanyak 5 orang (8.20%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut menjelaskan bahwa para responden setuju mengenai perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup

keluarga adalah salah satu faktor dalam kepuasan bekerja seorang karyawan di PT. HKBS. Gaji yang sesuai dengan dengan standar yang diberikan perusahaan ditambah dengan bonus dan kerja lembur karyawan kemungkinan besar akan bisa mencukupi kebutuhan keluarga karyawannya dan karyawan tersebut akan merasa puas dengan apa yang yang diberikan oleh perusahaan tersebut kepadanya.

5.4.1.3 Sesuai tanggung jawab

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek gaji sesuai tanggung jawab di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	32.79
Setuju	14	22.95
Ragu-ragu	25	40.98
Tidak Setuju	2	3.28
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.20 di atas, tentang gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 20 orang (32.79%). Opsi Setuju sebanyak 14 orang responden (22.95%), opsi Ragu-Ragu yaitu 40.98%, opsi Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3.283.28%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para responden masih ragu-ragu mengenai menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Gaji yang diterima karyawan PT. Hasil Karya

Bumi Sejati dari perusahaannya sesuai dengan apa yang dikerjakannya akan merasa senang dan puas karena karyawan tersebut merasa pekerjaan yang telah dia lakukan sesuai dengan gaji yang telah diterimanya dan apalagi ditambah dengan bonus maka semangat kerjanya akan semakin tinggi untuk perusahaan.

5.4.2 Promosi

Promosi merupakan pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

5.4.2.1 Adanya promosi (kenaikan jabatan) untuk karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek adanya promosi atau kenaikan jabatan karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	37.70
Setuju	23	37.70
Ragu-ragu	14	22.95
Tidak Setuju	1	1.64
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.21 di atas, tentang promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 23 orang (37.70%). Opsi Setuju sebanyak 23 orang responden (37.70%), opsi Ragu-Ragu yaitu 22.95%, opsi Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1.64%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para

karyawan sangat setuju dan setuju bahwa promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan tempat karyawan bekerja dapat meningkatkan kepuasan bekerja seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Kenaikan jabatan penghargaan adanya promosi yang di buat oleh perusahaan untuk karyawannya merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati tersebut. Adanya promosi itu maka akan menambah semangat dan motivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

5.4.2.2 Kesempatan untuk dipromosikan

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek kesempatan untuk dipromosikan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	22.95
Setuju	26	42.62
Ragu-ragu	17	27.87
Tidak Setuju	4	6.56
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.23 di atas, tentang ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 14 orang (22.95%). Opsi Setuju sebanyak 26 orang responden (42.62%), opsi Ragu-Ragu yaitu 27.87%, opsi Tidak Setuju sebanyak 4 orang (6.56%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di

simpulkan para karyawan setuju bahwa adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan dapat meningkatkan kepuasan bekerja seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati membuat karyawan tersebut merasa senang dan puas bekerja di perusahaan tersebut karena adanya kesempatan untuk maju dan semangat, motivasi, serta loyalitas karyawan akan semakin tinggi untuk perusahaan tersebut.

5.4.2.3 Kemajuan karir

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek kemajuan karir karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai tingkat kemajuan karir

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	36.07
Setuju	17	27.87
Ragu-ragu	15	24.59
Tidak Setuju	7	11.48
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.22 di atas, tentang tingkat kemajuan karir, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 22 orang (36.07%). Opsi Setuju sebanyak 17 orang responden (27.87%), opsi Ragu-Ragu yaitu 24.59%, opsi Tidak Setuju sebanyak 7 orang (11.48%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan sangat setuju bahwa tingkat kemajuan karir di tempat karyawan bekerja dapat meningkatkan kepuasan bekerja seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi

Sejati. Tingkat kemajuan karir atau pengembangan karir karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati adalah salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawannya dan sebagai untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dalam pengembangan karir bukan hanya dari perusahaan atau karyawan sendiri tetapi bekerja sama antara karyawan, manajer, dan perusahaan itu sendiri.

5.4.3 Rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbale balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja.

