

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PANEN DI PT. DEWATA SAWIT NUSANTARA
EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO THE WORK SATISFACTION OF
HARVEST EMPLOYEES AT PT. DEWATA SAWIT NUSANTARA**

Okiristanto¹, Muh Yamin², Mujibu Rahman², Daryono, Yuanita²

¹ Mahasiswa Pengelolaan Perkebunan

² Pengajar Politeknik Pertanian Negeri Samarinda
okiristanto@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by how the level of work environment influences the satisfaction of harvest employees, it needs to be understood that the expected satisfaction of an employee is not easily influenced by various factors of compensation, motivation, work environment and other factors, therefore the purpose of this study is to know the possibility of environmental influences on the job satisfaction of harvest employees. This research is a case study at PT. dewata palm archipelago, east Kalimantan. The population in this study were harvest employees, totaling 40 respondents. Data collection method is a questionnaire. The sampling technique uses cluster sampling. Data analysis techniques using simple linear regression equation models and using the t test to analyze the closeness of the relationship of individual variables, while testing the instrument using the test of validity and reliability The results showed there was a significant influence of the work environment on employee job satisfaction value of Sig = 0.39 < 0, 05 and the value of t table shows there is a direction of the positive influence of the physical work environment on employee job satisfaction (t count = 3.335 > t table = 2.021).

Keywords: Physical work environment, employee satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa operasional adalah faktor produksi yang di kendalikan oleh sumber daya manusia secara umum. Sumber daya manusia adalah bagian individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat berkerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan di masa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa dipastikan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan.

Sumber daya manusia dalam wujudnya tenaga kerja merupakan faktor produksi yang dapat menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya. Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang berfungsi untuk mengatur serta mengarahkan tenaga kerja, maka dari itu manajemen dituntut untuk dapat mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan oleh para tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar tercapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, manajer-manajer pada semua jajaran haruslah menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia yang efektif adalah kunci dari keberhasilan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia juga sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan

dan latar belakang sosial yang antara satu manusia dengan manusia lainnya. Oleh sebab itu salah satu sasaran penting dari manajemen personalia yaitu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi tenaga kerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat memiliki pengaruh besar terhadap produktifitas kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula, absensi akan kecil dan tidak ada alasan bagi karyawan untuk tidak hadir di saat jam kerja.

Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang akan terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dampak lingkungan terhadap kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat turn over dan tingkat absensi. Namun jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan, yang kemudian akan berimbas pada ketidakpuasan kerja karyawan dan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah Apakah lingkungan kerja fisik perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT Dewata Sawit Nusantara ?

Mengingat sangat luasnya permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka penulis hanya membatasi permasalahan penelitian yakni mengenai pengaruh lingkungan kerja yang berkaitan dengan “Lingkungan fisik perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan” , sehingga penulis hanya fokus pada permasalahan tersebut.

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan

II. METODE

A. Tempat dan Waktu

Penelitian dilaksanakan pada perkebunan kelapa sawit, di PT. Dewata Sawit Nusantara (DSN), Kecamatan Muara Wahau, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, mulai dari tanggal 20 february sampai dengan 20 april 2019.

B. Alat dan Bahan

Alat yang digunakan adalah laptop, program SPSS, alat tulis, dan kamera. Sedangkan bahan yang digunakan yaitu dokumen/arsip perusahaan dan literatur/pustaka.

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010), adalah “ wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Husein Umar (2011), menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang karyawan yang ada di PT. Dewata Sawit Nusantara, Pengambilan sampel menggunakan metode Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Cluster Sampling* (Area Sampling) teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan di teliti atau sumber data sangat luas. Sugiyono (2010).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Hasan (2003) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam hal ini data primernya adalah umur, pendidikan, lama bekerja data yang diperoleh langsung dari tanggapan responden tentang lingkungan kerja karyawan dan kepuasan

kerja karyawan pada PT Dewata Sawit Nusantara. (Hasan, 2003)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam hal ini data sekundernya adalah data yang telah tersedia yang dimiliki PT. Dewata Sawit Nusantara contoh meliputi : data karyawan, sejarah umum perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. (Hasan, 2003).

