

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan indikator yang paling signifikan untuk melihat maju atau mundurnya perkembangan suatu negara. Didalam sebuah organisasi/perusahaan sumber daya manusia menjadi penting karena tiga hal. Pertama, efektifitas organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya manusia. Kedua pemanfaatan faktor-faktor produksi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Ketiga kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang selalu berubah sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberi respon yang tepat terhadap kondisi eksternal itu sendiri. Berdasarkan hal-hal tersebut sumber daya manusia merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dilihat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang utama yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu usaha perusahaan untuk menjaga modal tersebut, yaitu melalui evaluasi kinerja kepada karyawan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, evaluasi itu juga memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia yang terdapat diperusahaan tersebut untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari perencanaan

yang telah dilaksanakan yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan pada periode berikutnya.

Sebelum karyawan memulai bekerja, perusahaan akan membuat perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tentang pekerjaan. Dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia, bagian kepegawaian atau manajer sumber daya manusia akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekrutmen, seleksi dan pengembangan tenaga kerja. Pengaruh perencanaan sumber daya manusia sangat penting dalam mengefektifkan sumber daya manusia, menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi, membantu program penarikan tenaga kerja dari bursa atau pesanan tenaga kerja secara baik, pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis, dan dapat mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan sumber daya manusia tentunya perusahaan akan memperoleh karyawan untuk memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaannya. Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan, terfokusnya kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang mendorong untuk membagi pekerjaan, tugas dan tanggung jawab. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur.

Setiap pegawai dihadapkan pada alternatif dan metode atau cara dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai dituntut agar menguasai atau ahli dalam salah satu bidang keahlian yang bermanfaat untuk mendukung terlaksananya kegiatan

operasional perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang berkualitas baik dari sisi mental, pengetahuan, maupun ketrampilan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai.

Ditegaskan bahwa jika pegawai merasakan suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman di suatu lembaga pendidikan, maka dapat diharapkan pegawainya akan mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Kekondusifan lingkungan kerja seperti suasana kerja suatu perusahaan mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh pegawai perusahaan tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi kerja pegawai. Prestasi pegawai dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan, kerjasama antar pegawai, iklim, lingkungan kerja perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai karakter suasana kerja yang akan mempengaruhi keberhasilan proses kegiatan bekerja di lingkungan perusahaan. Karyawan akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan terprogram apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang bersih, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan karyawan tidak dapat terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Antara rekan kerja maupun dengan pimpinan pasti akan terjadi hubungan, pegawai akan selalu berusaha beradaptasi agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan sekitarnya. ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat

menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system yang efisien.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan.

Pada saat ini lingkungan kerja dapat dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungan. Hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi pekerjaan. Pada umumnya para pekerja mengharapkan bahwa lingkungan kerja mereka yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman, dan gangguan yang menghambat kerja pekerjaan. Secara fisik lingkungan kerja dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan non fisik/psikologis meliputi kedisiplinan dan kerja sama. Baik fisik dan non fisik/psikologis keberadaan lingkungan kerja sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu proses penghimpunan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan. Sama halnya mengkoordinir atau mengintegrasikan berbagai macam sumber daya yang dimiliki organisasi.

Dari berbagai masalah dan kendala inilah membuat saya selaku peneliti tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor PT. Garda Parking Bekasi”.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam penulisan penelitian ini, penulis telah mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang masih rendah pada karyawan PT. Garda Parking Bekasi.
2. Kurang tingkat pemahaman karyawan terhadap perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan pada PT. Garda Parking Bekasi.
3. Kurangnya kerjasama yang baik antar sesama karyawan/pegawai sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.
4. Seringnya perusahaan melakukan rekrutmen atau pencarian tenaga kerja baru dikarenakan banyaknya karyawan yang re-sign atau keluar, akibat dari kurangnya pemahaman perusahaan dalam rangka menciptakan keadaan lingkungan yang kondusif serta nyaman.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar masalah tidak terlalu luas maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah sangat penting untuk menentukan fokus penelitian. Untuk itu maka batasan masalah penelitian ini adalah “Pengaruh Manajemen SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garda Parking Bekasi”.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka perumusan masalah yang dapat di buat adalah sebagai berikut:

- Berapa besar pengaruh signifikan Manajemen SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garda Parking Bekasi?
- Berapa besar pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garda Parking Bekasi?
- Berapa besar pengaruh signifikan Manajemen SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Garda Parking Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Manajemen SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan dapat memberikan keuntungan bagi pegawai, perusahaan dan dalam masyarakat (*stockholder*) pada umumnya.

b. Bagi Penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang selama ini didapatkan di bangku kuliah. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini nantinya dapat di gunakan untuk referensi penelitian yang berikutnya. Bagi semua pihak yang bersangkutan diharapkan mampu memberikan ruang dan wacana baru bagi pengembangan ilmu dan konsep manajemen di masa mendatang.

