PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(STUDI PADA HOTEL KUSUMA AGROWISATA BATU)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

DWI HARTANTO
NIM. 0510323055

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

2009

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain. Untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 2 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, November 2009

Dwi Hartanto
0510323055

RINGKASAN

Dwi Hartanto, 2009, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Dr. Djamhur Hamid, DIPL. BUS. MSi; Drs. Heru Susilo, MA

Permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah bagaimanakah kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada Hotel Kusuma Agrowisata Batu bagian *Food and Baverage* serta adakah pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu bagian *Food and Baverage* serta sejauh mana pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Hotel Kusuma Agrowisata, yang berlokasi di Jl. Abdul Gani Atas, Batu. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif dan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian yang didapat adalah nilai probabilitas pada pengujian simultan didapatkan sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) Hotel Kusuma Agrowisata Batu bagian *Food and Baverage*. Pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0.002 lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak, pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_2), nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki *unstandardized coefficients regression* sebesar 0.315 lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yang besarnya 0.294. hal itu menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.789 yang berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) kuat. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh adalah 0.622 atau 62.2% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 62.2%, sedangkan sisanya yaitu 37.8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Nilai konstanta sebesar 18.011 berarti bahwa apabila keadaan lingkungan kerja tidak baik maka kepuasan kerja karyawan akan tetap ada sebesar 18.011 satuan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0.294 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja fisik (X_1) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.294 satuan dengan menganggap variabel bebas lain konstan dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0.315 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja non fisik (X_2) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.315 satuan dengan menganggap variabel bebas lain konstan.

Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja fisik yang ada dalam perusahaan karena dari hasil pengujian lingkungan kerja fisik masih mempunyai pengaruh yang signifikan walaupun lebih lemah daripada lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu bagian *Food and Baverage*.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya limpahan Taufiq dan rakhmatNya semata, sehingga penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian serta memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis (Strata 1) pada fakultas ilmu administrasi Universitas Brawijaya Malang,dengan judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" (Studi pada Hotel Kusuma Agrowisata Batu).

Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu yang bermanfaat.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIPL. BUS. MSi selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan untuk memberikan restu, arahan, bimbingan penulisan skripsi ini hingga dapat penulis selesaikan.
4. Bapak Drs. Heru Susilo, MA selaku dosen pembimbing II yang telah tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Karyawan/Karyawati Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah membantu sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan dengan baik dan lancar.
6. Bapak Kepala Hotel Kusuma Agrowisata Batu beserta seluruh staf dan jajaran yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan dengan baik.
7. Rekan-rekan mahasiswa seangkatan yang telah membantu dan memberikan saran, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini.

Menyadari dengan segala keterbatasan yang ada diri penulis, untuk itu penulis akan sangat berterima kasih apabila ada pihak-pihak yang berkenan memberikan kritik dan saran guna sempurnanya penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Malang, November 2009

Penulis

DAFTAR ISI

Hal.

MOTTO
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
TANDA PENGESAHAN
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI
RINGKASAN
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL iii
DAFTAR GAMBAR iv
DAFTAR LAMPIRAN v
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Kontribusi Penelitian 5
E. Sistematika Pembahasan 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Hasil Penelitian Terdahulu 8
B. Lingkungan Kerja 9
1. Lingkungan Kerja Fisik 10
2. Lingkungan Kerja Non Fisik 18
C. Kepuasan Kerja Karyawan 23
1. Pengertian Kepuasan kerja 23
2. Unsur-unsur Kepuasan kerja 24
3. Teori Kepuasan Kerja 29
D. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan 31
E. Model Konsepsual dan Hipotesis 33
1. Model Konsepsual 33
2. Model Hipotesis 34
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 35
B. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran 35
1. Konsep 35
2. Variabel Penelitian 35
3. Definisi Operasional 36
4. Skala Pengukuran 39
C. Populasi dan Sampel 40
1. Populasi 40
2. Sampel 40
D. Teknik Pengumpulan Data 40
1. Lokasi Penelitian 40
2. Sumber data 40
3. Metode Pengumpulan data 41
4. Instrumen Penelitian 42
E. Uji Validitas dan Reabilitas 42

1. Uji Validitas 42
2. Uji Reabilitas 43
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) 44
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan KerjaNon Fisik (X_2) 45
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan 47
F. Analisis Data 48
1. Analisis deskriptif 48
2. Analisis Inferensial 48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 54
1. Lokasi Perusahaan 54
2. Sejarah Perusahaan 54
3. Misi dan Tujuan perusahaan 55
a. Misi Perusahaan 55
b. Tujuan Perusahaan 56
4. Bidang Usaha 57
5. Struktur Organisasi 60
B. Gambaran Umum responden 61
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Job Description 61
2. Gambaran Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin 64
3. Gambaran Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Responden . 65
C. Analisia Data 66
1. Analisis Deskriptif 66
a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) 66
b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) 69
c. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 73
2. Analisis Inferensial 78
a. Uji Asumsi Klasik 78
1) Uji Normalitas 78
2) Uji Multikolonieritas 79
3) Uji Heteroskedastisitas 80
b. Uji Regresi Linier Berganda 80
c. Hasil Pengujian Hipotesis 82
1) Hasil Pengujian Secara Simultan 82
2) Hasil Pengujian Secara Parsial 82
D. Pembahasan 83
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 87
B. Saran 87
DAFTAR PUSTAKA 89

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1	Banyaknya Cahaya yang Diperlukan untuk Beberapa Aktivitas Pekerjaan	14
2	Efek Psikologi dari Warna	17
3	Konsep, variabel, indikator dan item penelitian	37
4	Konsep, variabel, indikator dan item penelitian	39
5	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	44
6	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	45
7	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y)	47
8	Deskripsi Ruangan yang Dimiliki Hotel Kusuma Agrowisata Batu	58
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin pada Food and Beverage	64
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Food and Beverage	65
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Food and Beverage	66
12	Distribusi Frekuensi Variabel lingkungan Kerja Fisik (X_1)	69
13	Distribusi Frekuensi Variabel lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	73
14	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	77
15	Uji Hasil Normalitas	78
16	Hasil Uji Gejala Multikolonieritas	79
17	Hasil Uji Gejala Heteroskedastisitas	80
18	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	81

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1	Model Konsepsi	33
2	Model Hipotesis	34
3	Struktur Organisasi	60
4	Uji Hasil Normalitas	79

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal.
1	Keusioner	93
2	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Observasi	98
3	Struktur Organisasi PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya	99
4	Correlations	100
5	Reliability	103
6	Frequency Table	106
7	Explore	111
8	Nonparametric Correlations	112
9	Regression	113
10	Tabulasi Data	114
11	Curriculum Vitae	118

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Machfoedz (http://www.bookoopedia.com) Perkembangan dunia usaha berkembang semakin pesat. Setiap perusahaan harus berjuang dan beradaptasi dengan setiap perkembangan itu agar dapat terus bertahan. Manajer dan pemilik perusahaan harus membuat perencanaan untuk dapat memanfaatkan setiap kesempatan yang muncul. Mereka juga harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai tantangan dan perangkap. Perekonomian dunia tidak lagi merupakan rangkaian perekonomian negara-negara tetapi telah menjadi perekonomian global. Dari penjelasan yang diutarakan maka dapat dijelaskan bahwa dunia usaha di era modernisasi sekarang ini sangatlah berkembang dengan pesat, oleh karena faktor itulah maka perusahaan haruslah memperhatikan bagaimanakah pengelolaan manajemen akan dikelola agar nantinya perusahaan dapat mengikuti dan dapat bersaing dalam dunia usaha yang semakin keras. Perusahaan haruslah mulai menjalankan bagaimanakah manajemen sumber daya manusia yang ada dapat berjalan optimal sehingga kualitas yang dimiliki sekaligus kuantitas yang ada mampu bersaing dalam persaingan bisnis di dunia usaha era modernisasi ini. Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen di dalam perusahaan sangatlah penting. Peranan manajemen sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (1996:22-23), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti tersebut maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor dalam mencapai kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan dapat membuat para karyawan merasa betah dan

tentunya akan menambah semangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaanya.

Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman tentunya ditujukan bagi karyawan agar nantinya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang juga dapat ditentukan oleh faktor seberapa baiknya para karyawan dapat berkarya dan meningkatkan kinerjanya dan hal itu dapat tercapai jika kepuasan kerja karyawan berlangsung positif. Karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendapatkan kepuasan dari lingkungan kerja yang nyaman tersebut tentunya akan dapat meningkatkan dan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Antariksa (http://strategimanajemen.net) berpendapat bahwa kepuasan karyawan merupakan salah satu elemen penting untuk membangun kinerja perusahaan yang mencorong. Segenap program untuk membangun kepuasan pelanggan misalnya, bisa berakhir dengan tragis jika ia tidak disertai dengan program untuk memuaskan karyawan secara sistematis. Itulah mengapa banyak perusahaan kelas dunia menaruh perhatian yang amat serius untuk mengelola kepuasan para karyawannya. Di tanah air sendiri, kini juga makin banyak perusahaan melakukan sejumlah inisiatif untuk memuaskan para *best talents* mereka sehingga tetap betah bertahan dan *enjoy* dalam bekerja.

Salah satu inisiatif itu misalnya adalah dengan melakukan survei kepuasan karyawan secara reguler (misal setiap tahun sekali). Melalui survei ini diharapkan pihak perusahaan bisa memperoleh informasi yang berharga dalam merancang program kepuasan yang tepat sasaran. Secara garis besar, angket kepuasan karyawan sendiri biasanya membahas empat elemen utama, yakni :

1. kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (*job content*).
2. kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja (baik lingkungan fisik seperti tata ruangan ataupun lingkungan non fisik seperti relasi dengan kerja, atau suasana kerja).
3. kepuasan karyawan terhadap atasan.

4. kepuasan karyawan terjadap kebijakan perusahaan dalam memberikan remuneration and benefit pada pegawainya.

Dari pendapat yang telah dikemukakan tersebut maka kepuasan kerja karyawan akan selalu diperhatikan oleh manajemen perusahaan jika perusahan telah mengerti dan sadar akan pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat.

Hal serupa juga disimpulkan oleh Herzberg dalam Sopyan (http://operedzone.wordpress.com), beliau menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan karyawan mengalami kesuksesan ataupun kegagalan dalam pekerjaannya. Faktor pertama adalah faktor kepuasan kerja, yaitu faktor faktor yang mempengaruhi langsung kepuasan kerja karyawan. Faktor kedua adalah faktor ketidakpuasan kerja, yaitu faktor faktor yang mempengaruhi langsung ketidakpuasan karyawan. Faktor pertama cenderung lebih kepada faktor intrinsik karena ketika mereka merasa senang mereka mengkaitkanya dengan diri mereka sendiri. Sebaliknya faktor kedua adalah faktor ekstrinsik karena ketika mereka tidak senang, mereka cenderung menyalahkan faktor-faktor dari luar seperti lingkungan kerja.

Lingkungan kerja memang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja, selain dari beberapa pendapat di atas maka Valmband (http://valmband.multiply.com) pun memiliki pendapat yang sama, dan pendapatnya adalah bahwa bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak nyaman dan tidak menyenangkan *(uncomfortable)* akan menurunkan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja. Dalam kenyataannya, lingkungan kerja yang ada dan dimiliki oleh beberapa perusahaan masih belum

dapat memberikan kepuasan bagi karyawan-karyawannya. Fraser (1985:3-4) menyatakan bahwa di kalangan para pembaharu kesadaran sosial, terutama di negara-negara industri maju, semakin berkembang keyakinan bahwa meskipun telah terjadi perbaikan dalam kondisi kerja yang disanjung-sanjung selama lebih dari setengah abad terakhir ini, lingkungan kerja pada kebanyakan tingkat masyarakat masih sangat memprihatinkan dan tidak dapat memberikan kenyamanan. Akibatnya, timbul berbagai ketidakpuasan dalam bekerja, penyakit, kesenjangan sosial dan gangguan ekonomi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik haruslah dilaksanakan dan dijaga dengan sebaik-baiknya, karena jika tidak dilaksanakan dan dijaga dengan baik tentunya akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan. Akibat dari turunnya kepuasan kerja karyawan pada akhirnya nanti akan menghambat usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh lingkungan kerja dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan khususnya dalam hal peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hotel Kusuma Agrowisata Batu karena kondisi lingkungan kerja yang ada disana sangatlah kompleks untuk diteliti. Mulai dari kondisi lingkungan kerja yang dekat dengan kondisi alam yang masih segar maupun kondisi lingkungan kerja yang ada di dalam kantor pengelolaan Hotel Kusuma Agrowisata Batu yang memadai, selain itu kondisi lingkungan kerja non fisik yang ada di Hotel Kusuma Agrowisata Batu juga menarik untuk diteliti karena di sana terdapat para karyawan dan atasan yang saling bekerjasama dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan dari kerjasama tersebut maka akan dapat diketahui bagaimanakah kepuasan kerja yang terjadi antara para karyawan dan atasan. Karena itulah penulis mengambil judul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Hotel Kusuma Agrowisata Batu)**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kondisi lingkungan kerja di Hotel Kusuma Agrowisata Batu?
2. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan yang terjadi di Hotel Kusuma Agrowisata Batu?
3. Adakah pengaruh kondisi lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Adakah pengaruh kondisi lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah yang telah diangkat di atas, maka penulis memiliki tujuan penelitian yang ingin dicapai. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Hotel Kusuma Agrowisata Batu.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan yang terjadi di Hotel Kusuma Agrowisata Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik itu kontribusi praktis maupun kontribusi teorities.

1. Kontribusi Praktis

   Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam mengatasi masalah yang timbul dalam perusahaan.

2. Kontribusi Teorities

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu administrasi bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta untuk pencapaian teori-teori yang telah diperoleh yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan personalia khususnya. Selain itu, penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah berbagai pihak yang ingin memperoleh gambaran tentang penelitian ini, maka penyajian yang ditulis berdasarkan suatu sistematika yang secara garis besar dibagi menjadi 5 (lima) BAB, yaitu ;

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian serta diakhiri dengan sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang penelitian terdahulu, teori-teori yang melandasi pemikiran tentang lingkungan kerja, teori-teori tentang kepuasan kerja, serta hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan hipotesis yang dapat mendukung dan membantu dalam pembahasan penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian; konsep, variabel, definisi operasional, dan skala pengukuran; populasi dan sampel, teknik pengumpulan data termasuk di dalamnya uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan meliputi penyajian data, analisis dan interpretasi data. Dalam bab ini disajikan data yang diperoleh selama mengadakan penelitian pada perusahaan, data tersebut kemudian dianalisis dan selanjutnya diinterpretasikan.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan sekaligus memberikan saran-saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi semua pihak.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu :

1. Judul : Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (studi pada karyawan bagian produksi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang)
   Penulis : Fajar lingga P. (mahasiswa lulusan tahun angkatan 2008, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun secara parsial terhadap variabel kinerja. Jenis penelitian adalah Explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif dan Inferensial yang di dalamnya terdapat analisis regresi linier berganda dan uji parsial.

Hasil penelitian yang di dapat adalah nilai F_{hitung} sebesar 21.888 dan F_{tabel} sebesar 3.30 yang berarti bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 2.816 sedang variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 2.305 dan semua nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.037, berarti bahwa secara parsial baik variabel lingkungan kerja fisik (X_1) maupun lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai R sebesar 0.760 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memliki hubungan yang cukup erat dengan variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan nilai R square yang diperoleh adalah 0.578 atau 57,8%. Angka ini menunjukkan bahwa varibel lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57.8%, sedangkan sisanya sebesar 42.2%. menunujukkan bahwa masih banyak kontribusi dari variabel lain terhadap variabel kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai konstanta (a = 6.896) berarti apabila tidak ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1) di lingkungan kerja non fisik (X_2), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6.896. nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (b_1 = 0.194) dan variabel lingkungan kerja non fisik (b_2 = 0.193) menunjukkan jika kualitas dari lingkungan kerja fisik (X_1) atau lingkungan kerja non fisik (X_2) ditingkatkan, maka ada kecenderungan kinerja karyaan (Y) juga meningkatkan sebesar 0.194 (pengaruh peningkatan lingkungan kerja fisik) dan sebesar 0.193 (pengaruh peningkatan lingkungan kerja non fisik) dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada PT. Keramik Tulungagung Wira Jatim Tulungagung)
   Penulis : Dyah Retno Palupi (mahasiswa lulusan tahun angkatan 2002, Fakultas Ilmu Administrasi)

Di dalam proses pencapaian tujuan perusahaan manusia sebagai faktor tenaga kerja sangat dibutuhakan dan merupakan penentu utama berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini efektivitas dan efisiensi pendayagunaan sumber daya manusia sangat diperlukan. Pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat dilakukan dengan prestasi kerja. Salah satu upaya yang ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik dan memuaskan bagi karyawan.