5.4.3.1 Saling membantu

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek saling membantu di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai senang dengan rekan kerja saling membantu menyelesaikan pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	37.70
Setuju	23	37.70
Ragu-ragu	11	18.03
Tidak Setuju	4	6.56
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.24 di atas, tentang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 23 orang (37.70%). Opsi Setuju sebanyak 23 orang responden (37.70%), opsi Ragu-Ragu yaitu 18.03%, opsi Tidak Setuju sebanyak 4 orang (6.56%) dan

opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan sangat setuju dan setuju bahwa senangbekerja dengan rekan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan bekerja seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Sikap saling membantu adalah perbuatan yang sudah sewajarnya dilakukan antara sesama teman.dengan membantu teman, artinya kita menunjukkan rasa peduli terhadap orang lain. Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan membentuk suatu ikatan yang saling membantu atau tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan, hubungan yang baik tersebut akan menumbuhkan rasa kasihan melihat rekan kerja kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan membantu rekannya tersebut menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan begitu juga sebaliknya nanti apa bila rekan kerja lainnya kesusahan maka rekan lainnya akan membantu.

5.4.3.2 Memberikan solusi

Solusi adalah cara atau jalan yang digunakan untuk memecahkan atau menyelesaikan masalah tanpa adanya tekanan. maksud tanpa adanya tekanan adalah adanya objektivitas dalam menentukan pemecahan masalah dimana orang yang mencari solusi tidak memaksakan pendapat pribadinya dan berpedoman pada kaidah atau aturan yang ada. jika tidak demikian maka solusi yang didapat akan sangat subjektif sehingga dikhawatirkan bukan merupakan solusi terbaik.

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai rekan kerja memberikan solusi ketika ada masalah kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	33	54.10
Setuju	12	19.67
Ragu-ragu	10	16.39
Tidak Setuju	6	9.84
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.25 di atas, tentang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 33 orang (54.10%). Opsi Setuju sebanyak 12 orang responden (19.67%), opsi Ragu-Ragu yaitu 16.39%, opsi Tidak Setuju sebanyak 6 orang (9.84%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan para karyawan sangat setuju bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan bekerja seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Dalam satu kelompok atau tim dengan rekan kerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati maka harus banyak melakukan komunikasi atau interaksi yang baik agar hubungan tersebut berjalan dengan baik dan ketika ada masalah dapat memberikan solusi dengan rekan kerja tanpa ada rasa canggung dan masalah tersebut dapat diatasi dengan cepat.

5.4.3.3 Keharmonisan

Pada dasarnya individu adalah makhluk sosial yang tidak ada artinya tanpa adanya hubungan sosial dengan lingkungan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja tidak mungkin hanya ada satu

pekerja, melainkan pasti ada interaksi sosial antara satu dengan yang lain atau yang disebut juga dengan tim kerja. keharmonisan dalam tim kerja menjadi satu faktor utama tercapainya tujuan satu institusi yang ada.

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	14.75
Setuju	46	75.41
Ragu-ragu	4	6.56
Tidak Setuju	2	3.28
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.26 di atas, tentang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 9 orang (14.75%). Opsi Setuju sebanyak 46 orang responden (75.41%), opsi Ragu-Ragu yaitu 6.56%, opsi Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3.28%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan setuju bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya dapat meningkat kepuasan seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang yang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati.

5.4.4 Atasan

Atasan atau pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan.

5.4.4.1 Atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek atasan yang memberikan dukungan kepada bawahannya di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.27
Tanggapan responden mengenai atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	32.79
Setuju	20	32.79
Ragu-ragu	15	24.59
Tidak Setuju	6	9.84
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.27 di atas, tentang atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 20 orang (32.79%). Opsi Setuju sebanyak 20 orang responden (32.79%), opsi Ragu-Ragu yaitu 24.59%, opsi Tidak Setuju sebanyak 6 orang (9.84%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan sangat setuju dan setuju bahwa senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada bawahannya dapat meningkatkan kepuasan bekerja karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati.

Adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa senang dan puas bekerja di perusahaan tersebut karena adanya kesempatan untuk maju dan semangat, motivasi, serta loyalitas karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati akan semakin tinggi untuk perusahaan tersebut.