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih bersifat praduga yang harus dibuktikan kebenarannya. Oleh karena itu, rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono 2008:93). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Diduga adanya pengaruh Manajemen SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

H2 = Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

H3 = Diduga adanya Pengaruh Manajemen SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi, penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab dengan sistematika penulisan meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan mengenai Sumber data, variable penelitian, tehnik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan mengenai deskripsi (profil perusahaan), penyajian data, analisis dan pembahasan dari hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini adalah bab terakhir, yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan dari pada unsur sumber daya manusia. MSDM tugasnya adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tugas MSDM dapat dikelompokkan menjadi tiga fungsi, yaitu fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian), fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan pekerjaan), fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan ketiga fungsi yang ada diatas dapat diartikan bahwa MSDM sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses manajemen SDM berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, manajemen SDM lebih menekankan adanya usaha peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa datang.

Manajemen SDM pada dasarnya dibutuhkan ketika perencanaan bisnis sebagai implementasi visi dan misi perusahaan telah ditetapkan. Visi perusahaan sebagai pemandu arah sebuah bisnis kemana akan menuju dan dengan strategi apa bisnis tersebut akan dijalankan. Berawal dari strategi bisnis tersebut kemudian strategi manajemen SDM apa yang akan dipilih. Strategi SDM yang dipilih dan ditetapkan sangat menentukan kebutuhan SDM seperti apa yang akan diinginkan, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Adapun pengertian tentang perencanaan SDM menurut Arthur W Sherman dan George W Bohlander, dalam Hadari Nawawi, (2015:42) “Proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam, dan ke luar organisasi”.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh MSDM dalam rangka menunjang tugas manajemen (perusahaan) menjalankan roda organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organisasi Chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan. Agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercapai kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

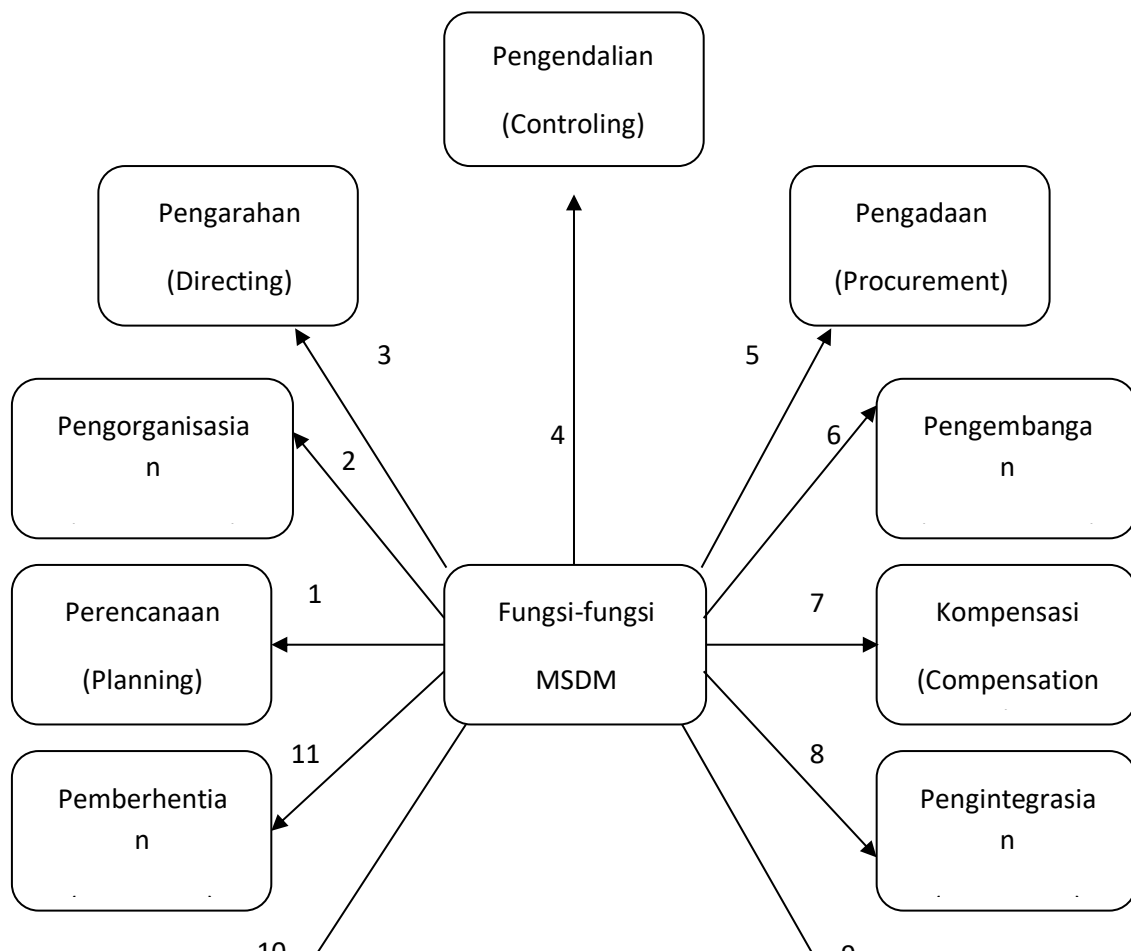
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Gambar 2.1