Penelitian eksplanatory. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan variabel prestasi kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Keramik Tulungagung Wira Jatim yang berjumlah 119 dengan sampel 55 orang dengan metode sampel acak sederhana (simple random sampling) dalam menggunakan instrumen kuisioner.

Analisi data yang digunakan regresi linier sederhana pada tingkat signifikansi 0.05 dengan menggunakan bantuan komputer SPSS release 10.00 for windows. Dari hasil analisis tersebut diketahui variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan prestasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dimana t_{hitung} 10,028 dan t_{tabel} 1,684.

B. Lingkungan Kerja

Fraser (1985:3-4) menyatakan bahwa di kalangan para pembaharu kesadaran sosial, terutama di negara-negara industri maju, semakin berkembang keyakinan bahwa meskipun telah terjadi perbaikan dalam kondisi kerja yang disanjung-sanjung selama lebih dari setengah abad terakhir ini, lingkungan kerja pada kebanyakan tingkat masyarakat masih sangat memprihatinkan dan tidak dapat memberikan kenyamanan. Akibatnya, timbul berbagai ketidakpuasan dalam bekerja, penyakit, kesenjangan sosial dan gangguan ekonomi. Dari pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat diambil satu kesimpulan bahwa salah satu faktor yang penting dan sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menyikapi pernyataan tersebut di atas maka masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan atau di lingkungan kerjanya, dan tentunya akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan padanya.

Menurut Nitisemito (1984:183) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan, sedangkan menurut Sedarmayanti (1996:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapinya di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dari kedua pendapat yang telah dikemukakan maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam ruang kerja di sekitar karyawan dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan, maka dari itu setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang dimilikinya guna mendapatkan hasil yang ingin dicapai atau tujuan dari perusahaan dapat terwujud.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Dari pendapat Sedarmayanti di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki dua faktor yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (1996:10) lingkungan kerja fisik meliputi ruangan dan fasilitas yang biasa digunakan oleh manusia, serta kondisi lingkungan kerja, yang keduanya banyak mempengaruhi tingkah laku manusia. Menurut Sedarmayanti (1996:21) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain.

Adapun pendapat menurut Ballback dan Slater (1999:23-24) yang mengemukakan pendapatnya bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup seperangkat aset fisik (berwujud) yaitu seperti bidang industri dan ukuran suatu organisasi. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan, yakni segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang menyangkut aspek fisik (berwujud). Aspek fisik dalam hal ini adalah keadaan fisik tempat di mana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Tohardi (2002:137) yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah :

a. Ruangan
b. Penerangan
c. Bunyi ribut
d. Keadaan udara
e. Warna

Untuk sebagai pendukung daripada pendapat yang dikemukakan oleh Tohardi (2002:137) maka Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa diantara faktor-faktor yang penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah :

a. Penerangan
b. Warna
c. Musik
d. Udara
e. Suara

Dari beberapa pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik adalah: ruangan, penerangan, warna, dan udara.

a. Ruangan

Tohardi (2002:137) mengemukakan bahwa ruangan harus ditata sedemikian rupa yang mengacu kepada aliran kerja, guna meraih peningkatan efisiensi, efektivitas atau produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain kita harus mendesain *lay out* atau tata letak berbagai perabot, alat dan sebagainya di ruang kerja. *Lay out* atau tata letak ruang tempat kerja harus didesain sedemikian

rupa, pengaturan ruang kerja jangan sampai memberikan kesan yang tidak nyaman, kumuh, dan berantakan.

Lay out atau tata letak yang berantakan tentunya tidak enak dipandang mata, selain itu arah kerja yang tidak efisien juga akan mempersulit komunikasi. Ada istilah *Space Planning* yang menurut FX. Soedjadi dalam Tohardi (2002:137) diartikan sebagai perencanaan penyusunan letak ruangan-ruangan atau unit-unit tempat kerja suatu kantor dengan setepat-tepatnya demi memperlancar komunikasi kerja karyawan serta mempermudah koordinasi dan pengawasan. Saran-saran FX. Soedjadi dalam Tohardi (2002:138) semua yang menyangkut *lay out* dan *Space Planning* adalah sebagai berikut :

1) Mengusahakan agar aliran dan prosedur kerja berjalan secara berirama, harmonis, efektif dan tidak simpang siur.
2) Mengusahakan agar jarak yang harus ditempuh oleh pegawai pada waktu mondar-mandir mengikuti prosedur kerja dapat dipersingkat, dengan demikian berarti pula mempersingkat waktu yang diperlukan.
3) Mengusahakan agar suara-suara bising *(noisy)* yang datangnya dari mesin-mesin yang sedang bekerja dapat diisolir sehingga tidak mengganggu syaraf dan ketenangan kerja pegawai dalam ruangan yang bersangkutan
4) Memberikan rasa nyaman *(comfort)* dan senang bekerja kepada para pegawai.
5) Memberikan kesan *(impression)* yang baik kepada para pengunjung.
6) Mengusahakan adanya keleluasaan *(flexibility)* bagi:
   a) Gerakan-gerakan pegawai yang sedang bekerja.
   b) Kemungkinan pemanfaatan ruangan bagi lain-lain keperluan pada waktu tertentu.
   c) Kemungkinan perkembangan dan perluasan kegiatan di kemudian hari.

b. Penerangan

Penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penataan cahaya yang menimbulkan penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya buatan yang berupa lampu dan cahaya alam yang berasal dari sinar matahari. Menurut Moekijat (2002:141-142) ada 4 (empat) macam sistem penerangan atau sistem penataan cahaya yang penting, yaitu :

1) Sistem penerangan langsung ialah sistem penerangan, dimana cahaya dari sumbernya memancar secara langsung ke permukaan kerja.
2) Sistem penerangan setengah langsung ialah sistem penerangan, dimana sebagian cahaya dari sumbernya memancarkan kearah langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah ruang kerja.

3) Sistem penerangan tidak langsung ialah sistem penerangan, dimana cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah ke tempat kerja.
4) Sistem penerangan setengah tidak langsung ialah sistem penerangan, dimana kebanyakan cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian ke bawah ke ruang kerja, tetapi beberapa cahaya memancar langsung ke bawah.

Menurut Wiwin (http://wiwink3.blogspot.com) apabila dalam ruang kerja memanfaatkan sinar matahari, maka cahaya yang masuk harus ikut diperhitungkan saat menghitung jumlah lampu yang dibutuhkan, maka hendaknya sinar matahari yang masuk tidak menimbulkan silau. Jika hal ini terjadi maka tentunya akan mengganggu kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan pun akan semakin berkurang dan hal ini disebabkan hanya karena sinar matahari yang masuk ke dalam ruangan saja, hal ini sangatlah merugikan. Apabila di dalam ruang kerja memerlukan penerangan dengan bantuan lampu, maka harus diperhatikan juga sinarnya sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu besar akan membuat panas para karyawan dan akan menimbulkan rasa gelisah yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Penerangan yang mempunyai mutu baik adalah penerangan yang secara relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata.

Banyaknya cahaya yang diperlukan untuk pekerjaan tergantung pada macam pekerjaannya. Aktivitas yang menggunakan penglihatan tajam memerlukan cahaya yang lebih banyak. Sebuah perkumpulan para Insinyur di Amerika Serikat *(Illuminating Engineering Society)* menyusun sebuah daftar kebutuhan cahaya untuk jenis-jenis aktifitas seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Banyaknya Cahaya yang Diperlukan untuk
Beberapa Aktivitas Pekerjaan

No.	Macam Pekerjaan	Banyaknya Cahaya (foot candle)
1	Penglihatan yang membutuhkan penglihatan tajam. Ini meliputi pekerjaan yang mengenai huruf-huruf atau angka-angka yang lembut, perbedaan warna yang samar-samar, atau pekerjaan untuk jangka waktu lama secara terus-menerus.	50
2	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan biasa	30
3	Pekerjaan yang membutuhkan sepintas lalu	10
4	Pekerjaan yang memerlukan penglihatan sederhana	5

Sumber : The Liang Gie; 2000:215

Keuntungan penerangan yang baik menurut Ahyari (1999:150) adalah sebagai berikut :

1) Terdapatnya kenaikan tingkat produksi.
2) Terdapatnya perbaikan kualitas pekerjaan.
3) Tingkat kecelakaan yang terjadi berkurang.
4) Terdapatnya kemudahan pengamatan dan pengawasan.
5) Tingkat perputaran karyawan akan berkurang.
6) Kerusakan barang dalam proses akan berkurang.
7) Biaya produksi dapat ditekan.

C.L. Littlefield dan R.L. Peterson dalam Moekijat (2002:136), mengemukakan keuntungan penerangan yang baik adalah :

1) Produktivitas yang bertambah (meskipun sulit mengukur dengan tepat berapa banyaknya).
2) Kesulitan pekerjaan yang lebih banyak.
3) Mengurangi ketegangan mata dan kelelahan rokhaniah.
4) Semangat kerja pegawai yang lebih baik.
5) *Prestise* yang lebih baik untuk perusahaan.

Pendapat lain pun diungkapkan oleh Moekijat (2002:136), keuntungan penerangan yang baik adalah :

1) Perpindahan pegawai berkurang.
2) *Prestise* lebih besar.
3) Semangat kerja lebih tinggi.
4) Hasil pekerjaan lebih banyak.
5) Ketidakhadiran berkurang.

6) Kesalahan berkurang.
7) Keletihan berkurang.

Hal serupa diungkapkan oleh Sofjan Assauri dalam Tohardi (2002:145), bahwa ada beberapa keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, yaitu :

1) Menaikkan produksi dan menekan biaya.
2) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
3) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan pabrik secara umum.
4) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
5) Memudahkan pengamanan pengawasan.
6) Memperbaiki moral para pekerja.
7) Lebih mudah untuk melihat, sehingga lebih memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata diantara para pekerja.
8) Penggunaan ruang lantai *(floor space)* yang lebih baik.
9) Mengurangi *turn over* buruh pegawai.
10) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

Dari pendapat-pendapat yang telah diutarakan, maka dapat disimpulkan bahwa penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pekerja dalam melakukan berbagai aktivitas yang berhubungan dengan penglihatan. Untuk itu jika penglihatan pekerja menjadi tidak jelas akibat penerangan yang tidak baik, maka dapat menggangu ketepatan dan kecepatan dalam bekerja, untuk itu pekerjaan menjadi tidak efisien dan efektif sehingga membuat produktivitas kerja karyawan menurun.

Sofjan Assauri dalam Tohardi (2002:146) mengemukakan bahwa ciri-ciri dari penerangan yang baik *(good lighting)* adalah sebagai berikut :

1) Sinar atau cahaya yang cukup.
2) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan.
3) Tidak terdapat kontras yang tajam.
4) Cahaya terang.
5) Distribusi cahaya yang merata.
6) Warna yang sesuai.

c. Warna

Selain penerangan, pewarnaan juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan, karena dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dalam pemilihan warna harus dipilih warna yang mempunyai kesan menyenangkan, dalam arti ruangan kelihatan segar, terang, bersih, sehingga para karyawan merasa senang dan betah dalam ruang kerjanya. Menurut Munandar (2000:140) warna mempunyai pengaruh yang macam-macam, dan pernyataannya adalah sebagai berikut :

> "penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja, selain itu warna dapat digunakan sebagai alat sandi atau *coding device* atau sebagai pencipta kontras warna, upaya menghindari timbulnya ketegangan mata dan alat untuk menciptakan ilusi tentang besarnya suhu ruangan kerja".

Menurut Tohardi (2002:154) bahwa warna selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat obyek, juga memberi pengaruh psikologis kepada para karyawan. Hal senada juga dikemukakan oleh Moekijat (2002:143), pengaruh warna terhadap *psychologis* adalah sebagai berikut :

> "Warna kuning, jingga, dan merah dipandang sebagai warna yang panas; warna-warna ini bias dan mempunyai pengaruh *psychologis* mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna yang sejuk seperti warna biru, ungu, dan hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, dan kuning gading agak merangsang, sedangkan warna ungu muda dan biru menekan".

Sebagai pendukung dari beberapa pendapat di atas maka Sedarmayanti (1996:147) mengatakan bahwa dampak *psychologis* dari warna adalah warna biru mempunyai efek psykis yang menyenangkan; hijau mempunyai efek psykis yang sangat menenangkan; merah mempunyai efek psykis yang sangat mengusik dan terkesiap; orange, kuning, dan coklat mempunyai efek psykis yang merangsang; sedangkan lembayung mempunyai efek psykis yang agresif, terkesiap dan melesukan. Berikut tabel kesimpulan efek psikologi dari warna yang digunakan di dalam ruangan yang mempunyai pengaruh terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan di dalam lingkungan kerjanya yang akan di tabelkan dalam tabel 2 di halaman berikutnya.

Tabel 2
Efek Psikologi dari Warna

No.	Warna	Efek jarak	Efek suhu	Efek Psikis
1	Biru	Jauh	Sejuk	Menyenangkan
2	Hijau	Jauh	Sejuk	Sangat Menyenangkan
3	Merah	Dekat	Panas	Sangat mengusik dan terkesiap
4	Orange	Sangat dekat	Sangat panas	Merangsang
5	Kuning	Sangat dekat	Sangat panas	Merangsang
6	Coklat	Sangat dekat	Netral	Merangsang
7	Lembayung	Sangat dekat	Sejuk	Agresif terkesiap

Keuntungan penggunaan warna yang baik menurut Moekijat (2002:143) adalah :

1) Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
2) Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas karyawan.

d. Udara

Saputra (http://kurniasaputraspd.blogspot.com) berpendapat bahwa sistem pertukaran udara atau sering juga disebut dengan Sirkulasi udara yang baik dalam suatu ruangan kerja sangat diperlukan bagi karyawan. Tidak hanya pada ruang kerja yang penuh dengan karyawan, tetapi juga pada ruang kerja yang tidak penuh dengan karyawan. Ruang kerja yang senantiasa segar akan membantu pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Menurut Nitisemito (1984:193) pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan dalam bekerja. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang baik maka harus diperhatikan adanya ventilasi. Ventilasi ini harus cukup, tetapi juga jangan terlalu banyak sebab akan menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga akan menimbulkan atau berakibat banyaknya karyawan yang jatuh sakit dikarenakan banyak terkena angin selama waktu bekerja.

Saputra (http://kurniasaputraspd.blogspot.com) mengutarakan pendapatnya bahwa untuk menimbulkan pertukaran udara yang baik, maka dalam ruangan kerja diperlukan jendela dan ventilasi yang cukup untuk pertukaran udara, disamping jendela dan ventilasi yang cukup konstruksi gedung juga dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang berplafon tinggi pertukaran udaranya akan lebih baik daripada gedung yang berplafon rendah. Hal lain yang dapat berpengaruh pada pertukaran udara adalah konstruksi gedung, selain plafon atau langit-langit maka luas ruangan juga berpengaruh pada pertukaran udara. Luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja, akan mempengaruhi pertukaran udara yang terjadi dalam ruangan tersebut.

Apabila rasa pengap masih dirasakan pada ruang kerja tersebut, maka dapat diusahakan dengan menggunakan alat bantu, misalnya kipas angin atau *air conditioning (AC)*. Ini akan menimbulkan kesejukan pada ruangan dan pertukaran udara akan lebih cepat dan teratur. Sritomo Wignjosebroto dalam tohardi (2002:148) berpendapat, bahwa ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian mengenai kondisi udara, yaitu kelembaban *(humidity)*, suhu *(temperature)*, dan sirkulasi udara *(ventilation)*.

Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2002:145) adalah :

1) Produktivitas yang lebih tinggi.
2) Mutu pekerjaan yang lebih tinggi.
3) Kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah.
4) Semangat kerja yang lebih tinggi.
5) Kesan yang lebih menyenangkan oleh para tamu.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sugito dan Sumartono (2005:147), yang termasuk lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya, sedangkan menurut Ballback dan Slater (1999:24) adalah budaya organisasi, bisa diidentifikasi dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Dari kedua pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk

semua orang yang menjadi anggota organisasi tersebut, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi. Sugito dan Sumartono (2005:148) menggolongkan lingkungan kerja non fisik menjadi tiga macam, yaitu:

1) *Job Enlargement*
   Merupakan lawan dari spesialisasi yaitu suatu ekspansi kerja yang sifatnya horizontal untuk memberikan pekerja dengan keragaman tugas meskipun dengan tanggung jawab yang relatif sama. *Job Enlargement* dikenal juga sebagai *job relation*.
2) *Job Enrichment*
   Merupakan suatu ekspansi pekerjaan secara vertical dan memberikan *responsibility* lebih banyak pada pekerja.
3) *Wage Incentives*
   Merupakan suatu reward yang diberikan pada pekerja yang mempunyai *performance* diatas normal.

b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Cokroaminoto (http://wordpress.com), lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa :

1) Struktur Tugas
2) Desain Pekerjaan
3) Pola Kepemimpinan
4) Pola Kerja Sama

Mengutip dari pendapat Ballback (1999:24), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi, sehingga dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja non fisik adalah: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, dan budaya organisasi. Adapun penjelasan dari kelima unsur tersebut adalah sebagai berikut:

1) Struktur Tugas

Menurut Cokroaminoto (http://wordpress.com) struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang dilaksanakan, sehingga ada kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas. Struktur tugas harus jelas dan mekanisme harus dijalankan. Menurut Kusnadi (2003:165), wewenang yang diberikan kepada setiap orang yang ada di dalam organisasi harus tegas batasannya sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda. Strukur tugas sangat penting keberadaannya di suatu organisasi, karena

karyawan akan mengetahui tanggung jawab pekerjaannya dan mengetahui harus bertanggung jawab kepada siapa. Melihat hal tersebut, maka manajemen harus memberikan kejelasan pada karyawan mengenai struktur tugas mereka sehingga dapat memperlancar jalannya organisasi.

2) Desain Pekerjaan

Menurut handoko (2003:31), berpendapat bahwa:

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan keperilakuan. Bila desain pekerjaan dilakukan dengan tepat, maka hasilnya adalah pekerjaan yang produktif dan memuaskan.

Cokroaminoto (http://wordpress.com) mengungkapkan bahwa:

Desain pekerjaan menggambarkan komplektisitas dan tingkat kesulitan suatu tugas yang dikerjakan seorang karyawan. Manajemen harus menjamin bahwa tugas yang diberikan dapat diselesaikan. Untuk mengupayakannya biasanya sebuah tugas disertai penunjuk teknis atau manual pelaksanaan, disamping disediakan kesempatan untuk karyawan berkonsultasi serta dilakukannya pengendalian. Hal-hal tersebut memungkinkan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia perlu memiliki pemahaman tentang desain pekerjaan jika menginginkan satuan kerja yang tepat dalam suatu perusahaan, karena dengan memahami desain pekerjaan manajemen dapat mengatur tugas kepada setiap karyawan dengan tepat sehingga karyawan bekerja dengan baik dan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

3) Pola Kepemimpinan

Menurut Kusnadi (2003:353), kepemimpinan adalah tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Cokroaminoto (http://wordpress.com) pola kepemimpinan mencerminkan model kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan atau jalinan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, hal ini dapat membuktikan apakah pimpinan memiliki kepercayaan dan perhatian terhadap karyawannya atau tidak . Ada 3 macam pola kepemimpinan yang biasa diterapkan adalah :

a) Orientasi Penyelesaian tugas (*Task Oriented*)
   Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan

dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Asalkan tugas-tugas dapat diselesaikan.

b) Pola yang Berorientasi pada Manusia (*Human Oriented*)
Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik dirinya maupun bagi karyawan.

c) Gabungan 2 Pola yang ada
Dengan kemampuan meramu dan menggabungkan keduanya, dalam banyak hal terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi juga memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari pola kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan seorang pemimpin umumnya terlihat dari kinerja karyawan. Dimana tinggi atau rendahnya kinerja, umumnya menunjukkan efektif atau tidaknya pola kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin kepada karyawannya.

4) Pola Kerja Sama

Mencapai prestasi yang tinggi tidak cukup hanya dengan mengangkat pegawai yang cakap, membuat rencana yang bagus dan memberikan perintah. Dalam kegiatan yang berhasil, seperangkat hubungan kerja sama yang kompleks dan saling berkaitan terjadi antara manager dengan karyawan, dan antar sesama karyawan sendiri.

Cokroaminoto (http://wordpress.com) menjelaskan bahwa:

Pola kerja sama merupakan bentuk-bentuk hubungan antar karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas. Pola kerja sama memungkinkan antar karyawan dalam unitnya sendiri maupun dengan unit lain dapat berhubungan dan saling membantu.

Ma'sum (http://karya-ilmiah.um.ac.id) menjelaskan bahwa:

Dalam organisasi terjadi saling berinteraksi sesama karyawan dengan pimpinan. Kondisi yang demiklian akan memungkinkan terwujudnya iklim organisasi, iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Dengan adanya kerja sama yang baik di dalam suatu organisasi, maka akan tercipta lingkungan organisasi yang saling menguntungkan antar individu yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Para pelaku organisasi akan merasa puas karena dengan adanya kerja sama yang baik maka pekerjaan akan

dapat diselesaikan dengan mudah, masalah-masalah yang timbul dalam organisasi dapat dicari jalan keluarnya dengan didiskusikan bersama-sama dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

5) Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2004:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Kusnadi, (2003:144), budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan, harapan dan nilai yang ada di dalam orgaisasi dan diakui oleh anggotanya. Budaya organisasi membentuk perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi.

Menurut Robbins dalam Moeljono (2005:13), tedapat 10 karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan essensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi, antara lain :

a) Inisiatif individu: tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian.
b) Toleransi resiko: tingkat pengambilan resiko, inovasi dan keberaniaan.
c) Arahan: kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kerja.
d) Integrasi: kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi seluruh unit menjadi satu kesatuan
e) Dukungan manajemen: kemampuan jajaran manajemen dalam proses komunikasi, pembimbingan dan memberikan dukungan terhadap anak buah.
f) Kontrol: seberapa besar aturan, arahan supervisor mampu mengontrol perilaku kerja anak buah.
g) Identitas: seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan dan menimbulkan rasa bangga terhadap atribut dari organisasi.
h) Sistem imbalan: seberapa jauh alokasi imbalan didasarkan atas kinerja.
i) Toleransi konflik: kesempatan karyawan untuk mengungkapkan konflik secara terbuka atau kebebasan dalam mengemukakan pendapat.
j) Pola komunikasi: seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi membatasi hierarki secara formal.

C. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* merupakan sikap yang diwarnai oleh perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kondisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang.

Menurut Fraser (1985:43) kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang bersegi banyak, beberapa segi lebih memuaskan dibandingkan dengan yang lain, sedangkan menurut Handoko (1991:193) kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Siagian (1993:295) juga memliki pendapat yang sama, beliau mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2001:67) yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah *"is the way an employee feels about his or her job"*. Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya". Hal serupa dikemukakan oleh Davis, Wexley, dan Yukl dalam Mangkunegara (2001:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan maka dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara imbalan atau balas jasa yang diharapkan karyawan. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja ini sangat penting diperhatikan, khususnya departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja. Menurut Handoko (1991:194) fungsi personalia mempunyai pengaruh secara langsung maupun tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Disamping itu, berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi.

Iklim organisasional ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi; dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Unsur-unsur Kepuasan Kerja

Menurut Hall (1987:155), bahwa ada beberapa indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan produktivitas antara lain:

a. Terdapat *stress* yang ringan didalam suatu kelompok dan terjadi kerjasama yang lebih besar.
b. *Turn over* dan keluhan yang rendah.
c. Pimpinan harus terlihat lebih menyenangkan.
d. Produktivitas yang lebih besar.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Martoyo (1987:124), yaitu:

Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. *Monitoring* yang cermat dan *kontinyu* dari kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia. Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

a. Tingkat absensi karyawan.
b. Perputaran *(turn over)* tenaga kerja.
c. Semangat kerja.
d. Keluhan-keluhan.
e. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Lain halnya menurut Mangkunegara (2001:120) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan , mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Hariandja (2002:291-292), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan *Psychologis*.

Dari beberapa pendapat yang diutarakan, maka dapat diambil kesimpulan beberapa unsur kepuasan kerja antara lain: tingkat rasa senang, turn over karyawan, harapan karyawan, absensi karyawan dan hubungan kerja.

a. Tingkat rasa senang

Tingkat rasa senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan sangatlah berpengaruh dalam mencapai kepuasan kerja. Dengan rasa senang yang terjadi dalam diri karyawan maka semangat kerja juga akan meningkat. Segala hal yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berjalan baik. Ma'sum (http://karya-ilmiah.um.ac.id) berpendapat bahwa karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap positif, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif.

Menurut Herzberg dalam Muhaimin (http://docs.google.com) berpendapat bahwa ciri perilaku karyawan yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri karyawan yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaan yang diberikan. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu, rasa senang merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan.

b. *Turnover* karyawan

Turnover juga dapat diartikan dengan perputaran tenaga kerja. Sama halnya dengan tingkat rasa senang karyawan, kondisi lingkungan kerja juga

sangat mempengaruhi *turnover* dalam suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan dapat juga dijadikan sebagai faktor puas tidaknya kondisi lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut baik itu dilihat dari faktor lingkungan kerja fisiknya maupun lingkungan kerja non fisiknya. *Turnover* karyawan akan rendah bila kepuasan kerja karyawan adalah lebih tinggi dibandingkan dengan *turnover* karyawan, sedangkan karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Menurut Valmband (http://valmband.multiply.com), hubungan antara perputaran tenaga kerja dengan kepuasan kerja adalah negatif. Dimana perputaran tenaga kerja dapat mengganggu kontinuitas organisasi sehingga diharapkan atasan atau manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengurangi perputaran tenaga kerja. Menurut Kurniasari (http://dspace.widyatama.ac.id) biasanya karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah lebih mudah untuk memutuskan meninggalkan organisasi, faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja bisa berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang. faktor yang berasal dari dalam atau termasuk faktor psikologis diantaranya adalah komitmen, selain itu Kurniasari juga mengatakan bahwa perusahaan yang memiliki angka *turnover* tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Ditinjau dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan rekruitmen yang biayanya sangat tinggi, pelatihan dan menguras tenaga serta biaya dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Aspek negatif lain dari *turnover* adalah mengganggu proses komunikasi, produktivitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan.

c. Harapan karyawan

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh harapan karyawan dalam mendapatkan reward yang sesuai dengan apa yang telah dilakukannya. Reward ini dapat berupa imbalan, kenaikan pangkat dan sebagainya, tetapi semua yang diharapkan karyawan tersebut belum tentu dapat dipenuhi oleh perusahaan di tempat kerjanya. Menurut Locke dalam Valmband (http://valmband.multiply.com) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya adalah merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu

tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang didapatkannya, selain itu Locke mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Menurut valmband (http://valmband.multiply.com) kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima maka karyawan akan merasa tidak puas, dan sebaliknya karyawan akan merasa puas bila menerima manfaat diatas harapan.

d. Absensi karyawan

Kehadiran atau tidak hadirnya seorang karyawan bisa dilihat dari absensi yang setiap hari diisi oleh karyawan.

Menurut Porter dan Steers yang dikemukakan dalam Valmband (http://valmband.multiply.com), ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir, sementara itu menurut Wibowo (2007:312) dalam Valmband (http://valmband.multiply.com) antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian cuti sakit atau cuti kerja adalah kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan. Bila karyawan jarang sekali atau tidak pernah bolos bekerja maka kepuasan kerja karyawan tersebut sudah tercapai atau dengan kata lain perusahaan telah berhasil memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Valmband (http://valmband.multiply.com), antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, maka ketidakhadiran karyawan akan mengalami penurunan.

e. Hubungan kerja

Dalam dunia kerja tentunya kita tidak akan pernah bisa lepas dengan interaksi sosial yang terjadi dalam lingkungan kerja kita. Dalam interaksi tersebut tentunya tidak akan lepas dengan hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan. Dalam proses interaksi yang terjadi maka tentunya setiap karyawan akan menemukan karakter dalam berkomunikasi dari rekan kerja kita yang sekiranya nanti akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan terjadi di dalam lingkungan kerja kita.

Menurut Valmband (http://valmband.multiply.com) :

1) Hubungan dengan rekan kerja

Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain (dalam bentuk tertentu). Keluarannya (barang yang setengah jadi) menjadi masukan untuk tenaga kerja lainnya. Misalnya pekerja konveksi. Hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional.

Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi. Bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan motivasi kerja. Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

2) Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

Pihak perusahaan atau pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Karyawan harus bisa bekerjasama dengan sesama rekannya dan pimpinan juga harus bisa bekerjasama dengan karyawan. Bila hal ini terjadi maka kepuasan kerja dapat tercapai dan tujuan perusahaan juga tercapai.

3. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan haruslah dapat ditingkatkan, beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang harus ditingkatkan antara lain adalah moral kerjanya, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan. Menyangkut kepuasan kerja maka terdapat beberapa teori yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl (1977) seperti dikutip oleh As'ad (2001:80).

a. *Discrepancy Theory* (Teori Perbedaan)

Bedoel (http://rifkysite.co.cc) mengatakan bahwa pelopor dari *discrepancy theory* (teori perbedaan) ini untuk yang pertama kalinya adalah Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, sedangkan menurut Locke dalam Bedoel (http://rifkysite.co.cc) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs atau value)* dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2001:80), kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

Dalam *discrepancy theory* (teori Perbedaan) menjelaskan bahwa apabila terjadi perbedaan antara apa yang seharusnya didapatkan karyawan dan apa yang diharapkan, maka kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan terjadi.

b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Viklund (http://jurnal-sdm.blogspot.com) menyatakan bahwa prinsip dari teori *equity theory* (teori keadilan) adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan inequity atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut *equity theory* (teori keadilan) elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu:

1) *Input*

   Yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.

2) *Outcomes*

   Yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai "hasil" dari pekerjaannya.

3) *Comparison persons*

   Yaitu orang lain yang dijadikan perbandingan rasio *input-outcomes* yang dimilikinya dengan milik kita. *Comparison person* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan ratio input-output dirinya dengan ratio *input-outcomes* orang lain (*comparison persons*). Sehingga apabila perbandingan tersebut dirasakan adil *(equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila ketidakadilan dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakadilan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding).

c. *Two Factor Theory* (teori dua faktor)

Prinsip dari teori ini ialah bahwa ketidakpuasan kepuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berurutan. Terdapat dua situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu kelompok satisfier atau *motivator factor* dan kelompok *dissatisfies* atau *hygiene factor*. Satisfier ialah faktor-faktor atau situasi yang

dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pencapaian hasil, pengakuan pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Menurut Herzberg dalam Shino (http://www.parman.web.ugm.ac.i) *Motivator factors* adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan *achievement* (prestasi), proses mencapai suatu prestasi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara psikologis. Dalam berbagai organisasi faktor ini dapat berupa jenis atau nilai suatu pekerjaan bagi si karyawan tersebut, tanggung jawab, pengakuan atas hasil kerja, atau pun prestasi yang dapat diraih oleh si karyawan. Faktor ini lebih dapat memotivasi individu jika kebutuhan ini dapat dipenuhi.

Dissatisfies (*hygiene factor*) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijakan perusahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Menurut Herzberg dalam Shino (http://www.parman.web.ugm.ac.i) *Hygiene factors* berhubungan dengan kebutuhan fisik atau biologis seperti makanan, pakaian dan perumahan. *Hygiene factors* ini dalam lingkungan kampus dapat berupa kebijakan rektorat atau fakultas, iklim kampus, lingkungan kampus, hubungan interpersonal dan lain-lain. Menurut Herzberg dalam Shino (http://www.parman.web.ugm.ac.i) jika faktor ini telah dipenuhi oleh suatu insitusi maka dapat meningkatkan motivasi meskipun belum menjamin bahwa mahasiswa akan puas. Kepuasan dalam hal ini sangat tergantung pada situasi atau kondisi yang ada pada saat itu.

D. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Karyawan merupakan sumber daya bagi organisasi, Karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang baik akan selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya. Karena setiap individu memiliki rangkaian harapan yang unik dalam cara kerja yang berbeda antar individu yang satu dengan yang lain. Namun bagaimanapun komposisi rangkaian harapan karyawan adalah lebih

penting. Harapan-harapan tersebut sebagian besar harus dipenuhi pula, pihak manajemen mengharapkan seorang karyawannya menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk mengetahui dan memperhatikan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

Sudah diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan itu tidak timbul dengan sendirinya. Disamping adanya kemauan dan usaha dari dalam diri karyawan, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada di sekitar mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Herzberg dalam sopyan (http://operedzone.wordpress.com) menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan karyawan mengalami kesuksesan ataupun kegagalan dalam pekerjaannya. Faktor pertama adalah faktor kepuasan kerja, yaitu faktor faktor yang mempengaruhi langsung kepuasan kerja karyawan. Faktor kedua adalah faktor ketidakpuasan kerja, yaitu faktor faktor yang mempengaruhi langsung ketidakpuasan karyawan. Faktor pertama cenderung lebih kepada faktor intrinsik karena ketika mereka merasa senang mereka mengkaitkanya dengan diri mereka sendiri. Sebaliknya faktor kedua adalah faktor ekstrinsik karena ketika mereka tidak senang, mereka cenderung menyalahkan faktor faktor dari luar seperti lingkungan kerja.

Valmband (http://valmband.multiply.com) pun memiliki pendapat yang sama, dan pendapatnya adalah bahwa bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak nyaman dan menyenangkan *(uncomfortable)* akan menurunkan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja. Dalam kenyataannya, lingkungan kerja yang ada dan dimiliki oleh beberapa perusahaan masih belum dapat memberikan kepuasan bagi karyawan-karyawannya. Fraser (1985:3-4) menyatakan bahwa di kalangan para pembaharu kesadaran sosial, terutama di negara-negara industri maju, semakin berkembang keyakinan bahwa meskipun telah terjadi perbaikan dalam kondisi kerja yang disanjung-sanjung selama lebih dari setengah abad terakhir ini, lingkungan kerja pada kebanyakan tingkat masyarakat masih sangat memprihatinkan dan tidak dapat memberikan

kenyamanan. Akibatnya, timbul berbagai ketidakpuasan dalam bekerja, penyakit, kesenjangan sosial dan gangguan ekonomi.

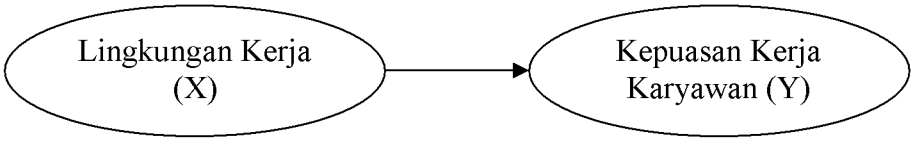
Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan menurun, karena para karyawan tidak dapat mencurahkan perhatiannya terhadap pekerjaan atau dengan kata lain karyawan merasa terganggu dengan keadaan yang ada di sekitar mereka. Demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja menyenangkan, maka akan didapat hasil kerja yang optimal karena karyawan dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang dicapai oleh seorang karyawan akan memudahkan baginya untuk mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan kerja.

E. Model Konsepsual dan Model Hipotesis

1. Model Konsepsual

Dari berbagai teori yang telah dituliskan di atas dimana yang terkandung di dalamnya adalah mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dimana dalam lingkungan kerja sendiri terdapat dua faktor, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dan kedua faktor tersebut sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat dirumuskan kerangka model konsepsualnya adalah seperti pada gambar 1 berikut ini:

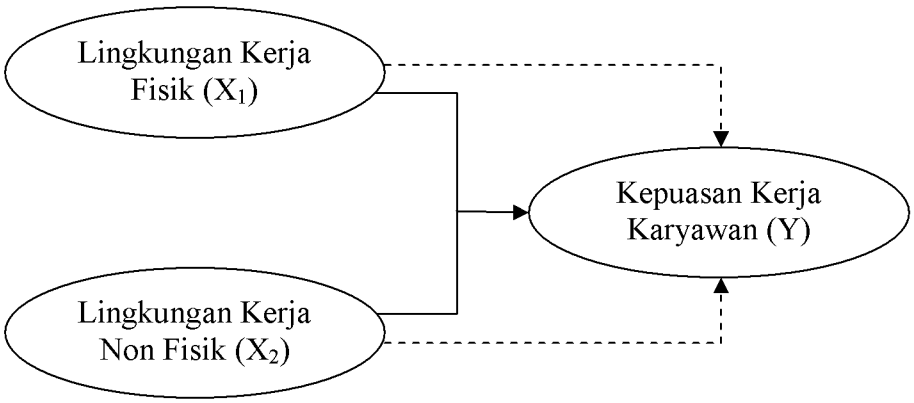
Gambar 1
Model Konsepsual



2. Model Hipotesis

Dari model konsepsi di atas maka akan dapat diajukan model hipotesis yang akan digambarkan dalam gambar 2:

Gambar 2
Model Hipotesis



Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsepsi maka hipotesis dari ini adalah:

a. Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
b. Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian penjelasan *(explanatory research)* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (Ed,1995:5) penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah "penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya". Oleh karena itu penelitian penjelas akan juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau *testing research*.

Hipotesis yang akan dirumuskan di dalam penelitian ini nantinya akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Nazir (2005:122), konsep adalah abstraksi yang perlu diukur. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Umumnya konsep dibuat dan dihasilkan secara sadar untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu. Konsep yang digunakan sebagai kajian dalam penelitian ini yaitu konsep lingkungan kerja dan konsep kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel Penelitian

Pada dasarnya variabel merupakan sesuatu (konsep) yang akan menjadi obyek pengamatan didalam melakukan penelitian. Penentuan variabel penelitian sangat penting sebagai dasar dalam memecahkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tentang variabel, Singarimbun (Ed,1995:44) mengartikannya sebagai "sesuatu atau konsep yang mempunyai variasi nilai". Berdasarkan pada teori yang telah disampaikan, dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Eksogen)

Menurut Sekaran (2006:117), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun secara negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1) Lingkungan kerja fisik, dengan indikator-indikator yang terdiri dari :
   a) Ruangan.
   b) Penerangan.
   c) Warna.
   d) Udara.
2) Lingkungan kerja non fisik, dengan indikator-indikator yang terdiri dari :
   a) Struktur tugas.
   b) Desain pekerjaan
   c) Pola kepemimpinan
   d) Pola kerjasama
   e) Budaya organisasi

b. Variabel Terikat (Endogen)

Menurut Sekaran (2006:116), variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

Kepuasan kerja karyawan, dengan indikator-indikator sebagai berikut :

a) Tingkat rasa senang karyawan.
b) Turn over karyawan.
c) Harapan karyawan.
d) Absensi karyawan.
e) Hubungan kerja.

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (1996:152), definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi konsep, variabel, indikator dan item-item dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Konsep, variabel, indikator dan item penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	1. Ruangan	a. Efisiensi jarak b. Kesesuaian urutan pekerjaan c. Kondisi ruang kerja
		2. Penerangan	a. Penataan cahaya b. Pengaturan cahaya yang masuk dari luar ke dalam ruang kerja (cahaya matahari)
		3. warna	a. Ketepatan dalam pemilihan warna b. Keterpaduan dalam kombinasi warna
		4. Udara	a. Kelancaran sirkulasi udara b. Konstruksi gedung (tingi rendahnya plafon, luas ruangan)
	Lingkungan kerja non fisik	1. Struktur tugas	a. Kejelasan pembagian pekerjaan b. Kejelasan tanggung jawab pekerjaan
		2. Desain pekerjaan	a. Terdapat mekanisme atau penunjuk dalam pelaksanaan b. Adanya kesempatan berkonsultasi kepada atasan mengenai pekerjaan
		3. Pola kepemimpinan	a. Jalinan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan b. Memperlihatkan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan

		4. Pola kerjasama	a. Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas b. Terjadinya kerja sama antara atasan dan bawahan
		5. Budaya organisasi	a. Adanya kebebasan mengemukakan pendapat b. Bangga terhadap atribut organisasi
Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan kerja karyawan	1. Tingkat rasa senang karyawan	a. Rasa senang yang diwujudkan dalam perilaku yang positif b. Rasa senang dalam bekerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
		2. *Turn over* karyawan	a. Komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan b. Rasa betah karyawan untuk bekerja di perusahaan
		3. Harapan karyawan	a. Kesesuaian harapan dengan yang didapatkan b. Harapan yang terpenuhi menghasilkan suatu pengalaman
		4. Absensi karyawan	a. Tingkat kehadiran karyawan dipengaruhi oleh motivasi untuk hadir b. Kebijaksanaan perusahaan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan
`		5. Hubungan kerja	a. Hubungan dengan rekan kerja b. Hubungan dengan atasan

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2004:86), skala Likert digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik total dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, dimana nantinya setiap indikator akan diberikan bobot.

Dalam penelitian ini akan diberikan bobot pada setiap jawaban yang merupakan reaksi individu terhadap sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Pembobotan disini adalah proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan, secara garis besar dapat dijelaskan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Nilai
sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/sangat mendukung/ sangat puas	5
setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas	4
cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas	3
tidak setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas	2
sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak mengetahui/ sangat tidak menyenangkan/ sangat tidak baik/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak puas	1

(Sumber : Sugiyono, 2004;86)

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Untuk mendapatkan data yang representatif maka perlu ditentukan besarnya populasi yang perlu diambil. Menurut Arikunto (2002:108), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1986:108) menyatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.

Menurut Djarwanto (1993:107), populasi atau universe adalah "jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan atau individu) yang karakteristiknya hendak diduga". Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu bagian *Food and Baverage*, yaitu sebanyak 46 orang karyawan

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penentuan sampel ini sangat penting karena mewakili populasi penelitian. Menurut Arikunto (2002:109), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, sedangkan menurut Usman dan Akbar (2003:44) sampel (contoh) ialah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling.

Menurut Arikunto (2002:112) apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau dapat juga disebut dengan sampel jenuh. Karena jumlah karyawan Hotel Kusuma Agrowisata bagian Food and Baverage kurang dari 100 orang maka dalam proses pengambilan sampelnya dilakukan pada semua karyawan Hotel Kusuma Agrowisata bagian *Food and Baverage* yang berjumlah 46 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Hotel Kusuma Agrowisata, yang berlokasi di Jl. Abdul Gani Atas, Batu.

2. Sumber Data

   Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner pada seluruh karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu.

b. Data sekunder

Adalah data yang diterbitkan/digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari pihak internal perusahaan berupa laporan-laporan dan catatan-catatan perusahaan yang diperoleh dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi beserta *job description*-nya, jumlah karyawan, pembagian *area office*, dan data-data pendukung lainnya.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan tertulis dalam bentuk angket atau kuesioner yang telah disusun secara terstruktur kepada responden sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti menggunakan jenis kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara menggali berbagai literatur yang berhubungan dengan pokok bahasan yang berasal dari dokumen-dokumen dan buku-buku catatan perusahaan, *website*, jurnal, majalah dan surat kabar. Data yang didapat dari teknik ini bisa berupa sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi beserta *job description*-nya, jumlah karyawan, pembagian *area office*, dan data-data pendukung lainnya.

c. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Dalam hal ini diupayakan agar dapat melakukan wawancara secara mendalam, menanyakan

secara langsung kepada pemberi informasi, berusaha memperoleh keterangan sebanyak mungkin dan dapat meluas dari panduan wawancara *(interview guide)* namun tidak menyimpang dari variabel penelitian. Wawancara yang dilakukan untuk mengetahui keadaan serta perkembangan perusahaan secara umum. Metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak pemberi informasi ini juga dimaksudkan untuk menunjang kuesioner.

4. Instrumen Penelitian

Demi kelancaran dalam memperoleh data maka digunakan instrumen penelitian. Menurut Arikunto (2002;160), instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah. Beberapa instrumen yang dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

a. Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden untuk ditanggapi.

b. Dokumentasi

Pencatatan dokumen-dokumen yang diperoleh dari perusahaan, berisi informasi-informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Wawancara

Berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan ditujukan kepada pihak-pihak dari dalam perusahaan yang terkait penelitian ini.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:146), suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkap data dari variabel secara tepat. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan cara membandingkan *indeks product moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya yang mana r hitung dapat dicapai dengan rumus:

$$r = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma_x)(\Sigma_y)}{\sqrt{(n\Sigma x^2 - (\Sigma_x)^2 (n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

x = skor item

y = total skor item

Setelah nilai r (disebut dengan r hitung) diperoleh maka selanjutnya membandingkan antara probabilitas r dengan alpha yang ditetapkan (0,05). Bila probalilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program *SPSS 11 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan *SPSS 11 for Windows*. Menurut Malholtra (1995:32) "Suatu instrumen *reliable* apabila nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,6" Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sedangkan menurut Arikunto (2002:171), uji reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antara item dengan rumus Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\Sigma\sigma_h^2}{\sigma_1^2}\right)$$

Dimana :

$$\sigma = \left(\frac{\frac{\sum X_2 - \sum X_2}{n}}{n}\right)$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan / soal

$\Sigma\sigma_n^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Menurut Arikunto (2002:171-172) suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

3. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik (X_1)

Tabel 5 berikut ini menyajikan hasil uji validitas dan reabilitas terhadap item pertanyaan variabel lingkungan kerja fisik.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Item	Korelasi (P)	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
$X_{1.1}$	0,741 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel
$X_{1.2}$	0,763 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel
$X_{1.3}$	0,841 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel
$X_{1.4}$	0.909 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel
$X_{1.5}$	0.797 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel
$X_{1.6}$	0,923 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel
$X_{1.7}$	0,922 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel
$X_{1.8}$	0,836 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel
$X_{1.9}$	0,828 (0,000)	Valid	0,9442	Reliabel

Keterangan :

X_1 = Variabel lingkungan kerja fisik

$X_{1.1}$ = Item menjelaskan Efisiensi jarak

$X_{1.2}$ = Item menjelaskan Kesesuaian urutan pekerjaan

$X_{1.3}$ = Item menjelaskan Kondisi ruang kerja

$X_{1.4}$ = Item menjelaskan Penataan cahaya

$X_{1.5}$ = Item menjelaskan Pengaturan cahaya yang masuk dari luar ke dalam ruang kerja (cahaya matahari)

$X_{1.6}$ = Item menjelaskan Ketepatan dalam pemilihan warna

$X_{1.7}$ = Item menjelaskan Keterpaduan dalam kombinasi warna

$X_{1.8}$ = Item menjelaskan Kelancaran sirkulasi udara

$X_{1.9}$ = Item menjelaskan Konstruksi gedung (tingi rendahnya plafon, luas ruangan)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap sub item pertanyaan variabel berkorelasi signifikan dengan total skor variabel. Berdasarkan hasil tersebut maka setiap item pertanyaan dapat disimpulkan lolos uji validitas. Hasil pengujian terhadap realibilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,9442. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

4. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik (X_2)

Tabel 6 berikut ini menyajikan hasil uji validitas dan reabilitas terhadap item pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Item	Korelasi (P)	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
$X_{2.1}$	0,884 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel
$X_{2.2}$	0,790 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel
$X_{2.3}$	0,719 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel
$X_{2.4}$	0.870 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel

$X_{2.5}$	0.927 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel
$X_{2.6}$	0,918 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel
$X_{2.7}$	0,668 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel
$X_{2.8}$	0,783 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel
$X_{2.9}$	0,823 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel
$X_{2.10}$	0,683 (0,000)	Valid	0,9410	Reliabel

Keterangan :

X_2 = Variabel lingkungan kerja non fisik

$X_{2.1}$ = Item menjelaskan Kejelasan pembagian pekerjaan

$X_{2.2}$ = Item menjelaskan Kejelasan tanggung jawab pekerjaan

$X_{2.3}$ = Item menjelaskan Terdapat mekanisme atau penunjuk dalam pelaksanaan

$X_{2.4}$ = Item menjelaskan Adanya kesempatan berkonsultasi kepada atasan mengenai pekerjaan

$X_{2.5}$ = Item menjelaskan Jalinan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan

$X_{2.6}$ = Item menjelaskan Memperlihatkan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan

$X_{2.7}$ = Item menjelaskan Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas

$X_{2.8}$ = Item menjelaskan Terjadinya kerja sama antara atasan dan bawahan

$X_{2.9}$ = Item menjelaskan Adanya kebebasan mengemukakan pendapat

$X_{2.10}$ = Item menjelaskan Bangga terhadap atribut organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap sub item pertanyaan variabel berkorelasi signifikan dengan total skor variabel. Berdasarkan hasil tersebut maka setiap item pertanyaan dapat disimpulkan lolos uji validitas. Hasil pengujian terhadap realibilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,9410. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

5. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 7 berikut ini menyajikan hasil uji validitas dan reabilitas terhadap item pertanyaan variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y)

