

BAB I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Manusia adalah makhluk sosial yang berarti manusia dalam kehidupannya perlu berinteraksi dengan orang lain pada setiap kesempatan. Setiap manusia tentunya memiliki tujuan hidup yang beraneka ragam, dan akhirnya setiap orang yang memiliki tujuan yang sama saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan itu bersama untuk mempermudah pencapaian tujuan, inilah yang mendasari pembentukan kelompok atau organisasi.

Secara garis besar, organisasi terbagi menjadi 2 jenis, yaitu organisasi non-profit dan organisasi profit. Adapun contoh dari organisasi non-profit adalah organisasi yang dibentuk tidak untuk mencari keuntungan melainkan karena alasan lain, seperti hobi dan Saling tolong-menolong. Sedangkan organisasi profit adalah organisasi yang dibentuk oleh sekumpulan orang yang bertujuan untuk mencari keuntungan, misalnya perusahaan-perusahaan BUMN dan BUMS. BUMN (Badan Usaha Milik Negara) merupakan badan usaha yang status kepemilikannya di miliki oleh Negara. Sedangkan BUMS (Badan Usaha Milik Swasta) merupakan badan usaha yang dimiliki oleh pihak swasta, contohnya adalah (PT, CV dan Firma). Salah satu dari contoh bentuk BUMS adalah CV Luwai Garment yang bergerak didalam bidang jasa konfeksi yang sudah memiliki banyak cabang di seluruh daerah Kalimantan,

diantaranya adalah Balikpapan, Samarinda, Tarakan, Bontang dan Sengata. Adapun kegiatan perusahaan ini antara lain memproduksi berbagai produk garment seperti: kemeja, t-shirt, sublimasi, jaket, jas, polo shirt dan topi. Produk dikerjakan dengan cermat dan kesungguhan yang didukung tenaga kerja profesional serta mesin-mesin berstandar nasional, sehingga produk yang dihasilkan benar-benar berkualitas tinggi.

Dalam kegiatan produksinya, setiap perusahaan pasti memerlukan tenaga kerja ahli yang merupakan asset paling berharga di setiap perusahaan. Oleh karena itu sudah menjadi hal yang lumrah untuk menjaga dan memperhatikan tenaga kerja di perusahaan demi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan memperhatikan dan menjaga karyawan adalah tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu, karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Agar kepuasan kerja karyawan maksimal, ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan di antaranya adalah dengan mengkondisikan lingkungan kerja fisik dan non-fisik se nyaman mungkin. Menurut Sedarmayanti (2007:22-23) menjelaskan bahwa karyawan 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 kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun non-fisik. Adapun faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja; (2) Kelembaban di tempat kerja; (3) Sirkulasi udara di tempat kerja; (4) Kebisingan di tempat kerja; (5) Getaran mekanis di tempat kerja; (6) Bau tidak sedap di tempat kerja; (7) Tata warna di tempat kerja; (8) Dekorasi di tempat kerja; (9) Musik di tempat kerja; (10) Keamanan di tempat kerja; dan (11) Temperatur/suhu udara di tempat kerja.

Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik adalah: (1) Bosan Kerja; (2) Keletihan kerja; (3) Waktu jumlah jam kerja; (5) Waktu istirahat kerja.

Dewasa ini banyak sekali kasus karyawan-karyawan yang *resign* karena berbagai hal, salah satu contohnya yaitu ketidakcocokan lingkungan kerja dengan tempat mereka bekerja, baik lingkungan fisik maupun non-fisik, oleh karena itu penulis merasa perlu melakukan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Luwai Garment cabang Balikpapan.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mengetahui sejauhmana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bagian Produksi CV Luwai Garment Cabang Balikpapan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan masalah yang dihadapi sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan kerja bagian produksi di CV. Luwai garment cabang Balikpapan?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di bagian produksi CV. Luwai Garment cabang Balikpapan?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Luwai Garment cabang Balikpapan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada CV. Luwai Garment cabang Balikpapan
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada CV. Luwai Garment cabang Balikpapan

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Luwai Garment cabang Balikpapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Guna menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang khususnya tentang permasalahan yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Untuk Pihak Terkait

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan yang berharga bagi kepentingan pihak yang terkait dalam upaya menciptakan kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan dengan melalui pemeliharaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Untuk Pembaca