Konsep Fungsi-fungsi MSDM



Sumber Data: Buku MSDM Malayu S.P. Hasibuan

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang terintegrasi mempunyai tujuan, untuk itu tujuan Manajemen SDM tidak boleh bertentangan dengan tujuan dalam strategi bisnis organisasi. Tujuan tersebut bahkan juga harus menjadi kondisi yang akan memperlancar dan memudahkan pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Tujuan Manajemen SDM yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas sebagai tujuan Manajemen SDM pada dasarnya bukan hasil proses produksi. Hasil tersebut adalah pencapaian bahwa tujuan berupa produktivitas dalam Manajemen SDM sudah tercapai. Produktivitas sebagai tujuan Manajemen SDM adalah bersedianya tenaga kerja yang produktif.

Tujuan ini dimaksudkan adalah tercapainya tujuan SDM yang mendukung kemampuannya mewujudkan produktivitas yang tinggi dalam bekerja, baik dari segi fisik maupun psikis.

1. Kualitas Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM dalam menunjang pencapaian tujuan bisnis dilingkungan suatu perusahaan, hanya mungkin diwujudkan jika

mampu menyediakan tenaga kerja yang berkualitas, agar mampu mewujudkan tujuan bisnis berupa produk dan pelayanan yang berkualitas.

2. Keuntungan dan Manfaat lainnya

Manajemen SDM bukan tugas yang berada dalam produk namun, berkewajiban memberikan dukungan bagi terwujudnya proses produksi yang berkualitas, agar menghasilkan produk yang berkualitas pula dalam rangka meraih keuntungan dan manfaat lainnya. Sedang dari segi lain Manajemen SDM bertujuan agar pula pekerja memperoleh pembagian yang layak dari keuntungan dan manfaat lainnya yang dicapai oleh perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai

pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya 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.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bias menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Aroma di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya music yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut Newstron (2007) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk di dalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat di tempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi music, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan. Robbins (2007) mengemukakan lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

2.2.4 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009:262) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Menurut Sedarmayanti (2011:26), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan". Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2000), menyatakan bahwa 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. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non

fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat di tangkap dengan panca indera manusia tetapi dapat dirasakan oleh para pekerj seperti bau, kebisingan, hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.2.5 Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009:268) dibedakan menjadi 3 yaitu:

1. Perasaan Aman Pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai, Wursanto (2009:269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut,

- 1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- 2) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga.
- 3) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas Pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertical dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertical yaitu, loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara, menurut pendapat Wursanto (2009:270) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara: Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh

pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.

- 1) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- 2) Membela kepentingan pegawai selama masaih dalam koridor hukum yang berlaku.
- 3) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutam pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal, dan lainnya.

Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjung sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai, karena itu lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang posiif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009) bahwa “Tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang

harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya”. Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

2.2.6 Usaha Menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar atau diraba dengan panca indera manusia. Selain itu, lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat diciptakan dengan menciptakan human relations yang baik, selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada pegawai sehingga pegawai merasa aman dan nyaman di dalam organisasi karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi.