5.4.4.2 Atasan yang mau mendengarkan saran/kritik

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek atasan yang mau mendengarkan saran atau kritik di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.28
Tanggapan responden mengenai atasan yang mau mendengarkan saran

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	26.23
Setuju	25	40.98
Ragu-ragu	18	29.51
Tidak Setuju	2	3.28
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.28 di atas, tentang atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 16 orang (26.23%). Opsi Setuju sebanyak 25 orang responden (40.98%), opsi Ragu-Raguyaitu 29.51%, opsi Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3.28%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan setuju bahwa senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Atasan yang baik adalah yang dapat menerima masukan dari setiap orang tanpa melihat jabatannya. Karena, atasan juga

dapat membuat suatu kesalahan. Karyawan akan merasa di hargai apabila saran atau pendapat di terima dengan baik oleh atasan dan mereka akan merasa puas dan senang karena merasa diikut ikut serta dalam memajukan perusahaan tersebut. Semangat dan motivasi kerja mereka akan meningkat untuk perusahaan.

5.4.4.3 Adil

Adil adalah dimana semua orang mendapat hak menurut kewajibannya. Adil merupakan suatu sikap jujur, tidak memihak kepada pihak tertentu serta bertindak objektif berdasarkan atas kebenaran yang umum.

Tabel 5.29
Tanggapan responden mengenai atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik/adil

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	55.74
Setuju	10	16.39
Ragu-ragu	11	18.03
Tidak Setuju	6	9.84
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.29 di atas, tentang atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 34 orang (55.74%). Opsi Setuju sebanyak 10 orang responden (16.39%), opsi Ragu-Ragu yaitu 18.03%, opsi Tidak Setuju sebanyak 6 orang (9.84%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan sangat setuju bahwa senang dengan atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik dapat meningkatkan kepuasan bekerja seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Atasan dan bawahan ibaratkan garis vertical, dimana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki

kekuasaan untuk memerintahapapun kepada bawahannya.Namun jabatan bukanlah hal yang membatasi hubungan baik seseorang pimpinan dengan bawahan. Agar karyawan menjadi nyaman, atasan harus ramah dan mau membantu ketika karyawan mengalami kesulitan kerja, karena karyawan akan merasa di perhatikan dan merasa diperlakukan adil oleh atasannya. Dan itu akan menambah motivasi serta membuat mereka merasa puas dan semangat kerja mereka akan semakin tinggi untuk perusahaan.

5.4.5 Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan.Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.4.5.1 Pekerjaan yang menarik dan menantang

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek pekerjaan yang menarik dan menantang di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.30
Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang menarik dan menantang

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	29.51
Setuju	15	24.59
Ragu-ragu	28	45.90
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.30 di atas, tentang pekerjaan yang menarik dan menantang, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 18 orang (29.51%). Opsi

Setuju sebanyak 15 orang responden (24.59%), opsi Ragu-Ragu yaitu 45.90%, opsi Tidak Setuju dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan masih ragu-ragu bahwa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang dapat meningkat kepuasan seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Pekerjaan menarik dan menantang adalah dua hal yang paling menggerakkan para karyawan untuk berprestasi. Para karyawan menyebutkan, pekerjaan yang menarik dan menantang sebagai motivator terbesar mereka. Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairah untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

5.4.5.2 Kompetensi dan Kemampuan

Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian maka pada aspek kompetensi dan kemampuan karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat diperhatikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.31
Tanggapan responden mengenai kemampuan dan kompetensi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	27.87
Setuju	22	36.07
Ragu-ragu	17	27.87
Tidak Setuju	5	8.20
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	61	100,00

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.31 di atas, tentang pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan dan kompetensi atau keahlian, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 17 orang (27.87%). Opsi Setuju sebanyak 22 orang responden

(36.07%), opsi Ragu-Ragu yaitu 27.87%, opsi Tidak Setuju sebanyak 5 orang (8.20%) dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan setuju bahwan seneng dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan dan kompetensi atau keahlian dapat meningkat kepuasan bekerja seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Kompetensi di PT. Hasil Karya Bumi Sejati didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mebcabgkup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar ferforma yang ditetapkan. Penempatan kerja karyawan adalah suatu kebijakan perusahaan untuk menyalurkan kemampuan karyawan pada posisi pekerjaan paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampaun karyawan tersebut agar memperoleh kepuasan kerjadan prestasi kerja yang optimal. Maka karyawan tersebut akan senang bersemangat dalam bekerja.