Dapat menjadi pembanding dari hasil penelitian lain dan juga bisa digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan demikian

karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu program pemeliharaan karyawan tujuan program yang dilakukan adalah untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan yang secara tidak langsung berkaitan erat dengan prestasi karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan karyawan pada hakekatnya merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya (Kuswadi, 2004).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat membantu memaksimalkan profitabilitas perusahaan, karena mereka akan cenderung bekerja dengan kualitas, produktivitas, dan berkomitmen pada perusahaan. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan memberikan andil untuk memberi kepuasan kepada pelanggannya. Karyawan yang tidak merasa puas biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun mereka biasanya akan kurang bersemangat, malas, lambat, bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lainnya yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan pemborosan waktu dan biaya.

Menurut As'ad (2003:104) "Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya". Pada kenyataannya kepuasan kerja karyawan merupakan pernyataan yang sulit untuk didefinisikan dengan istilah sederhana sekalipun, karena kepuasan kerja itu sendiri merupakan kondisi yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang

bersangkutan pada lingkungan kerjanya. Menurut As'ad (2003:115), kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai segi yaitu :

a) Faktor Psikologi.

Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b) Faktor Sosial.

Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

c) Faktor Fisik.

Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.

d) Faktor Finansial.

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Dalam perusahaan *manufacturing*,

produktivitas individu maupun kelompok sangat memengaruhi kinerja perusahaan karena adanya proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Mengingat persoalannya sangat kompleks sekali, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Teori tentang kepuasan kerja yang telah cukup terkenal adalah :

a. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka

orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat disparancy, tetapi merupakan disparancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (Equity theory)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi., khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pangalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan

akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori dua faktor (Two factor theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *disatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

d. Teori Motivator-Hygiene (M-H)

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori motivator-hygiene (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori H-M sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM.

Pada intinya, teori H-M justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa yang tinggi, seperti strategi golden handcuff, karena balas jasa yang tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja (balas jasa hanyalah faktor hygiene, bukan motivator). Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan job enrichment, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab, dan otonomi yang lebih besar.

Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Konteks “puas” dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal :

Apabila hasil atau imbalan yang didapat individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi, apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas. Apabila hasil yang dicapai lebih besar daripada standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan, konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawler yang dikenal dengan Equity Model Theory atau teori kesetaraan. Initnya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran, perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada tiga tingkatan pembayaran, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain.

3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Sementara itu, sesuai dengan teori keinginan relatif atau Relative Deprivation Theory dalam (Veithzal Rivai, 2004:477), ada enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran, menurut teori ini adalah :

- Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan
- Perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan
- Ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih
- Ekspektasi yang rendah terhadap masa depan
- Perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan
- Perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk

Apakah kepuasan kerja para pegawai dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah kompensasi yang diberikan kepadanya telah memenuhi harapan dan keinginannya atau belum. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam kasus lain, kepuasan kerja karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi self-image dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

1.5.1 Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Sedangkan Menurut Sedarmayati (2001:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Banyak faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja individu dari factor internal individu, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan Pengembangan. Sedangkan jika dipandang dari faktor luar individu adalah hygienes seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pendapatan, hubungan dengan sesama pegawai dan kondisi lingkungan kerja (King dalam Sigiyo dan Suyono, 2005). Zaenal Abidin at al (2009:501) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu lingkungan kerja harus ditangani atau didesain sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Ostroff (1992) dalam Muhadi (2007:83), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dan kondisi kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang

signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya mereka bekerja lebih keras dan lebih baik dibanding dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Menurut Pandji Anoraga (2001:4), kondisi tempat di mana seseorang bekerja merupakan faktor sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya, seperti debu atau kotoran, mesin-mesin, biasanya menyebabkan semangat kerja menjadi rendah. Kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membantu pekerjaan, dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang indah, lingkungan kerja yang seperti ini akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang

terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

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

1.5.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) menjelaskan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”.Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005) “Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.” Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005).

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara.”

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat

diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas : “a) Ukuran ruang kerja, b) Pengaturan ruang kerja, c) Privasi”.

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang.