Item	Korelasi (P)	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
$Y_{.1}$	0,753 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.2}$	0,623 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.3}$	0,624 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.4}$	0.733 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.5}$	0.757 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.6}$	0,648 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.7}$	0,633 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.8}$	0,722 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.9}$	0,607 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel
$Y_{.10}$	0,671 (0,000)	Valid	0,8638	Reliabel

Keterangan :

Y = Variabel kepuasan kerja karyawan

$Y_{.1}$ = Item menjelaskan Rasa senang yang diwujudkan dalam perilaku yang positif

$Y_{.2}$ = Item menjelaskan Rasa senang dalam bekerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

$Y_{.3}$ = Item menjelaskan Komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan

$Y_{.4}$ = Item menjelaskan Rasa betah karyawan untuk bekerja di perusahaan

$Y_{.5}$ = Item menjelaskan Kesesuaian harapan dengan yang didapatkan

$Y_{.6}$ = Item menjelaskan Harapan yang terpenuhi menghasilkan suatu pengalaman

$Y_{.7}$ = Item menjelaskan Tingkat kehadiran karyawan dipengaruhi oleh motivasi untuk hadir

$Y_{.8}$ = Item menjelaskan Kebijaksanaan perusahaan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan

$Y_{.9}$ = Item menjelaskan Hubungan dengan rekan kerja

$Y_{.10}$ = Item menjelaskan Hubungan dengan atasan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap sub item pertanyaan variabel berkorelasi signifikan dengan total skor variabel. Berdasarkan hasil tersebut maka setiap item pertanyaan dapat disimpulkan lolos uji validitas. Hasil pengujian terhadap realibilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8638. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

F. Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 11 for Windows*. Adapun analisis yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan lokasi penelitian, responden yang diteliti, mendistribusikan item dari masing-masing variabel, dan mendeskripsikan karakteristik atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan persentase. Data yang telah terkumpul selanjutnya diedit setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tetapi sebelumnya data yang diperoleh akan di uji dengan uji asumsi klasik yang di dalamnya terdapat uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini teknik analisis yang digunakan:

a. Uji Asusmsi Klasik

Agar suatu model regresi dapat digunakan atau dianggap baik maka perlu digunakan uji asumsi klasik dengan model persamaan regresi berganda. Adapaun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Menurut Santoso (2000:212), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusinormal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0{,}05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Nilai (K-S) hitung dalam pengujian statistik dengan uji (K-S) diberi simbol D_n yang dapat diperoleh dengan menggunakan formula:

$$D_n = MAX1\ F_e - F_0 I$$

Algifari dalam Santoso (2000:67), D_n adalah deviasi absolut yang tertinggi, berupa selisih tertinggi antara frekuensi harapan (F_e) dan frekuensi observasi (F_0). Uji normalitas juga dapat dilihat melalui scatter diagram *Normal Q-Q Plot of Unstandardized Residual* antara skor peluang normal dengan data asli, jika membentuk garis lurus mendekati 45° maka data mendekati sebaran normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Gujarati (2001:157) multikolinieritas berarti adanya hubungan linier sempurna atau pasti diantara variabel atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji multikolinieritas digunakan utnuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Value Inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya apabila VIF < maka

tidak terjadi multikolinieritas. Besarnya VIF seperti yang dirumuskan oleh Aliman dalam Santoso (2000:59), yaitu:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2000:208), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pangamatan yang lain. Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas.

Menurut Santoso (2000:213), untuk menguji tidak terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara semua variabel bebas dengan absolut residual. Jika signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka persamaan regresi tersebut non heteroskedastisitas (tidak mengandung heteroskedastisitas).

Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan metode statistik.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Maka dalam penelitian ini analisis linier berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel terikat
a	= Konstanta (intercept)
$X_1, X_2, \ldots X_7$	= Variabel bebas
$b_1, b_2, \ldots, b_7$	= Koefisien regresi parsial
e	= Error (pengganggu)

Hasil analisis regresi berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien regresi merupakan koefisien (nilai) yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang berpengaruh paling tinggi dan paling rendah terhadap variabel terikat (Y). Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (uji F)

Tujuan melakukan uji F adalah untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan bahwa unsur-unsur linkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Kusuma Agrowisata Batu, maka dilakukan dengan menguji uji F. Menurut Widayat dan Amirullah (2002:105) rumus uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah sebagai berikut:

H_0: Secara simultan, variabel-variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

H_a: Secara simultan, variabel-variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F ini adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* (0,05 ≤ *Sig*), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa lingkungan kerja non fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* (0,05 ≥ *Sig*), maka hal ini berarti variabel-variabel bebas berupa lingkungan kerja non fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

2) Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menurut Sudjana (2002:111) dengan rumus seperti di bawah ini:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

dimana:

b_i = Estimasi X_1

Sb_i = Simpangan baku koefisien regresi

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

H_a : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Kriteria penilaian dari hasil uji t adalah sebagai berikut:

a) Apabila nilai probabilitas $t_{hitung} \leq$ nilai α = 5% (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas berupa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu.

b) Apabila nilai probabilitas $t_{hitung} >$ nilai α = 5% (0,05) berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas berupa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Lokasi perusahaan

Hotel kusuma agrowisata terletak di pusat kota wisata Batu dengan alamat jalan abdul Gani atas, PO BOX 36, kelurahan Ngaglik, kecamatan Batu. Dengan ketinggian 1000 meter di atas permukaan laut dan dikelilingi oleh keindahan perkebunan apel, jeruk, strawberry, kopi, jambu, sert pemandangan gunung Panderman, gunung Welirang, gunung Suket dan gunung Anjasmoro sangat menunjang keberadaan Hotel Kusuma Agrowisata.

Menuju Hotel Kusuma Agrowisata sangat mudah dan dapat di tempuh dengan mobil dalam waktu 2 jam dari lapangan udara Juanda Surabaya, 30 menit dari lapangan udara Abdurrahman Saleh Singosari dan 25 km dari pusat kota Malang. Selain itu Hotel Kusuma Agrowisata juga berdekatan dengan tempat-tempat wisata kota Batu, antara lain Taman Rekreasi Sengkaling dan pemandian Songgoriti, Taman Rekreasi Selecta dan Jatim Park

2. Sejarah Perusahaan

Hotel Kusuma Agrowisata saat ini merupakan salah satu hotel berbintang empat di kota batu. Pada awal berdirinya (1989) hotel ini tidak sebesar sekarang yang hanya memiliki kamar berupa cottage dengan tipe Superior saja. Pada mulanya tujuan pemilik mendirikan Hotel adalah untuk menyediakan sarana dan akomodasi untuk beristirahat bagi pengunjung Agrowisata yang telah berdiri terlebih dahulu daripada Hotel. Akan tetapi seiring dengan dicanangkannya tahun kunjungan wisata ke Indonesia pada tahun 1991 dan pesatnya perkembangan pariwisata di Jawa Timur khususnya di kota Batu, maka hotel Kusuma Agrowisata semakin ramai dikunjungi oleh wisatawan, sehingga perlu disediakan tempat penginapan yang lebih luas dengan fasilitas yang lebih lengkap.

Nama Kusuma Agrowisata diambil dari nama perusahaan yaitu "PT Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya" yang saat itu bergerak dalam bidang Agrowisata – pertanian dengan komoditi sayuran dan buah-buahan seperti: apel, strawberry, jeruk, dan lain-lain. Peletakan batu pertama pembangunan hotel dilakukan pada tanggal 20 Desember 1990 oleh Bapak Jakub Djoyo Subagio yang

merupakan ayah dari Ibu susana Siulanawati, pemilik dari Hotel Kusuma Agrowisata, bersama suaminya Bapak Edy Antoro. Pembangunan Hotel dilakukan secara bertahap dan selesai pada tahun 1993. Peresmian sarana dan prasarana dilakukan dengan mengadakan soft opening pada tanggal 23 Januari 1993 oleh Bupati Malang Bapak H. Abdul Hamid.

Jumlah kamar yang dioperasikan saat itu masih 84 unit. Dua tahun kemudian terdapat penambahan kamar sejumlah 66 unit berikut beberapa fasilitas antara lain: lobby, Melaty Restaurant, Anggrek Bulan Bar dan beberapa ruang pertemuan. Peresmian kamar dan fasilitas baru ini diadakan dengan menggelar Grand Opening pada tanggal 4 September 1995 dengan demikian jumlah kamar bersama dengan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh hotel ini diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada pengunjung dengan baik dan memuaskan. Hotel Kusuma Agrowisata termasuk dalam kategori Hotel Resort, dimana hotel ini memiliki area yang sangat luas (17 Ha), sejuk dan nyaman dengan alamnya yang indah dan tenang. Selain itu Hotel Kusuma Agrowisata satu-satunya hotel di Jawa Timur yang menawarkan aspek Agrowisata dimana pengunjung dapat berekreasi dan memetik sendiri buah dari pohonnya. Hal ini memberikan daya tarik dan citarasa tersendiri bagi pengunjungnya yang mayoritas warga perkotaan, sehingga tidaklah mengherankan bila hotel ini dijadikan pilihan para wisatawan untuku beristirahat, selain itu memberikan kenyamanan untuk istirahat, Hotel Kusuma Agrowisata juga mempertimbangkan perkembangan bisnis kota Malang dan sekitarnya yang pesat dan dinamis, sehingga perlu pula menyediakan fasilitas untuk pertemuan atau meeting yang nyaman dan lengkap.

Seiring dengan perkembangan pariwisata dan industri perhotelan di Indonesia memacu Hotel Kusuma Agrowisata untuk selalu berbenah dan berinovasi demi meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan Hotel Resort dan Convention.

3. Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Misi Perusahaan.

Misi Hotel Kusuma Agrowisata adalah:

1) Memanfaatkan lahan yang dulunya tidak produktif menjadi produktif dan menguntungkan.

2) Menyerap tenaga kerja sebanyak-banyaknya sehingga membantu pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran.
3) Mengangkat citra kota Batu menjadi kota wisata.

b. Tujuan Perusahaan

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai demikian pula dengan Hotel Kusuma Agrowisata yang memiliki dua tujuan yaitu:

1) Tujuan jangka pendek

Tujuan jangka pendek Hotel Kusuma Agrowisata antara lain:

a) Meningkatkan penjualan kamar dan product hotel yang lain
b) Mempertahankan kelangsungan atau eksistensi hotel
c) Mencapai maksimum profit
d) Menciptakan hubungan baik yang berkesinambungan antara hotel dengan konsumen

2) Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh Hotel Kusuma Agrowisata adalah:

a) Mengadakan Renovasi

Renovasi yang dimaksud adalahperusahaan hotel beseerta fasilitas yang ada dengan tujuan untuk menyesuaikan kebutuhan tamu. Dengan adanya renovasi ini diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kunjungan tamu ke hotel Kusuma Agrowisata, dan dalam menghadapi persaingan hotel berbintang di kota Batu.

b) Go Internasional

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan dari organisasi asing terelakan, maka peningkatan kualitas produk pelayanan juga harus disesuaikan dengan standard Internasional, yaitu dengan mendapatkan sertifikat ISO yang merupakan suatu jaminan terhadap suatu mutu atau kualitas. Untuk mencapai hal tersebut tentulah tidak mudah dan membutuhkan keja keras untuk melakukan peningkatan disegala bidang termasuk sumber daya manusia sebagai pengelolanya.

4. Bidang Usaha

Hotel Kusuma Agrowisata adalah perusahaan yang dalam kegiatannya memberikan pelayanan berupa penyediaan kamar, makanan, minuman dan Agrowisata ke perkebunan apel, jeruk, strawberry dan kopi serta jasa penunjang lainnya untuk umum.

a. Fasilitas Utama

Fasilitas utama yang dimiliki oleh Hotel Kusuma Agrowisata antara lain:

1) Guest Room

Guest room ini berjumlah 151 unityang terbagi menjadi:

a) Tipe standard room yang terdiri dari:

- 44 unit standard double atau twin

  Kamar tipe ini berkapasitas untuk 2 orang

- 70 unit tipe standard triple

  Kamar tipe ini berkapasitas untuk 3 orang

b) Tipe Cottage yang terdiri dari:

- 14 unit tipe Superior Cottage

  Cottage ini memiliki 1 kamar dengan kapasitas utnuk 2 orang

- Unit tipe Deluxe Cottage I

  Cottage tipe ini memiliki 1 kamar dengan kapasitas untuk 3 orang

- 8 unit tipe Deluxe Cottage II

  Cottage tipe ini memiliki 2 kamar masing-masing kamar berkapasitas 2 orang (total untuk 4 orang)

- 1 unit tipe Duplex

  Cottage tipe ini memiliki 2 kamar masing-masing berkapasitas untuk 2 orang (total untuk 4 orang)

- 1 unit tipe Yunior Suite

  Cottage tipe ini memiliki 2 kamar dengan masing-masing kamar berkapasitas untuk 3 orang (total untuk 6 orang)

- 2 unit tipe Executive Cottage

  Cottage ini didesain sangat exklusi dan memiliki 2 kamar yang masing-masing berkapasitas untuk 2 orang (total untuk 4 orang)

- 6 unit tipe family (4 – 7 – 8)

  Kamar tipe ini terdiri dari 3 jenis, dimana masing-masing didesain untuk kapasitas 4, 7 dan 8 orang. Setiap kamar dilengkapi dengan teras pribadi yang nyaman, shower, dengan air dingin dan hangat, telepon, televisi dengan saluran Indovision Channel dan pelayanan kamar (room service) 24 jam.

2) Restaurant

   Hotel Kusuma Agrowisata Batu memiliki beberapa restaurant antara lain: Hortensia Restaurant, Melati Restaurant, Melati Coffee Shop, Anggrek Bulan bar dan Pasar Senggol. Untuk Pasar senggol khusus menyajikan hidangan khas kaki lima di sekitar kolam renang (hanya buka pada hari minggu saja)

3) Convention Hall

   Hotel Kusuma Agrowisata Batu memiliki beberapa ruang untuk pesta dan pertemuan (Meeting dan Gathering) dengan kapasitas mulai dari 20 orang sampai 800 orang. Deskripsi ruangan yang dimiliki Hotel Kusuma Agrowisata Batu seperti pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Deskripsi Ruangan yang Dimiliki Hotel Kusuma Agrowisata Batu

Meeting Room	Class Room	Theatre	Shape	Round Table	Standing
Anthorium	100	200	75	100	300
VIP Anthorium			16		
Anyelir	50	150	30		
Helianthus			40		
Dendrobium	250	600	150	250	800
Amarilis	250	700	150	350	600
Hibiscus	150	250	80	150	350
Cempaka	20	30	15	16	40

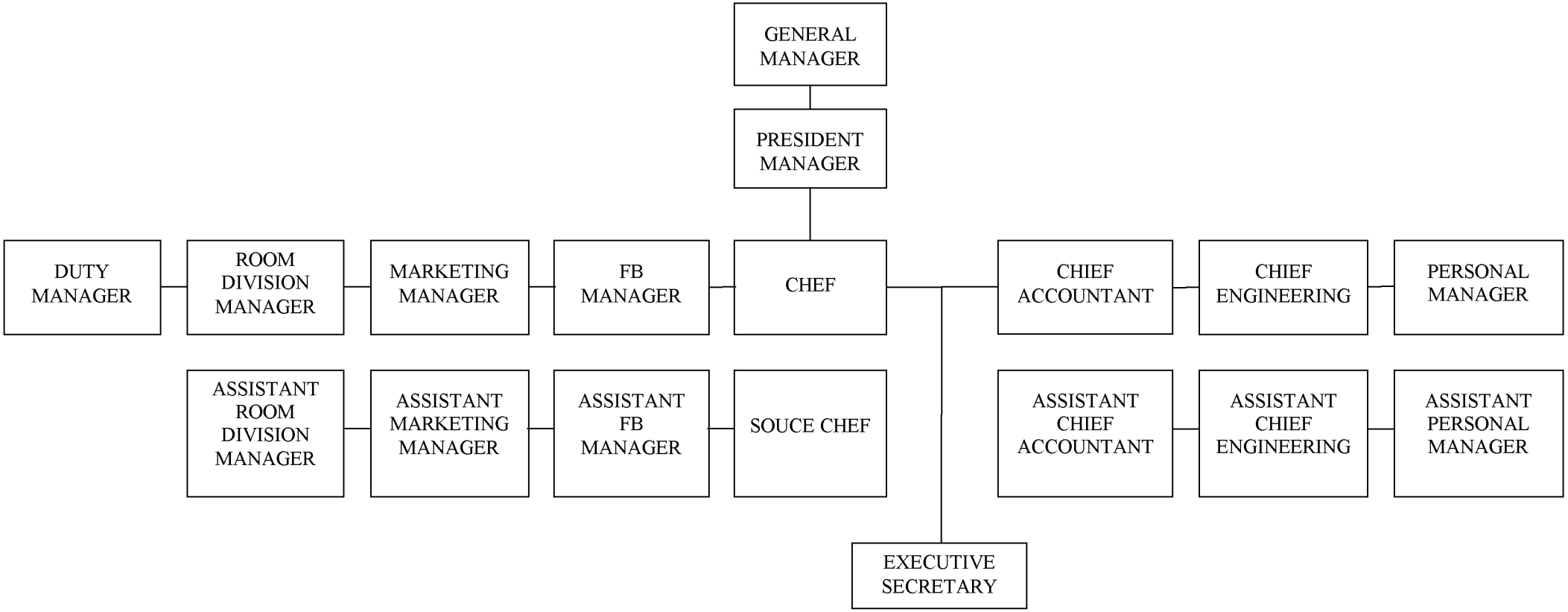
b. Fasilitas Penunjang atau Pelengkap

Fasilitas penunjang atau pelengkap yang dimiliki Hotel Kusuma Agrowisata antara lain:

1) Kolam renang Teratai dengan air hangat setiap hari libur dan weekend (hari sabtu dan minggu)
2) Safe Deposit Box (SDB) fasilitas yang berfungsi untuk para pengunjung yang menyimpan barang berharga seperti perhiasan, cek, atau barang berharga lainnya yang tidak dikenakan biaya.
3) Sarana olah raga, antara lain lapangan tennis dan tennis meja, lapangan bulu tangkis, lapangan sepak bola, lapangan bola voly, area sepeda gunung dan jogging
4) Arena hiburan antara lain: billiard, karaoke, berkuda, memancing ikan, tempat bemain anak-anak dan kebun binatang mini
5) Area parkir yang luas
6) Jasa reservasi taxi, carter mobil, tiket pesawat dan lain-lain
7) Faximile, telex, dan lain-lain
8) Jasa informasi mengenai tempat-tempat wisata (tourist Information)
9) Mobil hotel yang didesain menarik untuk digunakan mengantar tamu sampai ke kamar masing-masing. Mobil ini hanya dioperasikan di alam lingkungan hotel saja.
10) Jasa dokter (atas permintaan pengunjung)
11) Perkebunan apel, strawberry,jeruk dan kopi
12) Green House dengan aneka bunga dan perlengkapannya
13) Agrowisata sayur yang menawarkan sayur-sayuran dengan teknologi Hidroponik
14) Kios apel dan strawberry yang menjual buah-buahan hasil perkebunan dan aneka produk olahan buah apel dan strawberry
15) Mushola yang disediakan bagi pegawai maupun pengunjung yang akan melaksanakan ibadah

5. Struktur Organisasi

Gambar 3
STRUKTUR ORGANISASI
PT. KUSUMA SATRIA DINASASRI WISATAJATA
DIVISI HOTEL



B. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran umum responden berdasarkan job description

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Kusuma Agrowisata Batu bagian *Food and Baverage*. Berikut akan dijelaskan mengenai *job description* yang ada dalam bagian *Food and baverage* Hotel Kusuma Agrowisata :

*a. Food and Baverage Man*ager

Atasan lansung : *General Manager*

Bawahan Langsung : *Assistant Food and Baverage Manager*

Ruang Lingkup :

a. Mengorganisasikan, mengawasi, menilai, mengarahkan dan mengadakan tindak perbaikan dalam kegiatan operasional di Food and Baverage outlets.
b. Bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan administrasi penjualan makanan dan minuman di Food and Baverage outlets.

b. Assistant Food and Baverage Manager

Atasan Langsung : *Food and Baverage manager*

Bawahan Langsung : *Captain*

Ruang lingkup : Mengorganisir, mengawasi, menilai, mengarahkan dan mengadakan tindakan perbaikan dalam kegiatan operasional di Food and Baverage outlets.

c. Captain

Atasan langsung : *Assistant Food and Baverage Manager*

Bawahan langsung : *Junior Captain Waiter*

Ruang Lingkup : Bertanggungjawab terhadap kelancaran penghidangan makanan dan minuman kepada tamu sesuai dengan standart service yang berlaku.

d. Captain

Atasan langsung : *Assistant Food and Beverage Manager-FB Manager*

Bawahan langsung : a. *Order Taker*
b. *Junior captain*
c. *Waiter/waitress*

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas kelancaran operasional serta pelayanan room service sesuai standart service yang berlaku.

e. *Food and Baverage Administrasi*

Atasan langsung : *Food and Baverage Manager*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas kelancaran sistem administrasi dan kearsipan *Food and Beverage*

f. *Order Taker*

Atasan langsung : *Food and Beverage*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas penerimaan hidangan dari kamar

g. *Bartender*

Atasan langsung : *Restaurant Captain*

Bawahan langsung : *Waiter/waitress*

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas pembuatan minuman sesuai dengan standart recipe yang berlaku dan penyediaan minuman

h. *Junior Captain*

Atasan langsung : *Captain*

Bawahan langsung : *Waiter/waitress*

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas pelaksanaan operation room service sesuai dengan shiftnya

i. *Bar Waiter*

Atasan langsung : *Junior Bar Waiter/Bartender*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Menghidangkan minuman kepada tamu dengan keramah tamahan sesuai dengan standart service procedure dan penuh rasa tanggung jawab

j. *Room Service Waiter*

Atasan langsung : *Junior Captain*

Bawahan langsung : *Waiter/waitress*

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas pengantaran pesanan makanan ke kamar-kamar

k. Chef

Atasan langsung : *Food and Beverage*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan operasional diseluruh Food and Beverage product

l. Souce Chef

Atasan langsung : *Chef*

Bawahan langsung : *Cook-Cook Helper*

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas pengolahan masakan sesuai dengan standart yang telah ditentukan

m. Cook

Atasan langsung : *Souce Chef*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas pengolahan makanan

n. Cook Helper

Atasan langsung : *Food and Beverage*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Membantu tugas Cook dan menjaga kebersihan area kitchen

o. Steward

Atasan langsung : *Junior Supervisor*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas kebersihan dan kelengkapan alat Food and Beverage department serta mengendaliakan lost Damage Food and Beverage Equipment

p. Dishwasher

Atasan langsung : -

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Membersihkan peralatan Service dan Product

q. *Pastry Cook Helper*

Atasan langsung : *Pastry and Bakery Cook*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas mutu kue yang diolah sesuai dengan standart recipe yang berlaku

r. *Baker Helper*

Atasan langsung : *Pastry and Bakery Cook*

Bawahan langsung : -

Ruang Lingkup : Bertanggung jawab atas mutu roti dan kue yang diolah sesuai dengan *standart recipe*

2. Gambaran responden berdasarkan umur dan jenis kelamin

Gambaran reponden yang merupakan karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu berdasarkan umur dan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin pada Food and Beverage

Umur / Jenis Kelamin	< 30 tahun		30 – 40 tahun		> 40 tahun		total
	∑	%	∑	%	∑	%	
Pria	10	21,739	20	43,478	7	15,217	37
Wanita	2	4,438	6	13,034	1	2,174	9
Jumlah	12	26,087	26	56,521	8	17,4	46

Sumber: data primer diolah

Pada data yang tampak pada tabel 9 menunjukkan bahwa untuk responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 10 responden (21,739%) berusia kurang dari 30 tahun, sebanyak 20 responden (43,478%) berusia antara 30 tahun sampai 40 tahun dan sebanyak 7 responden (15,217%) berusia lebih dari 40 tahun, sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin wanita diketahui sebanyak 2 responden (4,438%) berusia kurang dari 30 tahun, sebanyak 6 responden (13,034%) berusia antara 30 sampai 40 tahun dan 1 responden (2,174%). Dengan demikian dapat diketahui jika baik untuk responden dengan jenis kelamin pria maupun wanita mayoritas berusia antara 30 sampai 40 tahun.

3. Gambaran Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Responden

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan terakhir sebelum menjadi karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu, sedangkan masa kerja menunjukkan lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dan masa kerja seperti pada tabel 10 berikut:

Tabel 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Food and Beverage

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
SD	3
SMP	4
SMU	25
D1	8
D2	-
D3	6
S1	-
∑	46

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 3 orang. Untuk responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang. Untuk responden dengan tingkat pendidikan SMU sebanyak 25 orang, Untuk responden dengan tingkat pendidikan D1 sebanyak 8 orang. Untuk responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang Dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMU.

Tabel 11
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Food and Beverage

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1-5 tahun	5

6-10 tahun	22
11-15 tahun	16
16-20 tahun	3
∑	46

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa untuk responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 5 orang. Untuk responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang. Untuk responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 16 orang, Untuk responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 3 orang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 6-10 tahun.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Gambaran variabel yang diteliti berdasarkan hasil penyebaran kuesioner selengkapnya akan dikemukakan dalam distribusi frekuensi tiap item variabel yang ditunjukkan dalam tabel-tabel di bawah ini:

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan Kerja Fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan, yakni segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang menyangkut aspek fisik (berwujud). Aspek fisik dalam hal ini adalah keadaan fisik tempat di mana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam penelitian ini aspek-aspek yang tercakup dalam variabel lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, warna, dan udara.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item efisiensi jarak yang merupakan item dari unsur ruangan sebanyak 15 orang responden (32.6%) menyatakan sangat setuju, 21 orang responden (45.7%) menyatakan setuju, 10 orang responden (21.7%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju

apabila aliran kerja yang efisien dipengaruhi oleh pengaturan jarak tata letak ruangan yang baik.

Jawaban responden pada item kesesuaian urutan pekerjaan sebanyak 2 orang responden (4.3%) menyatakan sangat setuju, 28 orang responden (60.9%) menyatakan setuju, 16 orang responden (34.8%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila penyusunan tata letak ruangan harus sesuai dengan urutan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pekerjaan.

Pada item kondisi ruang kerja sebanyak 14 orang responden (30.4%) menyatakan sangat setuju, 17 orang responden (37.0%) menyatakan setuju, 11 orang responden (23.9%) menyatakan cukup setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila kondisi ruang kerja yang nyaman dan menyenangkan dipengaruhi oleh pengaturan tata letak ruangan yang teratur.

Penataan cahaya yang merupakan item dari unsur penerangan, sebanyak 13 orang responden (28.3%) menyatakan sangat setuju, 19 orang responden (41.3%) menyatakan setuju, 14 orang responden (30.4%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila kenyamanan kerja karyawan dipengaruhi oleh penataan cahaya dalam ruang tempat kerja yang baik

Jawaban responden pada item pengaturan cahaya yang masuk dari luar ke dalam ruang kerja (cahaya matahari) sebanyak 10 orang responden (21.7%) menyatakan sangat setuju, 22 orang responden (47.8%) menyatakan setuju, 10 orang responden (21.7%) menyatakan cukup setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila Cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang tempat kerja tidak mengganggu kinerja karyawan.

Ketepatan dalam pemilihan warna yang merupakan item dari unsur warna, sebanyak 21 orang responden (45.7%) menyatakan sangat setuju, 11 orang

responden (23.9%) menyatakan setuju, 14 orang responden (30.4%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju apabila meningkatnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh pengecatan warna dinding yang dapat memberikan kesan nyaman dan menyenangkan.

Jawaban responden pada item keterpaduan dalam kombinasi warna sebanyak 18 orang responden (39.1%) menyatakan sangat setuju, 21 orang responden (45.7%) menyatakan setuju, 7 orang responden (15.2%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila kenyamanan kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi warna yang ada di dalam ruang kerja cocok dan terkesan tidak norak.

Kelancaran sirkulasi udara yang merupakan item dari unsur udara, sebanyak 13 orang responden (28.3%) menyatakan sangat setuju, 16 orang responden (34.8%) menyatakan setuju, 17 orang responden (37.0%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cukup setuju apabila kenyamanan kerja karyawan dipengaruhi oleh sirkulasi udara dalam ruangan yang sesuai dengan kebutuhan udara dalam ruang tempat kerja.

Pada item Konstruksi gedung (tingi rendahnya plafon, luas ruangan) sebanyak 8 orang responden (17.4%) menyatakan sangat setuju, 31 orang responden (67.4%) menyatakan setuju, 7 orang responden (15.2%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila kenyamanan kerja karyawan dipengaruhi oleh ventilasi udara yang sesuai dengan konstruksi gedung.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik dapat diketahui rata-rata mean adalah 3.98 dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden cenderung setuju dengan kondisi ruangan, penerangan, warna, dan udara di dalam ruang tempat kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan. Penilaian responden terhadap item-item berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel lingkungan Kerja Fisik (X_1)
Sumber : data primer diolah, 2009

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Lingungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk semua orang yang menjadi anggota organisasi tersebut,

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Efisiensi jarak ($X_{1.1}$)	0	0	0	0	10	21.7	21	45.7	15	32.6	4.11
Kesesuaian urutan pekerjaan ($X_{1.2}$)	0	0	0	0	16	34.8	28	60.9	2	4.3	3.70
Kondisi ruang kerja ($X_{1.3}$)	0	0	4	8.7	11	23.9	17	37.0	14	30.4	3.89
Penataan cahaya ($X_{1.4}$)	0	0	0	0	14	30.4	19	41.3	13	28.3	3.98
Pengaturan cahaya yang masuk dari luar ke dalam ruang kerja (cahaya matahari) ($X_{1.5}$)	0	0	4	8.7	10	21.7	22	47.8	10	21.7	3.83
Ketepatan dalam pemilihan warna ($X_{1.6}$)	0	0	0	0	14	30.4	11	23.9	21	45.7	4.15
Keterpaduan dalam kombinasi warna ($X_{1.7}$)	0	0	0	0	7	15.2	21	45.7	18	39.1	4.24
Kelancaran sirkulasi udara ($X_{1.8}$)	0	0	0	0	17	37.0	16	34.8	13	28.3	3.91
Konstruksi gedung (tinggi rendahnya plafon, luas ruangan) ($X_{1.9}$)	0	0	0	0	7	15.2	31	67.4	8	17.4	4.02
Rata-rata variabel											3.98

dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini aspek-aspek yang tercakup dalam variabel lingkungan kerja non fisik adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa untuk item kejelasan pembagian pekerjaan yang merupakan item dari unsur struktur tugas, sebanyak 10 orang responden (21.7%) menyatakan sangat setuju, 19 orang responden (41.3%) menyatakan setuju, 12 orang responden (26.1%) menyatakan cukup setuju, 5 orang responden (10.9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila pembagian tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah jelas.

Jawaban responden pada item kejelasan tanggung jawab pekerjaan sebanyak 15 orang responden (32.6%) menyatakan sangat setuju, 25 orang responden (54.3%) menyatakan setuju, 6 orang responden (13.0%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sangat baik.

Pada item terdapat mekanisme atau penunjuk dalam pelaksanaan yang merupakan item dari unsur desain pekerjaan, sebanyak 8 orang responden (17.4%) menyatakan sangat setuju, 25 orang responden (54.3%) menyatakan setuju, 13 orang responden (28.3%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila petunjuk teknis pelaksanaan pekerjaan di dalam setiap jenis-jenis pekerjaan yang ada di dalam perusahaan sudah tersedia.

Jawaban responden pada item adanya kesempatan berkonsultasi kepada atasan mengenai pekerjaan sebanyak 7 orang responden (15.2%) menyatakan sangat setuju, 22 orang responden (47.8%) menyatakan setuju, 13 orang responden (28.3%) menyatakan cukup setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila konsultasi antara bawahan terhadap atasan mengenai pekerjaan selalu terjadi dan menghasilkan hubungan antara atasan dan bawahan terjalin erat.

Jalinan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan yang merupakan item dari unsur pola kepemimpinan, sebanyak 18 orang responden (39.1%) menyatakan sangat setuju, 12 orang responden (26.1%) menyatakan setuju, 12 orang responden (26.1%) menyatakan cukup setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila Komunikasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin baik.

Pada item memperlihatkan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 14 orang responden (30.4%) menyatakan sangat setuju, 15 orang responden (32.6%) menyatakan setuju, 13 orang responden (28.3%) menyatakan cukup setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila atasan telah memiliki kepercayaan akan kinerja para bawahannya.

Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang merupakan item dari unsur pola kerjasama, sebanyak 8 orang responden (17.4%) menyatakan sangat setuju, 30 orang responden (65.2%) menyatakan setuju, 8 orang responden (17.4%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila kerja sama yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan antar sesama karyawan sudah berlangsung baik.