5.4.5.3 fasilitas dan kesenangan

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memperlancar pekerjaan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Tabel 5.32
Tanggapan responden mengenai senang fasilitas kerja yang baik

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	34.43
Setuju	25	40.98
Ragu-ragu	15	24.59
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.32 di atas, tentang pekerjaan didukung dengan fasilitas kerja yang baik, maka jawaban opsi Sangat Setuju sebanyak 21 orang

(34.43%). Opsi Setuju sebanyak 25 orang responden (40.98%), opsi Ragu-Ragu yaitu 24.59%, opsi Tidak Setuju dan opsi Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat di simpulkan para karyawan setuju bahwa senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas kerja yang baik dapat meningkat kepuasan seorang karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati. Karyawan akan merasa senang dan puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan itu akan menambat semangat kerja karyawan untuk perusahaan.

Untuk mengetahui rekapitulasi variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33

Rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati

NO	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku	21	20	15	5	0	
	Bobot Nilai	105	80	45	10	-	240
2	Saya merasan perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	11	28	17	5	0	
	Bobot Nilai	55	112	51	10	-	228
3	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	20	14	25	2	0	
	Bobot Nilai	100	56	75	4	-	235
4	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	23	23	14	1	0	
	Bobot Nilai	115	92	42	2	-	251
5	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	22	17	15	7	0	
	Bobot Nilai	110	68	45	14	-	237
6	saya senang dengan tingkat kemajuan karir	14	26	17	4	0	

	saya						
	Bobot Nilai	70	104	51	8	-	233
7	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	23	23	11	4	0	
	Bobot Nilai	115	92	33	8	-	248
8	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	33	12	10	6	0	
	Bobot Nilai	165	48	30	12	-	255
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	9	46	4	2	0	
	Bobot Nilai	45	184	12	4	-	245
10	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan dengan bawahannya	20	20	15	6	0	
	Bobot Nilai	100	80	45	12	-	237
11	Saya dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat	16	25	18	2		
	Bobot Nilai	80	100	54	4	-	238
12	Saya senang dengan atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik	34	10	11	6	0	
	Bobot Nilai	170	40	33	12	-	255
13	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	18	15	28	0	0	
	Bobot Nilai	90	60	84	-	-	234
14	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan dan kompetensi atau keahlian saya	17	22	17	5	0	
	Bobot Nilai	85	88	51	10	-	234
15	Saya senang karena pekerjaan saya di dukung dengan fasilitas kerja yang baik	21	25	15	0	0	
	Bobot Nilai	105	100	45	-	-	250
Jumlah Total							3.620

Sumber: Data olahan penelitian, 2020

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang lingkungan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebanyak 3.620.dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah yakni sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$15 \times 5 \times 61 = 4.575$$

$$\text{Skor minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$15 \times 1 \times 61 = 915$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skormaksimal} - \text{Skorminimal}}{5}$$

$$\frac{4.575 - 915}{5}$$

$$= 732$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel lingkungan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir, maka dapat di tentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 3.843 - 4.575$$

$$\text{Setuju} = 3.111 - 3.843$$

$$\text{Cukup} = 2.379 - 3.111$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1.647 - 2.379$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 915 - 1.647$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati adalah 3620. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada range 3.111 – 3.843 yang termasuk dalam kategori setuju. Itu berarti karyawan yang merasa puas dengan bekerja di perusahaan tersebut.

5.5 Analisis Data

Data tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir digunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

5.5.1 Uji Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, karena dalam modelnya memasukkan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif juga apakah nilai variabel telah signifikan atau tidak signifikan dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan. Di bawah ini adalah hasil pengujian data dengan menggunakan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 5.34
Model Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	17.715	3.957		4.476	.000
Lingkungan	1.189	.112	.811	10.655	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dihasilkan sebuah persamaan regresi yaitu:

$$Y_1 = 17.715 + 1.189X + \epsilon$$

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh persamaan linear yaitu $Y_1 = 17.715 + 1.189X$. artinya setiap terjadi penambahan satu satuan variabel X (lingkungan kerja), maka terjadi kenaikan pada variabel Y (kepuasan kerja) sebesar 1.189.