B. Lingkungan Kerja non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan".Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan

karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Sedarmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) sirkulasi udara, 4) ukuran ruang kerja, 5) tata letak ruang kerja, 6) privasi ruang kerja 7) kebersihan 8) suara bising, 9) penggunaan warna, 10) peralatan kantor, 11) keamanan kerja 11) musik ditempat kerja, 12) hubungan sesama rekan kerja dan 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

1.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan di bawah ini :

Penelitian yang dilakukan Edward Tio (2014) di Perusahaan X menyatakan bahwa : *“There are significant influence of work environment towards the job satisfaction of the employee, it can be concluded that in order to improve the company employee job satisfaction, the company needs to pay attention to the work environment they provide for the employees.”*

“Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, itu bisa disimpulkan dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang mereka bangun untuk karyawan”.

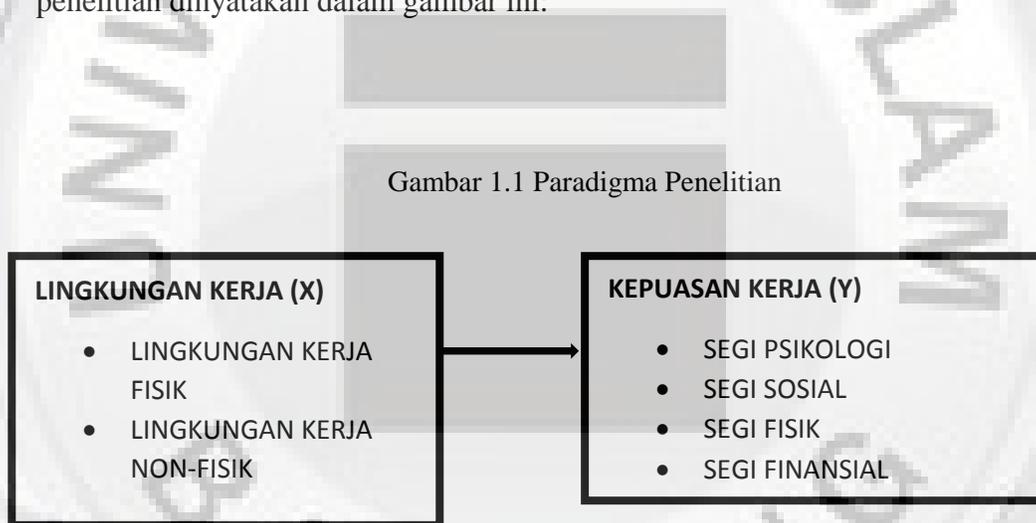
Penelitian yang dilakukan Surinder Kaur (2014) di Dominos Pizza di kota Jaipur, Amerika, dalam penelitiannya menyatakan sebagai berikut :*“The result of the study indicates that workload, stress, overtime, fatigue, boredom are some factors to increase job dissatisfaction. On the other hand good working condition, refreshment & recreation facility, health & safety facility, fun at workplace increase the degree of job satisfaction”*.

“ Hasil dari penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja, stress kerja, overtime, kelelahan, kebosanan adalah beberapa factor untuk meningkatkan ketidak puasan Kerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang bagus, penyegaran dan fasilitas rekreasi, kesehatan dan fasilitas keamanan, keceriaan di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan”.

Sedangkan penelitian Samuel Obino Mokaya et al (2013) yang dilakukan di industry perhotelan di Negara Kenya menyatakana sebagai berikut :*“Generally, the overall employee job satisfaction level in the hotels in Kenya is high as a result of conductive working condition, satisfactory remuneration package and a fair, equitable and satisfactory promotion system.”*

“Secara umum , seluruh kepuasan kerja karyawan hotel di Kenya adalah tinggi, sebagai hasil dari kondisi kerja yang kondusif, system paket tunjangan yang memuaskan dan keadilan dalam system promosi”.

Secara teoritis argument di atas, konsisten dengan pendapat Nitisemito (2003) yang menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan dan kegairahan kerja diantaranya adalah pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, musik, keamanan, lingkungan kerja maupun kebisingan. Berdasarkan beberapa argumen di atas, penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian kerangka pemikiran ini diringkas dalam paradigma penelitian dinyatakan dalam gambar ini:



1.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu “Adanya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di bagian produksi CV. Luwai Garment cabang Balikpapan”.