1. Human Relations

Hubungan pegawai dapat diartikan dengan hubungan antar manusia (*Human Relations*) dalam sebuah organisasi, karena pegawai secara individu merupakan manusia. Effendy berpendapat hubungan manusiawi (*Human Relations*) dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam sebuah bidang kehidupan. Adapun ruang lingkup human relations menurut Heidjirahman (1982) adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan
- b. Hubungan antara karyawan

2. Fasilitas Pelayanan Karyawan

Yang dimaksud fasilitas pelayanan karyawan dalam penelitian ini adalah semua fasilitas fisik yang bersangkutan. Dengan adanya fasilitas yang bersifat pelayanan ini dimaksudkan agar pegawai tentram dalam bekerja. Program

pelayanan karyawan ini merupakan bentuk program pemeliharaan karyawan. Dikatakan oleh Herman (2008) bahwa: “Pemeliharaan merupakan suatu langkah perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tetap mau bekerja dengan baik dan produktif, dengan cara memperhatikan kondisi fisik mental dan sikap karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai”. Pelayanan karyawan ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan, terutama lingkungan kerja non fisik. Dengan pelayanan karyawan (oleh perusahaan) yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai adalah manusia yang ingin dihargai. Dengan disediakannya kebutuhan karyawan oleh kantor, pegawai tersebut akan merasa diperhaikan kepentingannya. Sebagai imbalan dari apa yang diberikan, pegawai akan semakin bersemangat kerja. Hanya saja jangan berlebihan karena hal ini akan mengakibatkan pegawai akan menjadi manja dan jika kurang akan menimbulkan rasa tidak puas. Herman (2008) berpendapat bahwa pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, tujuan pemeliharaan adalah sebagai berikut:

- a. Agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya
- b. Mendisiplin diri dan memperkecil tingkat absensi
- c. Menumbuhkan loyalitas
- d. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis
- e. Mengefektifitaskan proses pengadaan karyawan

Sedangkan tujuan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya

- b. Memberikan ketenangan, keamanan, serta menjaga keselamatan karyawan
- c. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan

Pelayanan atau pemeliharaan karyawan yang kurang pada tempatnya akan mengakibatkan berbagai macam kerugian dari perusahaan yang bersangkutan. Pelayanan untuk para karyawan perusahaan yang diberikan lebih dari semestinya oleh perusahaan juga akan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap para karyawan tersebut. Selanjutnya untuk melihat baik buruknya fasilitas pelayanan kamar mandi/WC sedangkan pelayanan secara non fisik yaitu disediakannya kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau ide, maupun kesempatan untuk mengungkapkan permasalahan yang sedang dihadapi pegawai.

2.3 Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Foustino dalam bukunya Susilo Martoyo (1992:178) menyebutkan bahwa suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasan sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervise, relasi

– relasi antar perorangan dalam bekerja, peluang dimasa yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri. 20 Tiffin (1958) yang dikutip oleh Moch. As'ad (1995:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Sedangkan menurut Blum (1956) dalam bukunya Moch. As'ad (1995:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

2.3.1. Teori– teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organisational behaviour And Personnel Psychology* halaman 99 yang dikutip 21 oleh Moch. As'ad (1995:105), pada dasarnya teori – teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

A. *Discrepancy theory* yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan.

Kemudian Locke dalam moch. As'ad 1995:105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat "*discrepancy*", tetapi merupakan *discrepancy positif*. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negatif discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

B. *Equity theory* *Equity theory* dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini, elemen – elemen dari equity ada tiga yaitu: *input*, *out comes*, *comparison person* (Wexley dan Yulk, 1977) dalam bukunya Moch. As'ad (1995: 105).

A. *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.

B. *Out comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan.

C. *Comparison person* adalah dengan membandingkan input, out comes terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. (Moch. As'ad 1995: 105).

Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Locke, 1969) yang dikutip oleh Moch. As'ad (1995: 105).

Two factor teory Menurut two factor theory, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable kontinyu. Herzberg dalam bukunya Moch. As'ad (1995: 105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/ pegawai.

Pendapat horald E. Burt yang dikutip oleh Moch. As'ad (1995: 112) tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
2. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
3. Faktor – faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/ pegawai, rekreasi, pendidikan.

2.3.2. Faktor – faktor Timbulnya Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari.

Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar. 24 Harold E. Burt dalam bukunya Moh. As'ad (1995 :112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.