Jawaban responden pada item terjadinya kerja sama antara atasan dan bawahan sebanyak 9 orang responden (19.6%) menyatakan sangat setuju, 21 orang responden (45.7%) menyatakan setuju, 12 orang responden (26.1%) menyatakan cukup setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan antara atasan dan bawahan sudah berlangsung baik.

Adanya kebebasan mengemukakan pendapat yang merupakan item dari unsur budaya organisasi, sebanyak 12 orang responden (26.1%) menyatakan sangat setuju, 20 orang responden (43.5%) menyatakan setuju, 10 orang responden (21.7%) menyatakan cukup setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan tidak

setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan adanya kebebasan berpendapat baik dari atasan maupun bawahan di dalam perusahaan.

Pada item bangga terhadap atribut organisasi sebanyak 9 orang responden (19.6%) menyatakan sangat setuju, 28 orang responden (60.9%) menyatakan setuju, 9 orang responden (19.6%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan adanya suatu kebanggaan telah menjadi karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja non fisik dapat diketahui rata-rata mean adalah 3.89 dan dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden cenderung setuju dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, budaya organisasi yang ada dalam perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penilaian responden terhadap item-item berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan pada tabel 13.

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Kejelasan pembagian pekerjaan ($X_{2.1}$)	0	0	5	10.9	12	26.1	19	41.3	10	21.7	3.74
Kejelasan tanggung jawab pekerjaan ($X_{2.2}$)	0	0	0	0	6	13.0	25	54.3	15	32.6	4.20
Terdapat mekanisme atau penunjuk dalam pelaksaan ($X_{2.3}$)	0	0	0	0	13	28.3	25	54.3	8	17.4	3.89
Adanya kesempatan berkonsultasi kepada atasan mengenai pekerjaan ($X_{2.4}$)	0	0	4	8.7	13	28.3	22	47.8	7	15.2	3.70
Jalinan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan ($X_{2.5}$)	0	0	4	8.7	12	26.1	12	26.1	18	39.1	3.96
Memperlihatkan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{2.6}$)	0	0	4	8.7	13	28.3	15	32.6	14	30.4	3.85
Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas ($X_{2.7}$)	0	0	0	0	8	17.4	30	65.2	8	17.4	4.00
Terjadinya kerjasama antara atasan dan bawahan ($X_{2.8}$)	0	0	4	8.7	12	26.1	21	45.7	9	19.6	3.76
Adanya kebebasan mengemukakan pendapat ($X_{2.9}$)	0	0	4	8.7	10	21.7	20	43.5	12	26.1	3.87
Bangga terhadap atribut organisasi ($X_{2.10}$)	0	0	0	0	9	19.6	28	60.9	9	19.6	4.00
Rata-rata variabel											3.89

Sumber : data primer diolah, 2009

c. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara imbalan atau balas jasa yang diharapkan karyawan. Dalam penelitian ini aspek-aspek yang tercakup dalam variabel kepuasan kerja adalah tingkat rasa senang

karyawan, turnover karyawan, harapan karyawan, absensi karyawan, dan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa rasa senang yang diwujudkan dalam perilaku yang positif yang merupakan item dari unsur tingkat rasa senang karyawan sebanyak 8 orang responden (17.4%) menyatakan sangat setuju, 30 orang responden (65.2%) menyatakan setuju, 8 orang responden (17.4%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila rasa senang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan diwujudkan dengan perilaku karyawan yang positif selama bekerja di dalam perusahaan.

Jawaban responden pada item rasa senang dalam bekerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebanyak 17 orang responden (37.0%) menyatakan sangat setuju, 29 orang responden (63.0%) menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila motivasi kerja karyawan meningkat dipengaruhi oleh rasa senang dalam bekerja di dalam perusahaan.

Komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan yang merupakan item dari unsur *turnover* karyawan sebanyak 7 orang responden (15.2%) menyatakan sangat setuju, 30 orang responden (65.2%) menyatakan setuju, 9 orang responden (19.6%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila rendahnya tingkat keluar masuknya karyawan dipengaruhi oleh tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pada item rasa betah karyawan untuk bekerja di perusahaan sebanyak 8 orang responden (17.4%) menyatakan sangat setuju, 22 orang responden (47.8%) menyatakan setuju, 15 orang responden (32.6%) menyatakan cukup setuju, 1 orang responden (2.2%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila tingkat keluar masuknya karyawan yang rendah dipengaruhi oleh rasa betah karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan.

Kesesuaian harapan dengan yang didapatkan yang merupakan item dari unsur harapan karyawan, sebanyak 10 orang responden (21.7%) menyatakan sangat setuju, 20 orang responden (43.5%) menyatakan setuju, 16 orang responden (34.8%) menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila pemenuhan harapan bagi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.

Jawaban responden pada item harapan yang terpenuhi menghasilkan suatu pengalaman sebanyak 14 orang responden (30.4%) menyatakan sangat setuju, 32 orang responden (69.9%) menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila harapan karyawan yang terpenuhi menghasilkan suatu pengalaman.

Tingkat kehadiran karyawan dipengaruhi oleh motivasi untuk hadir yang merupakan item dari unsur absensi karyawan, sebanyak 17 orang responden (37.0%) menyatakan sangat setuju, 29 orang responden (63.0%) menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila tingkat kehadiran karyawan dipengaruhi oleh tingginya motivasi karyawan untuk hadir dalam bekerja.

Jawaban responden pada item kebijaksanaan perusahaan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan sebanyak 11 orang responden (23.9%) menyatakan sangat setuju, 24 orang responden (52.2%) menyatakan setuju, 7 orang responden (15.2%) menyatakan cukup setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila rendahnya tingkat absensi karyawan dipengaruhi oleh kebijaksanaan yang dibuat oleh perusahaan.

Hubungan dengan rekan kerja yang merupakan item dari unsur hubungan kerja, sebanyak 16 orang responden (34.8%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (56.5%) menyatakan setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan

cukup setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila hubungan yang terjalin antar sesama karyawan berlangsung baik.

Pada item hubungan dengan atasan sebanyak 10 orang responden (21.7%) menyatakan sangat setuju, 29 orang responden (63.0%) menyatakan setuju, 4 orang responden (8.7%) menyatakan cukup setuju, 3 orang responden (6.5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju apabila hubungan antara atasan dan bawahan berlangsung baik.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui rata-rata mean adalah 4.08 dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju dengan tingkat rasa senang dalam bekerja akan diwujudkan dengan perilaku positif dan meningkatnya motivasi kerja karyawan, turn over karyawan rendah karena tingkat komitmen dan rasa betah dalam bekerja tinggi, harapan karyawan yang sudah terpenuhi, absensi karyawan yang terjadi di perusahaan rendah, hubungan kerja baik atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan berlangsung baik. Penilaian responden terhadap item-item berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan pada tabel 14.

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Rata-rata
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
Rasa senang yang diwujudkan dalam perilaku yang positif ($Y_{.1}$)	0	0	0	0	8	17.4	30	65.2	8	17.4	4.00
Rasa senang dalam bekerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ($Y_{.2}$)	0	0	0	0	0	0	29	63.0	17	37.0	4.37
Komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan ($Y_{.3}$)	0	0	0	0	9	19.6	30	65.2	7	15.2	3.96
Rasa betah karyawan untuk bekerja di perusahaan ($Y_{.4}$)	0	0	1	2.2	15	32.6	22	47.8	8	17.4	3.80
Kesesuaian harapan dengan yang di dapatkan ($Y_{.5}$)	0	0	0	0	16	34.8	20	43.5	10	21.7	3.87
Harapan yang terpenuhi menghasilkan suatu pengalaman ($Y_{.6}$)	0	0	0	0	0	0	32	69.6	14	30.4	4.30
Tingkat kehadiran karyawan dipengaruhi oleh motivasi untuk hadir ($Y_{.7}$)	0	0	0	0	0	0	29	63.0	17	37.0	4.37
Kebijaksaan perusahaan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan ($Y_{.8}$)	0	0	4	8.7	7	15.2	24	52.2	11	23.9	3.91
Hubungan dengan rekan kerja ($Y_{.9}$)	0	0	0	0	4	8.7	26	56.5	16	34.8	4.26
Hubungan dengan atasan ($Y_{.10}$)	0	0	3	6.5	4	8.7	29	63.0	10	21.7	4.00
Rata-rata variabel											4.08

Sumber : data primer diolah, 2009

2. Analisis Regresi Linier Berganda

b. Uji Asumsi Klasik

Agar suatu model regresi dapat digunakan atau dianggap baik maka perlu digunakan uji asumsi klasik dengan model persamaan regresi berganda. Adapaun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

4) Uji Normalitas

Menurut Santoso (2000:212), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel terikat (endogen), variabel bebas (eksogen) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 15 berikut ini:

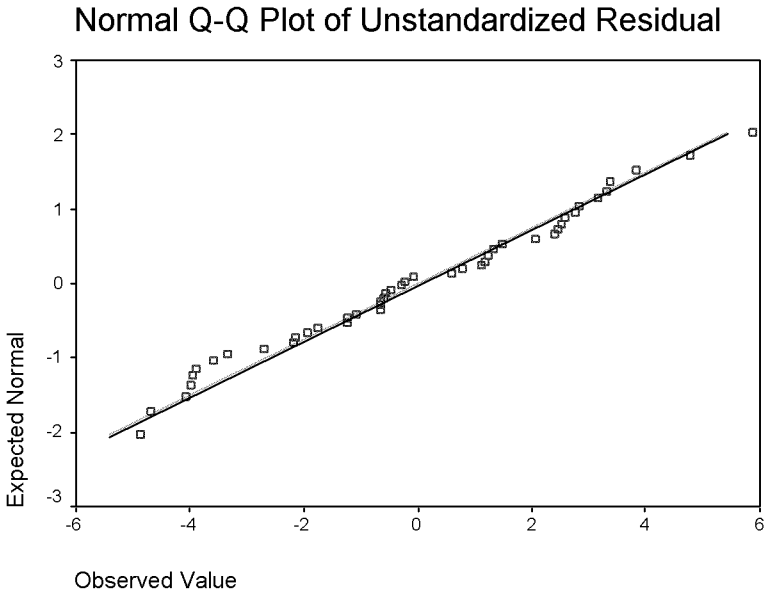
Tabel 15
Uji Hasil Normalitas

Kolmogorof Smirnov		Keterangan
df	Signifikan	
46	0.200	Normal

Sumber: data diolah lampiran

Berdasarkan dari tabel 15, pengujian dengan menggunakan Uji Kolmogorof Smirnov menghasilkan signifikan 0.200 dimana lebih besar daripada $\alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal, selain dengan menggunakan Uji Kolmogorof Smirnov, dapat juga dilihat melalui scatter diagram antara skor peluang normal dengan data asli, jika membentuk garis lurus mendekati 45° maka data mendekati sebaran normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar diagram pada gambar 4.

Gambar 4
Uji Hasil Normalitas



sumber: data diolah lampiran

Berdasarkan gambar di atas, pengujian dengan menggunakan Normal Q-Q Plot menghasilkan titik-titik (scatter) yang mengelompokkan di sekitar garis normal. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

5) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas (eksogen). Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor), nilai VIF lebih kecil dari angka 10 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolonieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Hasil uji gejala multikolonieritas disajikan pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 16
Hasil Uji Gejala Multikolonieritas

No.	Variabel	VIF	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	1.678	Non Multikolonieritas
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	1.678	Non Multikolonieritas

Sumber: data diolah lampiran

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai VIF yang dihasilkan semua variabel penelitian memiliki nilai lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak dijumpai gejala multikolonieritas antar variabel bebas (eksogen).

6) Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan yang lain. Jika terdapat perbedaan varians, maka dijumpai gejala heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara semua variabel bebas dengan absolut residual. Jika signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka persamaan regresi tersebut non heteroskedastisitas (tidak mengandung heteroskedastisitas). Hasil uji gejala heteroskedastisitas disajikan pada tabel 17 berikut ini:

Tabel 17
Hasil Uji Gejala Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Koefisien Korelasi Rank Spearman	Signifikansi	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0.098	0.518	Non Heteroskedastisitas
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.040	0.790	Non Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah lampiran

Berdasarkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, nilai signifikansi dari varibel bebas (eksogen) yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) adalah 0.518 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) adalah 0.790. nilai signifikansi dari kedua varibel bebas (eksogen) adalah lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak dijumpai gejala heteroskedastisitas antar variabel bebas (eksogen).

c. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (eksogen), yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungna kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terikat (endogen), yaitu

kepuasan kerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial. Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan software *SPSS 11 for windows*. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel 18 berikut ini:

Tabel 18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Sig. (Probabilitas)	keterangan
	Unstandardized	Standardized		
konstanta	18.011		0.000	Signifikan
X_1	0.294	0.390	0.002	Signifikan
X_2	0.315	0.481	0.000	Signifikan
R = 0.789 *R Square* = 0.622 *Adjusted R Square* = 0.604 Sig. (probabilitas) = 0.000				

Sumber: data diolah lampiran

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.789 yang berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) kuat.

Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.622 atau 62.2% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 62.2%, sedangkan sisanya yaitu 37.8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$Y = 18.011 + 0.294\ X_1 + 0.315\ X_2$

Penjelasan koefisien regresi pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 18.011 berarti bahwa apabila keadaan lingkungan kerja tidak baik maka kepuasan kerja karyawan akan tetap ada sebesar 18.011 satuan.
2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0.294 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja fisik (X_1) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.294 satuan dengan menganggap variabel bebas lain konstan.
3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0.315 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja non fisik (X_2) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.315 satuan dengan menganggap variabel bebas lain konstan.

d. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini melalui analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun secara parsial yang telah disajikan pada tabel 18, berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1) Hasil pengujian secara simultan

Nilai probabilitas pada pengujian simultan didapatkan sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α = 0.05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) Hotel Kusuma Agrowisata Batu bagian *Food and Baverage*.

2) Hasil pengujian secara parsial
   a) Pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0.002 lebih kecil dibandingkan α = 0.05 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).
   b) Pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_2), nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α = 0.05 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan

kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Melalui tabel 18, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki *unstandardized coefficients regression* sebesar 0.315 lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yang besarnya 0.294. hal itu menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) baik secara simultan maupun secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu. Lingkungan kerja fisik Hotel Kusuma Agrowisata Batu dengan unsur ruangan, penerangan, warna, dan udara yang ada di dalam perusahaan telah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik yang terjadi di Hotel Kusuma Agrowisata Batu yang memiliki unsur struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu.

Pernyataan di atas serupa dengan pendapat Sedarmayanti (2001:21) yang menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat.

Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R Squares) yang bernilai sebesar 0.622. Nilai ini menunjukkan bahwa 62.2%, perubahan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) pada Hotel Kusuma Agrowisata Batu

dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), sedangkan sisanya sebesar 37.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang cukup tinggi karena menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih besar dari 50%.

Dari hasil yang ditunjukkan oleh R Squares maka sesuai dengan pendapat dari Herzberg dalam sopyan (http://operedzone.wordpress.com) menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan karyawan mengalami kesuksesan ataupun kegagalan dalam pekerjaannya. Faktor pertama adalah *motivator factor* (faktor kepuasan kerja), yaitu faktor faktor yang mempengaruhi langsung kepuasan kerja karyawan atau segala sesuatu yang berhubungan dengan *achievement* (prestasi), proses mencapai suatu prestasi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara psikologis. Faktor kedua adalah *hygiene factor* (faktor ketidakpuasan kerja), yaitu faktor faktor yang mempengaruhi langsung ketidakpuasan karyawan atau faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijakan perusahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status. Faktor pertama cenderung lebih kepada faktor intrinsik karena ketika mereka merasa senang mereka mengkaitkanya dengan diri mereka sendiri. Sebaliknya faktor kedua adalah faktor ekstrinsik karena ketika mereka tidak senang, mereka cenderung menyalahkan faktor faktor dari luar seperti lingkungan kerja.

Dari pendapat Herzberg maka variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang memiliki koefisien determinasi (R Squares) yang bernilai sebesar 62.2% merupakan *hygiene factor* (faktor ketidakpuasan kerja) dan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang memiliki koefisien determinasi (R Squares) yang bernilai sebesar 37.8% adalah merupakan *motivator factor* (faktor kepuasan kerja).