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara adalah tanya jawab secara langsung terhadap pimpinan perusahaan maupun dengan karyawan perusahaan terutama yang menyangkut masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan
- b. Kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2010):

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Lingkungan kerja

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
- b. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
- c. Jika memilih jawaban Kurang Setuju (KS), maka diberi nilai 3
- d. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
- e. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

- Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen (kuesioner) dalam mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen pengumpulan data (kuesioner), dapat diuji dengan validitas item. Menurut Sugiyono (2010),instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi antara indikator dengan total indikator lebih besar atau sama dengan 0,30 ($r \geq 0,30$). Menurut Priyatno (2011) keputusan untuk validitas adalah : Jika r hitung $>$ r tabel, maka dikatakan valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka item dikatakan tidak valid.

- Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian

ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach

Dapat diketahui tingkat reliabelitas dari 7 butir pernyataan memiliki koefisien >0,60 yaitu memiliki nilai Cronbach Alpha 0,70 yang berarti setiap butir pernyataan konsisten dan relatif tinggi sehingga dapat dinyatakan *reliable*.

- Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau persoalan ataupun untuk penelitian lebih lanjut. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t (uji ketepatan parameter penduga). Uji t merupakan pengujian koefisien regresi individu untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan menganggap variabel lain konstan atau tetap. Secara otomatis H_0 diterima apabila H_0 ditolak. Adapun Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

H_1 : ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

b) Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) = n-k.

c) Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Jika thitung > ttabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Apabila thitung < ttabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel bebas

(X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang sesuai dengan jumlah populasi sekaligus sampel karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara.

1) Responden Berdasarkan Usia

Umur adalah salah satu faktor yang memengaruhi kegiatan produksi. Karyawan yang berada pada umur produktif mempunyai kondisi fisik yang optimal yang memengaruhi kinerja. Pegawai yang berusia lebih tua cenderung memiliki rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Umur Responden	Frekuensi	Persen (%)
1	22-30	6	15
2	30-40	30	75
3	40-50	4	10
4	>50	0	0
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa kisaran umur 30-40 tahun dengan persentase 75%. Hal ini menunjukkan bahwa umur ini di dominasi umur produktif. Umur produktif akan berkontribusi lebih terhadap peningkatan produktifnya karyawan, sehingga berdampak pada produksi perusahaan. Umur sudah banyak yang memasuki masa produktif dimana fase ini dapat menambah produktif, kedisiplinan dikarenakan usia yang muda dan mudah menerima arahan dari SOP Perusahaan.

Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umur mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. (Ardana, 2012).

2) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan indikator sosial ekonomi masyarakat. Semakin tinggi pendidikan suatu masyarakat maka semakin mudah menerima berbagai perubahan. Tingkat pendidikan karyawan PT. Dewata Sawit Nusantara (Ardana, 2012) dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen(%)
1	SD	28	70
2	SMP	12	30
3	SMK/SMA	0	0
Jumlah		40	100

Pendidikan terakhir responden dapat diketahui dari tabel 4.2 yaitu banyak yang hanya lulusan SD yaitu sekitar 28 orang dengan presentase 70% dalam hal ini perusahaan tidak memberikan batas pendidikan dikarenakan kegiatan panen sendiri adalah kegiatan yang dimana dalam hal ketetapan mengambil buah yang sudah ditetapkan perusahaan dan karyawan hanya tinggal menerapkan di lapangan oleh karena itu perusahaan hanya memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan bukan dalam bidang pendidikan tapi lebih di fisik dan juga dari kesadaran berupa kedisiplinan itu yang lebih diperlukan perusahaan.

3) Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaan-nya. Penyebab lain juga

dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. (Ardana, 2012).

Lama kerja responden dapat menggambarkan kemampuan dan kesiapan dalam suatu bidang pekerjaan yang bisa menjadi salah satu pertimbangan dalam penerimaan tenaga kerja. Pada tabel 4. dapat dilihat lama pekerja bekerja diperusahaan tersebut mayoritas <3 tahun berjumlah 6 orang (15%), 3 - 5 tahun sebanyak 22 orang (55%), 5 – 8 tahun sebanyak 12 orang (30%).