5.5.2 Koefisien Korelasi (R)

Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya. Dengan demikian, koefisien korelasi hanya mengukur kekuatan hubungan linier dan tidak pada hubungan non linier.

Tabel 5.35
Koefisien korelasi (r) Variabel X Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.652	4.92316	1.686

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Hasil Analisis dengan SPSS

Tabel 5.36 menunjukkan bahwa dari hasil uji korelasi perhitungan tersebut diperoleh r (*pearson correlation*) 0.811 dan tingkat probabilitas sebanyak 0.000 yang artinya nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang meyakinkan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

5.5.3 Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen, semakin besar koefisien

determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Berikut disajikan hasil output SPSS dari analisis perhitungan koefisien determinan (R^2):

Tabel 5.36
Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Y
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.652	4.92316	1.686

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $R\ Square = 0,658 = 65,8\%$ ini berarti variabel bebas lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 65,8% dan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, gaji, kedisiplinan, pimpinan, manajemen, dan lain sebagainya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5.5.4 Uji Epsilon (ϵ)

Tabel 5.37

Uji Epsilon (ϵ) Variabel X Terhadap Y

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.652	4.92316	1.686

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Hasil Analisis dengan SPSS

Tabel 5.37 menunjukkan bahwa dari hasil uji korelasi perhitungan tersebut diperoleh nilai epsilon (ϵ) sebesar 44,2% yang diperoleh dari pengurangan 100% - 65,8% = 44,2%. Ini berarti variabel lain yang mempengaruhi variabel bebas lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 44,2% dipengaruhi variabel lain.

$$\begin{aligned}
 \text{Atau: } P_{y^{\epsilon}} &= \sqrt{1 - r^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0.658} \\
 &= 0.342 \\
 &= 1 - r^2 \\
 &= 1 - 0.658 \\
 &= 0.342
 \end{aligned}$$

5.6 Pembahasan

Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Hasil Karya Bumi Sejati juga memberlakukan system 5 hari kerja. Namun, dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari system kerjanya, ditambah lagi system kerja yang lebih itu tidak ada dikasih bonus yang membuat karyawan jadi kurang puas, adanya beberapa karyawan yang memiliki hubungan kurang baik/harmonis antara satu sama lain dan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan juga menurun, yang akhirnya membuat karyawan banyak keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Dengan demikian indikasi menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Hasil Karya Bumi Sejati masih rendah itu diperkuat dengan dataturnover karyawan yang tinggi di perusahaan.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir dikategorikan Baik, yaitu dengan diperolehnya hasil dari persentase 2.136. Nilai persentase ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan yaitu berada pada rentang 1866,6 – 2305,8 dengan kategori "Baik".

Sedangkan pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa kepuasan kerja di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir dikategorikan Baik, yaitu dengan diperolehnya hasil dari persentase 3620. Nilai persentase ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan yaitu berada pada rentang 3.111 – 3.843 dengan kategori "Baik".

Pekerjaan menarik dan menantang adalah dua hal yang paling menggerakkan para karyawan untuk berprestasi. Para karyawan menyebutkan, pekerjaan yang menarik dan menantang sebagai motivator terbesar mereka. Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairah untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

Adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa senang dan puas bekerja di perusahaan tersebut karena adanya kesempatan untuk maju dan semangat, motivasi, serta loyalitas karyawan akan semakin tinggi untuk perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan linear yaitu $Y_1 = 17.715 + 1.189X$. Artinya setiap terjadi penambahan satu satuan variabel X (lingkungan kerja), maka terjadi kenaikan pada variabel Y (kepuasan kerja) sebesar 1.189.

Nilai $R Square = 0,658 = 65,8\%$ ini berarti variabel bebas lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 65,8% dan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, gaji, kedisiplinan, pimpinan, manajemen, dan lain sebagainya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa senang dan puas bekerja di perusahaan tersebut karena adanya kesempatan untuk maju dan semangat, motivasi, serta loyalitas karyawan akan semakin tinggi untuk perusahaan tersebut. Karyawan akan merasa senang dan puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan itu akan menambatkan semangat kerja karyawan untuk perusahaan. Gaji yang sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan ditambah dengan bonus dan kerja lembur karyawan kemungkinan besar akan bisa mencukupi kebutuhan keluarga karyawannya dan karyawan tersebut akan merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan tersebut kepadanya.