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Hotel Kusuma Agrowisata Batu. Berdasarkan nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel bebas menunjukkan bahwa

koefisien regresi untuk X_1 dan X_2 berpengaruh pada variabel Y. Hasil ini menunjukkan bahwa kajian teoritis tentang kepuasan kerja karyawan yang mendasari penelitian ini sepenuhnya didukung oleh fakta empiris hasil penelitian.

Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil analisis mampu membuktikan adanya pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk semua orang yang menjadi anggota organisasi tersebut, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi dan mempunyai unsur-unsur yaitu struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dengan nilai *unstandardized coefficients regression* sebesar 0.315 lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yang merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan, yakni segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang menyangkut aspek fisik (berwujud) dan mempunyai unsur-unsur yaitu ruangan, penerangan, warna, dan udara yang memiliki nilai *unstandardized coefficients regression* sebesar 0.294. hal itu menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai pengaruh yang lebih lemah dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di dalam ruang kerja di sekitar karyawan dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Konsep lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan mengadopsi pemikiran dari Sedarmayanti dengan menetapkan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2). Dari tabel 18 dapat diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik merupakan suatu hal yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa

karyawan Hotel Kusuma Agrowisata Batu menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja non fisik perusahaan sudah sangat berjalan dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara imbalan atau balas jasa yang diharapkan karyawan. Kepuasan kerja merupakan obyek yang membingungkan karena tidak dapat diamati ataupun diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang nampak. Konsep kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini mengadopsi pemikiran dari beberapa ahli yang diantanya adalah Hall, Martoyo, dan Mangkunegara dan akhirnya diukur dengan menetapkan indikator tingkat rasa senang, *turnover* karyawan, harapan karyawan, absensi karyawan dan hubungan kerja. Dari hasil analisis yang dilakukan, menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan. Walaupun terbukti bahwa konsep lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuaan kerja karyawan, hendaknya perusahaan menyadari bahwa komposisi lingkungan kerja perlu ditingkatkan lagi pengelolaannya. Hal ini penting dilakukan sebab lingkungan kerja merupakan asset jangka panjang bagi perusahaan.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif ditemukan bahwa jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan adalah cenderung setuju dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik telah mempunyai kondisi yang baik dan berjalan dengan baik pula.
2. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 62.2% sedangkan sisanya 37.8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
5. Melalui hasil pengujian dari analisis regresi linier berganda secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja non fisik.

B. SARAN

1. Perusahaan harus lebih konsisten dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan yang maksimal sehingga nantinya pasti akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Caranya yaitu dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari *hygiene factor* (faktor ketidakpuasan kerja). Kedua faktor ini tidak bisa terpisahkan satu sama

lainnya, mengingat lingkungan kerja non fisik tidak akan bisa maksimal tanpa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dan berkualitas.

2. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, lingkungan kerja fisik memiliki nilai *unstandardized coefficients regression* yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai dari lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam perusahaan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja fisik yang ada dalam perusahaan karena dari hasil pengujian lingkungan kerja fisik masih mempunyai pengaruh yang signifikan walaupun lebih lemah daripada lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang sekiranya nanti akan mengambil tempat penelitian di Hotel Kusuma Agrowisata maka saya harapkan untuk lebih memfokuskan penelitiannya pada variabel lain di luar yang saya teliti dalam penelitian ini yaitu *motivator factor* atau faktor kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta. BPFE

Antariksa, Yodhia. 2008. *Survei Kepuasan Karyawan*. Diakses pada tanggal 5 Agustus 2009 dari http://strategimanajemen.net.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*. Jakarta, Rineka Cipta.

As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri, Edisi Keempat Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. Liberty.

Ballback, J dan Slater, J. 1999. *Membuka Potensi Karier, Seri Pengembangan Diri & Karier No. 1*. Jakarta, PT. Pustaka Binaman.

Bedoel. 2008. Kepuasan Dalam Bekerja. Diakses pada tanggal 24 Agustus 2009 dari http://rifkysite.co.cc.

Cokroaminoto. 2006. *Membangun Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja*. Diakses pada tanggal 5 Agustus 2009 dari http//wordpress.com.

Djarwanto, P dan Subagyo, P. 1993. *Statistik Induktif, Edisi Keempat. Yogyakarta*. BPFE-Yogyakarta.

Fraser, T.M. 1985. *Stres & Kepuasan Kerja*. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Nur Cahaya.

Gujarati, 2001. *Ekonometrika Dasar, Terjemahan*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Hall, R.H. 1987. *Organization Structures, Process and Outcome*. New Jersey. Printise Hall.

Handoko, H.T. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Handoko, H.T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hariandja, Marihot.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta. Bumi Aksara

Kurniasari, Luvi. 2005. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja auditor. Diakses pada tanggal 1 September 2009 dari http://dspace.widyatama.ac.id.

Kusnadi. 2003. *Pengantar Manajemen*. Malang. Universitas Brawijaya.

Machfoedz, Mahmud. 2007. Pengantar Bisnis Modern. Diakses pada tanggal 4 Agustus 2009 dari http://www.bookoopedia.com.

Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Martoyo, S. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Ma'sum, Syukran. *Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pusat Universitas Mataram*. Diakses pada tanggal 8 Juni 2009 dari http://karya-ilmiah.um.ac.id.

Moekijat. 2002. *Tata Laksana kantor. Manajemen Perkantoran*. Bandung. Mandar Maju.

Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Muhaimin. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*. Diakses pada tanggal 8 Juni 2009 dari http://docs.google.com.

Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia indonesia.

Nitisemito, A.S. 1984. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Saputra, Kurnia. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri 2 Pasirlawang Tahun Pelajaran 08-09"*. Diakses pada tanggal 8 juni 2009 dari http://kurniasaputraspd.blogspot.com.

Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar maju.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.

Shino, Isuroy. 2009. *Jenuh Menurut Herzberg Theory*. Diakses pada tanggal 21 Agustus 2009 dari http://www.parman.web.ugm.ac.id

Siagian, S. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Singarimbun, M dan Effendi, S. 1986. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES (Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial).

Singarimbun, Masri, Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua. Jakarta : LP3ES

Sopyan, Oop. 2008. *Teori 2 Faktor Herzberg*. Diakses pada tanggal 18 Mei 2009 dari http://operedzone.wordpress.com

Sudjana. 2002. Teknis Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti. Edisi 3. Cetak Ulang Kedua. Edisi Revisi. Bandung: Tarsito

Sugito, Pudjo dan Sumartono. 2005. *Manajemen Operasional*. Malang. Banyumedia.

Sugiyono, 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung. CV. Alfabeta

Swasto, Bambang. 2003. *Perencanaan Pengembangan SDM Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang. Banyumedia.

Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Mandar Maju.

Usman, Husaini. dan Akbar, Purnomo, Setiady. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Valmband, 2008. *Kepuasan kerja*. Diakses pada tanggal 18 Mei 2009 dari http://valmband.multiply.com.

Viklund, Andreas. 2009. *Jurnal Manajemen, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Bahan Kuliah Manajemen Jurnal Manajemen, Jurnal Manajemen SDM, Bahan Kuliah Manajemen, Jurnal Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, Kepemimpinan*. Diakses pada tanggal 18 Mei 2009 dari http://jurnal-sdm.blogspot.com.

Widayat dan Amirullah, 2002. *Riset Bisnis*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wiwin, 2009. *Menetapkan Standart Intensitas Penerangan Tempat Kerja*. Diakses pada tanggal 18 Mei 2009 dari http://wiwink3.blogspot.com.

KUESIONER

No:

Identitas Responden

Pada bagian ini saya mohon Bapak/Ibu mengisi identitas diri responden

Nama/Inisial: .....

Umur	: a. 20 – 25 tahun	d. 36 – 40 tahun
	b. 26 – 30 tahun	e. > 40 tahun
	c. 31 – 35 tahun	
Jenis Kelamin	: a. Pria	b. Wanita
Pendidikan	: a. SMU	c. S1
	b. D3	d. S2
Lama Masa Kerja	: a. < 1 tahun	c. 4 – 6 tahun
	b. 1 – 3 tahun	d. > 6 tahun
Bagian	:	

Pada bagian ini saya mohon Saudara memberikan tanggapan terhadap berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang dipilih.

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Cukup Setuju (CS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

No.	Pertanyaan	(SS)	(S)	(CS)	(TS)	(STS)
1.	Pengaturan jarak tata letak ruangan memberikan aliran kerja yang efisien.					

2.	Penyusunan tata letak ruangan sesuai dengan urutan pekerjaan yang ada.					
3.	Pengaturan tata letak ruangan mempengaruhi kondisi ruang kerja yang nyaman dan menyenangkan.					
4.	Penataan cahaya dalam ruang tempat kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
5.	Cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan kerja tidak mengganggu kinerja karyawan.					
6.	Pengecatan warna dinding memberikan kesan yang nyaman sehingga memberikan semangat dalam bekerja.					
7.	Kombinasi warna yang ada di dalam ruang kerja cocok dan terkesan tidak norak.					
8.	Sirkulasi udara dalam ruangan sangatlah sesuai dengan kebutuhan udara dalam ruang tempat kerja.					
9.	Ventilasi udara sesuai dengan konstruksi gedung.					

B. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

No.	Pertanyaan	(SS)	(S)	(CS)	(TS)	(STS)
1.	Pembagian tugas yang diberikan kepada karyawan sudah jelas.					
2.	Karyawan melakukan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sangat baik.					
3.	Terdapat petunjuk teknis pelaksanaan pekerjaan di dalam setiap jenis-jenis pekerjaan yang ada.					
4.	Konsultasi antara bawahan dan atasan mengenai pekerjaan selalu terjadi dan terjalin erat.					
5.	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin baik.					
6.	Atasan percaya akan kinerja bawahan.					
7.	Terjadinya kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan antar sesama karyawan.					
8.	Terjadinya kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan antara atasan dan bawahan.					
9.	Adanya kebebasan berpendapat baik dari atasan maupun bawahan.					

10.	Adanya kebanggaan menjadi karyawan di dalam perusahaan.					

C. Kepuasan kerja (Y)

No.	Pertanyaan	(SS)	(S)	(CS)	(TS)	(STS)
1.	Karyawan mempunyai perilaku yang positif karena senang dalam bekerja.					
2.	Rasa senang dalam bekerja membuat motivasi kerja karyawan menjadi semakin tinggi.					
3.	Rendahnya tingkat keluar masuknya karyawan dipengaruhi oleh tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan.					
4.	Tingkat keluar masuknya karyawan yang rendah dipengaruhi oleh rasa betah karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan.					
5.	Pemenuhan harapan bagi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.					
6.	Harapan karyawan yang terpenuhi menghasilkan suatu pengalaman.					

7.	Tingginya motivasi karyawan untuk hadir dalam bekerja mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan.					
8.	Kebijaksanaan perusahaan mempengaruhi rendahnya tingkat absensi karyawan.					
9.	Hubungan sesama karyawan terjalin baik.					
10.	Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin baik.					

TABULASI DATA

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	**38**	2	4	4	4	2	2	4	2
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**34**	5	4	4	3	4	4	5	4
3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	**42**	5	5	3	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	**44**	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	**40**	4	4	5	4	5	4	4	3
6	5	4	5	5	2	5	5	4	4	**39**	5	5	4	5	5	5	4	4
7	5	4	5	5	4	5	5	4	4	**41**	4	4	4	3	3	3	4	4
8	5	4	5	4	4	5	5	4	4	**40**	4	5	4	4	4	3	4	4
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	**43**	5	5	5	4	5	5	5	5
10	3	3	5	5	5	5	5	5	5	**41**	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**27**	3	3	3	3	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	2	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	2	3	5	3	4	4	4	**31**	3	3	3	2	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	4	4	5	4	5	4	4	3
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**44**	5	5	4	5	5	5	4	4
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**37**	4	4	4	4	4	4	5	4
17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	**38**	4	5	4	4	5	5	4	5
18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**34**	3	4	3	3	4	4	4	3
19	5	4	5	5	4	5	5	4	4	**41**	4	4	5	4	5	4	4	4
20	5	4	5	4	4	5	5	4	4	**40**	5	5	4	5	5	5	4	4
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	**43**	4	4	4	4	4	4	5	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**27**	4	5	4	4	5	5	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	**25**	2	3	3	2	2	2	3	2
25	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**31**	3	4	3	3	3	3	4	3
26	4	3	3	3	3	3	4	3	4	**30**	3	4	4	3	3	3	3	4
27	4	4	4	4	4	5	4	5	4	**38**	4	4	5	4	5	4	4	3
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**34**	5	5	4	5	5	5	4	4
29	5	4	5	5	4	5	5	4	4	**41**	4	4	4	4	4	4	5	4
30	5	4	5	4	4	5	5	4	4	**40**	4	5	4	4	5	5	4	5
31	5	4	4	5	5	5	5	5	5	**43**	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**27**	2	3	3	2	2	2	3	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	3	4	3	3	3	3	4	3
34	3	3	2	3	2	3	3	3	3	**25**	3	4	4	3	3	3	3	4
35	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**31**	3	4	3	3	3	3	4	3
36	4	3	3	3	3	3	4	3	4	**30**	3	4	4	3	3	3	3	4
37	4	4	4	4	4	5	4	5	4	**38**	4	4	5	4	5	4	4	3
38	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**34**	5	5	4	5	5	5	4	4
39	5	4	5	5	4	5	5	4	4	**41**	4	3	3	4	4	3	4	3
40	5	4	5	4	4	5	5	4	4	**40**	4	5	4	4	5	5	4	5

41	5	4	4	5	5	5	5	5	5	**43**	4	5	4	4	5	5	4	5
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**27**	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**36**	2	3	3	2	2	2	3	2
44	3	3	2	3	2	3	3	3	3	**25**	3	4	3	3	3	3	4	3
45	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**31**	3	4	4	3	3	3	3	4
46	4	3	3	3	3	3	4	3	4	**30**	3	4	3	3	3	3	4	3
Mean	**4.1**	**3.7**	**3.9**	**4**	**3.8**	**4.2**	**4.2**	**3.9**	**4**	**4**	**3.7**	**4.2**	**3.9**	**3.7**	**4**	**3.8**	**4**	**3.8**

X2.9	X2.10	X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
2	4	**30**	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	**38**
3	4	**40**	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	**44**
5	5	**46**	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	**46**
5	4	**49**	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	**49**
5	5	**43**	4	5	4	4	3	4	5	2	5	4	**40**
4	4	**45**	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	**39**
4	4	**37**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
3	4	**39**	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	**41**
5	4	**48**	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	**47**
5	4	**49**	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	**48**
3	4	**34**	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	**40**
4	4	**38**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	3	**30**	4	4	3	2	3	5	5	4	5	4	**39**
5	5	**43**	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	**45**
4	4	**45**	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	**43**
5	5	**43**	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	**45**
4	4	**44**	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	**43**
3	4	**35**	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	**35**
5	5	**44**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	**45**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
5	5	**43**	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	**47**
4	4	**44**	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	**43**
4	4	**40**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
2	3	**24**	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	**35**
3	3	**32**	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	**36**
4	4	**35**	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	**34**
5	5	**43**	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	**44**
4	4	**45**	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	**47**
5	5	**43**	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	**43**
4	4	**44**	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	**45**
4	4	**40**	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	**43**
2	3	**24**	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	**35**
3	3	**32**	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	**36**

4	4	**35**	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	**37**
3	3	**32**	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	**37**
4	4	**35**	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	**33**
5	5	**43**	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	**44**
4	4	**45**	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	**43**
3	4	**35**	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	**47**
4	4	**44**	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	**43**
4	4	**44**	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	**44**
4	4	**40**	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	**35**
2	3	**24**	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
3	3	**32**	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	**35**
4	4	**35**	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	**36**
3	3	**32**	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	**35**
3.9	**4**	**3.9**	**4**	**4.4**	**4**	**3.8**	**3.9**	**4.3**	**4.4**	**3.9**	**4.3**	**4**	**4.1**

CURRICULUM VITAE

Nama	:	Dwi Hartanto
Nomor Induk Mahasiswa	:	0510323055
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Malang, 10 Maret 1986
Alamat	:	Jl. Bantaran Barat I/33 RT 01 RW 16 Kel. Tulusrejo Kec. Lowokwaru Malang 65141
Nomor Telepon	:	(0341) 474553, 085755666233
Email	:	cotnat_panggang@yahoo.com
Pendidikan	:	

1. SDN Purwantoro 1 Malang Tamat tahun 1998
2. SMPN 8 Malang Tamat tahun 2001
3. SMAN 5 Malang Tamat tahun 2004
4. S-1 Administrasi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Tamat tahun 2010