Tabel 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persen (%)
1	<3	6	15
2	3 – 5	22	55
3	5 – 8	12	30
4	>8	0	0
Jumlah		40	100

4) Deskripsi Variabel Penelitian

a) Variabel Lingkungan Kerja (X)

Mengukur lingkungan kerja pada PT. Dewata Sawit Nusantara, maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden Hasil jawaban responden ditabulasikan dengan menggunakan skala likert. Menurut pengamatan penelitian lingkungan kerja yang ada di PT. Dewata Sawit Nusantara sudah baik. Hal ini ini didukung dari hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja yang meliputi keamanan, dan kebersihan, sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman, nyaman dalam bekerja. Untuk jelasnya deskripsi indikator lingkungan dapat diuraikan secara lengkap sebagai berikut:

• Indikator Keamanan Kerja

Keamanan kerja yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan perusahaan harus membuat aturan

yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Berikut ini adalah tanggapan responden terhadap keamanan kerja pada PT. Dewata Sawit Nusantara.

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa keamaan kerja adalah sebagai berikut: 28 orang karyawan atau 70% berpandangan bahwa keaman kerja di perusahaan sudah sangat bagus, 10 orang karyawan atau 25% berpandangan bahwa keamaan kerja yang diperusahaan sudah sangat baik dan aman, 2 orang karyawan atau 5% berpandangan bahwa keaman kerja diperusahan cukup memadai atau sudah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja yang ada di perusahaan PT. Dewata sawit Nusantara ini tidak menimbulkan kecelakaan/ penyakit.

Tabel 5 Tanggapan Responden terhadap Keamanan Kerja

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	Persen %
STS	1	0	0
TS	2	0	0
KS	3	2	5
S	4	28	70
SS	5	10	25
Total		40	100

- Indikator Kebersihan
Tanggapan responden mengenai kerbersihan, dapat dilihat berdasarkan data yang disajikan di dalam tabel.

Tabel 6 Tanggapan Responden terhadap Kebersihan

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	Persen (%)
STS	1	0	0
TS	2	0	0
KS	3	6	15
S	4	22	55
SS	5	12	30
Total		40	100

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa kebersihan adalah sebagai

berikut: 22 orang karyawan atau 55% berpandangan bahwa kebersihan kerja di perusahaan sudah sangat bagus, 12 orang karyawan atau 30% berpandangan bahwa kebersihan kerja yang diperusahaan sudah sangat baik dan aman, 6 orang karyawan atau 5% berpandangan bahwa kebersihan

kerja diperusahan cukup memadai atau sudah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja yang ada di perusahaan PT. Dewata sawit Nusantara ini menunjukkan bahwa kebersihan tempat kerja setiap pemanen semua rata-rata sudah bersih atau sudah baik.

b) Variabel Kepuasan (Y)

Merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses dan merupakan keseluruhan kegiatan sebagai hubungan antara keluaran dan masukan (jasa) sebagai ukuran efisiensi produktif. Pada variabel ini indikator yang diteliti ada 1 yaitu adalah pekerjaan.

Tabel 7 Tanggapan Responden terhadap Suasana

Jawaban	Skor	Tanggapan Responden	Persen (%)
STS	1	0	0
TS	2	0	0
KS	3	0	0
S	4	34	85
SS	5	6	15
Total		40	100

Pada pernyataan terkait indikator kepuasan yaitu suasana hampir semua responden meberikan pernyataan baik atau positif yaitu 85%, hal ini menunjukkan responden setuju jika apabila variabel kepuasan bisa tercipta dari diri sendiri maka kuantitas kerja akan meningkat dan dengan demikian akan lebih baik jika terbentuknya sikap disiplin berasal dari diri sendiri bukan dari lingkungan luar karena dengan memiliki kesadaran diri sendiri untuk memiliki sikap disiplin

maka pekerjaan akan berjalan dengan baik.