Dari hasil uji korelasi perhitungan tersebut diperoleh r (*pearson correlation*) 0.811 dan tingkat probabilitas sebanyak 0.000 yang artinya nilai probabilitas lebih kecil dari 005, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang meyakinkan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir.

Dari hasil uji korelasi perhitungan tersebut diperoleh nilai epsilon (ϵ) sebesar 44,2% yang diperoleh dari pengurangan $100\% - 65,8\% = 44,2\%$. Ini berarti variabel lain yang mempengaruhi variabel bebas lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 44,2% dipengaruhi variabel lain.

Relevan dengan hasil penelitian Abian (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan bagian produksi di PT.

Sekar Bumi Alam Lestari Kabupaten Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Diketahui skor (6,868) > t-tabel (2,005) dan Sig. (0,000) < 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima dan mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan lingkungan dan fasilitas yang lengkap dan karyawan didorong untuk melakukan tugasnya dengan baik, merasa bahagia dan tidak malas, moral karyawan menjadi didorong untuk melakukan pekerjaan mereka.

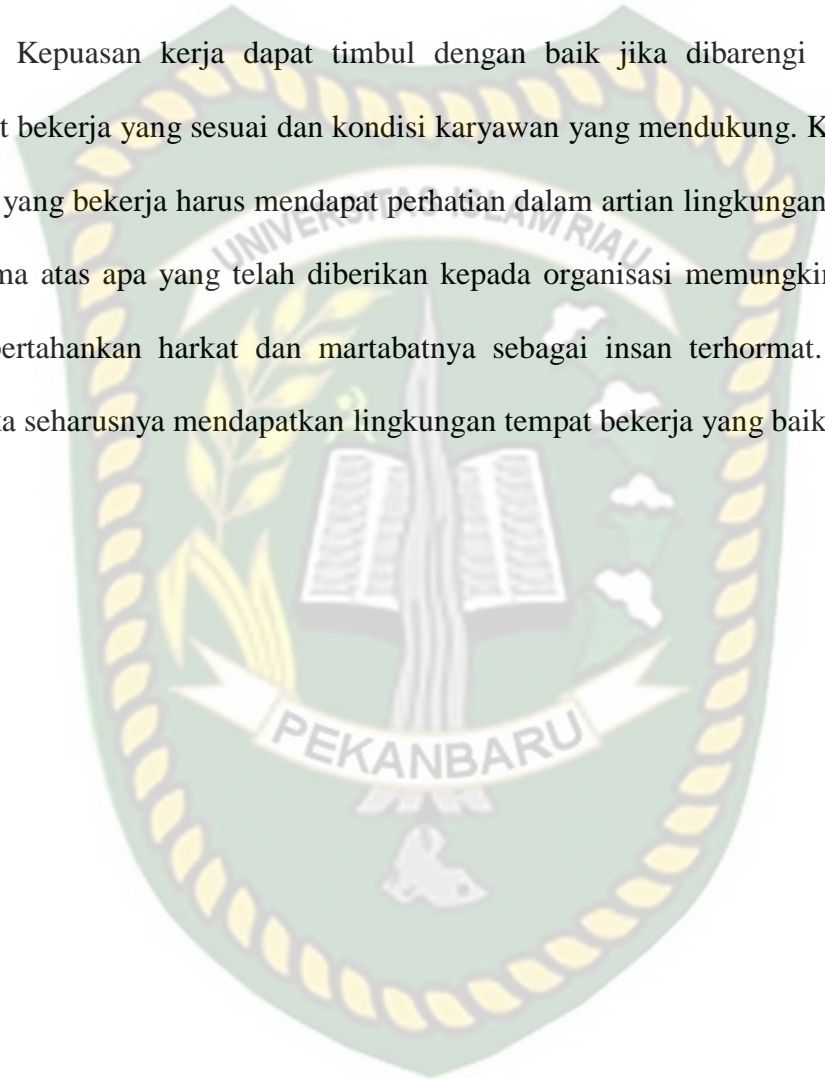
Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja atau karyawan menjadi malas dan bosan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang

termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan.