2. Faktor individual, antara lain sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, serta jenis kelamin karyawan.

3. Faktor – faktor dari luar (*ekstern*) antara lain keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading* dan lain – lain).

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya Moch. As'ad (1995 :114) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

d. Manajemen kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

e. Kondisi kerja

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

f. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbukan kepuasan kerja.

Menurut pendapat Moh. As'ad (1995:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diambil kesimpulan bahwa diantara faktor – faktor tentang kepuasan kerja, yang di temukan oleh Moch. As'ad adalah yang paling penting yang dapat diambil untuk dijadikan penelitian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Variabel

Dalam penelitian ini menetapkan variabel yang tegas dengan tidak ambiguous juga variabel yang bersifat konseptual (abstrak) tidak bisa di ukur.

a. Definisi Konstitutif

Definisi Konstitutif adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu konstruk dengan menggunakan konstruk yang lain.

b. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur konstruk atau variabel tersebut.

Adapun variabel yang diteliti dalam rangka pengumpulan data antara lain sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

Sebagai variabel bebas (*independent variabel*) disebut variabel (X1) , adalah suatu dorongan yang berpengaruh menggerakkan, membangkitkan, dan memelihara perilaku manusia atau pegawai kearah tujuan tertentu, dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Karakteristik individu.

b) Pekerjaan dan.

c) Karakteristik organisasi.

2. Lingkungan kerja (X2)

Independent variabel (X2) yaitu variabel bebas yang artinya mempengaruhi masalah lain terjadi dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan baik, rasa aman, hubungan antar pegawai, adil dan objektif.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Dependent variabel (Y) yaitu variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya independent.

Tabel 3.1

Variabel Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
➤ Manajemen SDM	adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat Produktivitas• Tingkat perputaran karyawan• Tingkat mangkir• Tingkat kepuasan• Tingkat kewargaan karyawan
➤ Lingkungan Kerja	adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai	Menurut Nitisemito (1992:159): <ul style="list-style-type: none">• Suasana kerja• Hubungan dengan rekan kerja• Tersedianya fasilitas kerja

<p>➤ Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018: 74)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan sangat menarik. • Lebih suka melaksanakan pekerjaan lain. • Tunjangan yang diperoleh cukup banyak • Organisasi memberi gaji lebih baik daripada pesaing • Jarang terjadi promosi. • Bila melaksanakan pekerjaan dengan baik, akan dipromosikan • Supervisor mempunyai motivasi kerja tinggi • Ketika meminta rekan melakukan pekerjaan, pekerjaan tersebut selesai. • Menikmati bekerja dengan temanteman disini
----------------------------------	---	--

Sumber Nitisemito (1992:159)

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Garda Parking Bekasi yang beralamat di Komplek Ruko Depo Bangunan Jatiwaringin Blok E 4, Pondok Gede Bekasi Jawa Barat. Dan objek penelitian ini adalah karyawan PT. Garda Parking Bekasi.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi (*Population*) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja PT. Garda Parking Bekasi sebanyak 55 orang.

3.3.2 Sampel

Penempatan responden penelitian menggunakan metode survei atau sampel jenu sesuai pendapat Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian

kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden di lakukan secara keseluruhan.

3.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari karyawan atau responden yang berupa jawaban dari keseluruhan item pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan (angket).

3.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan metode korolasional dimana dalam penelitian ini penulis mencoba mengungkapkan hubungan - hubungan antar variabel yang terdapat dalam judul skripsi ini. Data yang berhasil dikumpulkan selama penelitian kemudian diproses untuk dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan dasar- dasar teori yang ada sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian Lapangan

Yaitu peninjauan langsung ke perusahaan yang diteliti untuk memperoleh data primer. Data primer ini penyusun dapat melalui:

- a. Observasi, yaitu mengadakan penelitian lapangan yang berhubungan dengan masalah - masalah yang diteliti, untuk memperoleh data - data yang diperlukan.
- b. Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis, maupun lisan mengenai masalah - masalah yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan guna pengolahan data.
- c. Angket, yaitu pengambilan data melalui penyebaran daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari bahan - bahan yang dianggap perlu dari literatur - literatur yang sudah ada dan yang terkait dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan bahan- bahan yang akan dijadikan landasan *teroritis* dalam penyusunan skripsi ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Guna memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.6.1 Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya (**Suharsimi, 2006:151**). Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. **Sugiono (2009)** menyebutkan bahwa angket merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket tertutup, yaitu angket yang disusun dengan menyediakan jawaban sehingga pengisi hanya memberi tanda pada jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan

Penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu beberapa respon yang menunjukkan tingkatan dengan skor. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah

disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawabannya, untuk mengukur variabel kinerja karyawan, serta motivasi kerja karyawan menggunakan angket yang berbentuk *check-list* dengan skala nominal, dimana responden tinggal membutuhkan tanda check (√) pada kolom jawaban yang sesuai kondisi yang dihadapi/dialami responden. Penggunaan *check-list* ini diharapkan dapat mempermudah responden dalam memberikan jawaban. Dengan kategori, sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.7 Metode Pengolahan Data

Tehnik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Editing*, yaitu mengoreksi kebenaran data yang diperoleh melalui kuisioner.
2. *Skorting*, yaitu memberikan bobot atas seluruh jawaban yang diberikan responden (bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, 4 untuk jawaban setuju, 3 untuk jawaban netral, 2 untuk jawaban tidak setuju dan 1 untuk jawaban sangat tidaksetuju).
3. Tabulasi, yaitu memasukan data ke dalam tabel tertentu sesuai dengan kategori masing-masing untuk selanjutnya bahan analisis.

3.8 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*, dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, Sugiyono (2006: 39). Setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai *gradiasi* dari sangat positif sampai sangat negatif, berupa kata-kata antara lain.

Tabel 3.2
Option Skala Likert

No	Pertanyaan	Nilai item pertanyaan
----	------------	-----------------------

1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber Sugiyono (2006:39)

3.9 Metode Analisis Uji instrument

3.9.1 Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Imam Ghazali,2009:49). uji validitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS release 26*.

Uji validitas angket dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 26*. Terdapat 30 butir soal yang diuji cobakan pada 55 responden uji coba. Masing-masing item akan dibandingkan dengan r_{table} dengan taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95% sebesar 0.261. Dikatakan valid apabila harga $r_{hitung} > r_{table}$ dan nilai signifikasinya $< 0,05$ (Ghozali, 2009:51).

3.9.2 Uji Reabilitas

Augusty Ferdinand (2011) menyatakan sebuah skala atau instrument pengukur data dan data yang dihasilkan tersebut reliabel atau terpecaja bila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama pada setiap kali dilakukan pengukuran. Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Imam Ghozali, 2009:45**). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS Release 26*.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 26*. Menurut Nunnally, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (**Ghozali, 2009:46**).

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

3.10.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2006: 147). Dalam *SPSS versi 26* normalitas data dapat dilihat melalui tampilan grafik histogram atau grafik normal plot. Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali 2006:149).

3.10.1.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno 2008:39). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari 1) nilai *variance inflation factor (VIF)*, 2) membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak, dan 3) nilai *elgenvalue dan condition index*. Menurut Santoso (2000) yang dikutip oleh Priyatno (2008:39) pada umumnya jika VIF

lebih besar dari 5, maka variabel variabel tersebut memiliki persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) menggunakan bantuan *software SPSS Release 26*.

3.10.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak ada gejala heteroskedastisitas (Dwi Priyatno 2008:39). Dimana untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas akan dibantu dengan menggunakan program *SPSS Release 26*.

3.11 Metode Analisis Statistik (Regresi Berganda)

3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Manajemen SDM, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Sebelum menganalisis data dengan regresi berganda terlebih dahulu diuji syarat-syarat dalam analisis tersebut, yaitu uji linieritas garis regresi, dengan rumus sebagai berikut:

Setelah semua syarat dalam analisis regresi terpenuhi, maka data dapat dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja Karyawan
- a : Bilangan Konstanta
- b : Bilangan Koefisien
- x₁ : Manajemen SDM

3.11.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Partial (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t. apabila dari perhitungan diperoleh probabilitas < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa variabel Manajemen SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garda Parking Bekasi. Pada penelitian ini uji parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS.

2. Menentukan koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbang atau kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi variabel independen digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi menggunakan bantuan SPSS.

3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka digunakan uji F. Apabila dari perhitungan perolehan probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Manajemen SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garda Parking Bekasi. Pada penelitian ini, uji simultan dilakukan dengan bantuan program *software SPSS Release 26*.

4. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi simultan (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbang atau kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi variabel independen digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi menggunakan bantuan *software SPSS Release 26*.