5) Analisis Regresi Linear Sederhana

a) Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh hasil seperti Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8 Tabel distribusi ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of squares	df	Mean square	F.	Sig
1 Regression	3,845	1	3,845	11,257	,001 ^b
Residual	94,955	278	0,342		
Total	98,800	279			

a. Dependent Variable : Kepuasan
b. Predictors : (constant), lingkungan

Dari hasil analisa data didapatkan tingkat signifikan yaitu 0,001 di mana angka ini di atas dari ketetapan R tabel yaitu 0,05 atau tingkat taraf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 9 Tabel analisis regresi linear sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3,533	,231	15,288	,000
	lingkungan	,181	,054	3,355	,001

a. Dependent Variable : kepuasan

Berdasarkan Tabel 9 diatas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dari persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai positif sebesar 3,553, hal ini berarti apabila

variabel independen (kepuasan) adalah tetap maka besarnya variasi perubahan Y adalah positif.

- Variabel kedisiplinan memiliki nilai negatif yaitu 0,181. Hal ini menyatakan bahwa variabel kepuasan memiliki nilai positif yang mana berarti apabila kepuasan ditingkatkan maka akan berpengaruh positif yang berarti kepuasan disini bersifat meningkatkan dari karyawan itu sendiri sehingga kinerja semakin meningkat, oleh karena itu sebaiknya kepuasan kerja semakin di tingkatkan agar para karyawan mendapatkan keamanan dalam berkerja.

6) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square.

Tabel 9 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,197 ^a	,039	,035	,58444

a. Predictors : (Constant), lingkungan

Dari hasil perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari R Square yaitu bernilai 0,39 atau jika dipersentasikan menjadi 3% sehingga dapat ditarik kesimpulan tingkat lingkungan kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 3% terhadap kepuasan karyawan panen di PT. Dewata Sawit Nusantara sedangkan 99% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja seperti, kompensasi, dan

hubungan karyawan dan atasan serta karyawan dengan karyawan.

7) Uji Signifikan (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, proses pengujian sebagai berikut :

- a) H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kepuasan karyawan (variabel dependent)
- b) H_1 : ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (variabel independent) terhadap kepuasan karyawan (*variabel dependent*).

Dari tabel Coefficient diperoleh nilai Sig = 0,001 < 0,05 H_1 diterima atau H_0 ditolak sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Variabel lingkungan (X), nilai thitung = 3,335 dan ttabel = 2,021, maka thitung lebih besar dari ttabel (3,335 > 2,021), berarti variabel lingkungan (X) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara.

B. Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan yang didalamnya terbagi menjadi 3 indikator yaitu keamanan dan kebersihan sedangkan indikator dari kepuasan sendiri yaitu suasana.

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan Karyawan PT. dewata sawit nusantara merasa puas dengan lingkungan kerja fisik mereka. Tersedianya lingkungan kerja fisik yang baik dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sehingga mereka betah untuk bekerja dengan nyaman karena tidak merasa terganggu. Dengan demikian perusahaan akan diuntungkan karena dengan adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman karyawan akan merasa puas sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan teliti.

Adanya pengaruh positif persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan kerja fisik berbeda antara bagian produksi, pemasaran,

personalia, dan keuangan. Lingkungan kerja fisik pada perusahaan sudah baik, kecuali peralatan kerja, sehingga dalam bekerja merasa terganggu dan tidak teliti dalam bekerja. (Riana,2005).

IV. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3.533 > t tabel sebesar 2,021 atau sig sebesar 0.001 < alpha 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien (R) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,39. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewata Sawit Nusantara sebesar 39%.

B. Saran

Dengan melihat Lingkungan Kerja di PT. Dewata Sawit Nusantara, maka dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang ada di PT. Dewata Sawit Nusantara dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan di PT. Dewata Sawit Nusantara dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik diperusahaan. Dengan demikian,kepuasan karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji. (2004). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Gomes Cardoso Fautina. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Handoko T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan Malayu S.P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Sedermayanti. (2005) *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sumarni, Murti dan Soeprihanto, John. (2007). *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi Kelima Cetakan Ketiga, , Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2006), *Teori Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Wursanto, Ignatius. (2005). *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. , Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.