Kepuasan kerja dapat timbul dengan baik jika dibarengi lingkungan tempat bekerja yang sesuai dan kondisi karyawan yang mendukung. Kepentingan orang yang bekerja harus mendapat perhatian dalam artian lingkungan kerja yang diterima atas apa yang telah diberikan kepada organisasi memungkinkan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan terhormat. Untuk itu mereka seharusnya mendapatkan lingkungan tempat bekerja yang baik.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerjaji PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir dikategorikan Baik, yaitu dengan diperolehnya hasil dari persentase 2.136 dengan katagori "Baik" demikian halnya dengan kepuasan kerja dengan persentase sebesar 3.620 dengan katagori "Baik". Berdasarkan data, hasil skor total untuk variabel lingkungan kerja karyawan pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati adalah 2136. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada range 1866,6 – 2305,8 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang dihasilkan sudah baik dan memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan, namun dapat ditingkatkan lagi untuk kearah yang lebih baik lagi kedepannya. Hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja pada PT. Hasil Karya Bumi Sejati adalah 3620. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada range 3.111 – 3.843 yang termasuk dalam kategori setuju. Itu berarti karyawan yang merasa puas dengan bekerja di perusahaan tersebut.
2. Dari hasil uji korelasi perhitungan tersebut diperoleh r (*pearson correlation*) 0.811 dan tingkat probabilitas sebanyak 0.000 yang artinya nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh

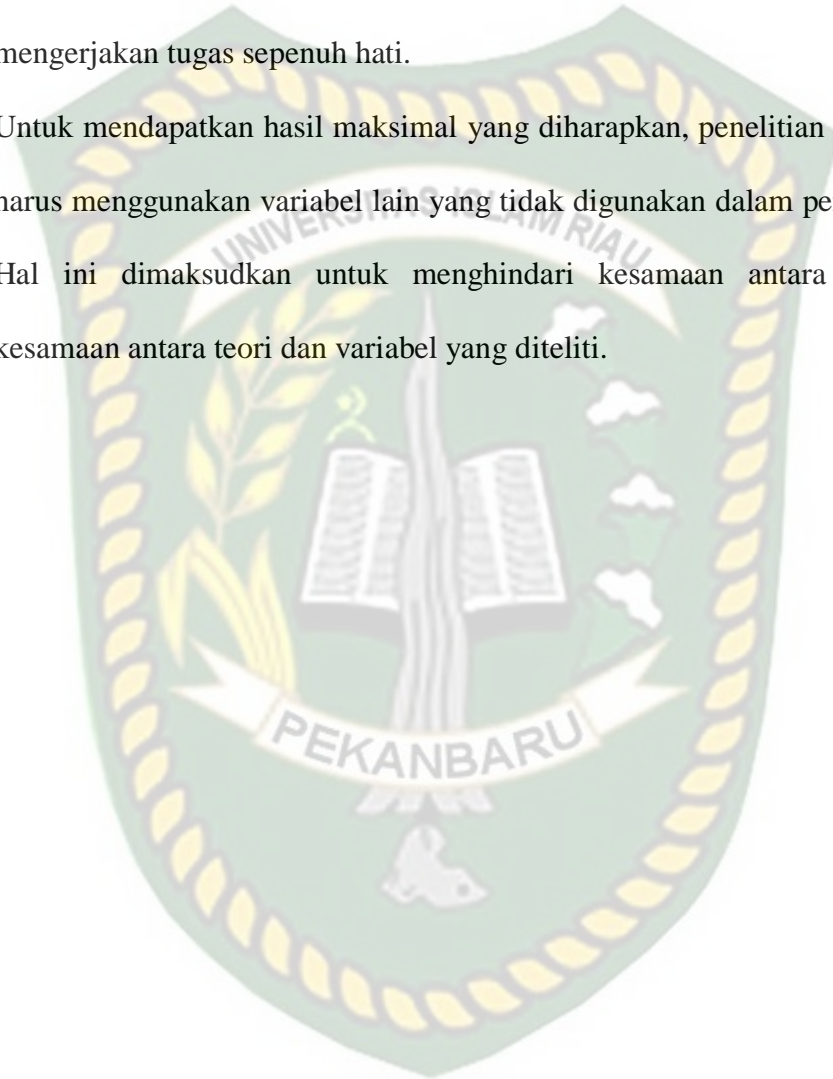
yang meyakinkan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hasil Karya Bumi Sejati Kabupaten Rokan Hilir. Dari hasil uji korelasi perhitungan tersebut diperoleh nilai epsilon (ϵ) sebesar 44,2% yang diperoleh dari pengurangan $100\% - 65,8\% = 44,2\%$. Ini berarti variabel lain yang mempengaruhi variabel bebas lingkungan kerja dan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 44,2% dipengaruhi variabel lain.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran :

1. Pada variabel kepuasan kerja, disarankan bagi perusahaan diharapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja atas pelaksanaan pekerjaan dapat memberikan *reward* atau penghargaan yang diraih oleh karyawan jika melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Aspek lain yang menjadi catatan adalah seperti sikap loyalitas kerja, memprioritaskan sikap kepentingan organisasi, memberikan pembinaan pengembangan karir, dan menciptakan kesempatan karir. Pada variabel kepuasan kerja, peneliti menyarankan agar karyawan juga lebih berusaha untuk menjadi lebih baik agar dapat mengembangkan diri dan diterima oleh pimpinan, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan atau produktivitas kerja, dan berusaha bekerja dengan prioritas mutu hasil pekerjaan yang lebih baik.

2. Pada variabel lingkungan kerja, disarankan agar karyawan dapat bekerja keras agar dapat mencapai target yang ingin dicapai organisasi, bekerja dengan penuh syukur dan bekerja dengan penuh integritas yaitu dengan mengerjakan tugas sepenuh hati.
3. Untuk mendapatkan hasil maksimal yang diharapkan, penelitian selanjutnya harus menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesamaan antara hasil dan kesamaan antara teori dan variabel yang diteliti.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abian.2016.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Adveni Aoliso dan Hans Lao.2018.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang*.
- Ahyari, 1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*.Bandung : Pionir Jaya.
- Davis, 1985.*Manajemen Sumber DayaManusia*.Jakarta:Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Rineka Cipta
- French.1994. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:BumiAksara.
- George & Jones. 2002. *Budaya dan Iklim Organisasi*.Jakarta:Salemba Empat.
- Gibson, Ivancevich dan Matteson. 2000. *Manajemen Sumber Daya*.Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Schultz. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, 2001.*Manajemen SDM*. Jakarta: Andi Offset.
- Greenberg dan Baron.2003. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*.Tarakanita.
- Handoko.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. *ManajemenSumber Daya Manuasia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak dan Tanjung. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kartono Lewa dan Subowo. 2005. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Keith Davis. 1985. *Organizational Behavior*. New Delhi: Mcgraw Hill.
- Luthans.2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Mardiana. 2001. “*Construct of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals*”. European Journal of Social Sciences, Volume 7, Number 1. Malaysia: Universiti Putra Malaysia.
- Martoyo.1992. *Manajemen SDM*. Jakarta: Andi Offset.
- Moch. As’ad. 1999. *Psikologi Industri*. Jakarta: Badrudin.
- Mukti Wibowo, Mochammad Al-musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Inddonesia*
- Mutiara. 2004. *Manajemen SDM*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2006. *Psikologi Organisasi, (isi ke-8)*. Jakarta : Prenhallindo
- Sarwono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sarwoto. 2001. *Manajemen Produksi*, Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Saydam.2000. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Septianto. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto dan Indriyo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Vecchio. 1995. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wexley dan Yulk. 2000. *Manajemen Personalia* Edisi Keenam, Jakarta: Raja Grafindo
- Aslinda.2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten*

Konawe. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Hadinata, Chandra himawan. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Jateng: Universitas Negeri Yogyakarta

Hasibuan, Malayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar prabu. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Robbins, SP. 2001. *Psikologi Organisasi, (isi ke-8)*. Jakarta : Prenhallindo

Sedarmayanti, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

SR, Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, konsep-teori & penelitian*. Rumbai Pekanbaru: Unilak Press

Sri Indrastuti. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.