



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK CIMB NIAGA TBK CIBUBUR**

2017-2021

Di Ajukan Oleh:

Rina Runita

021117048

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

Oktober 2021

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK CIMB NIAGA TBK CIBUBUR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA)

**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 20 Oktober 2020 dan berakhir tanggal : 23 Agustus 2021

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Rina Runita

NPM : 021117048

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah : MSDM

Ketua Komisi : Dr. Hari Muharam, SE., MM.

Anggota Komisi : Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.,

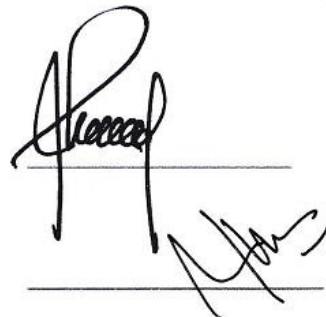
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BANK CIMB NIAGA TBK CIBUBUR

Menyetujui bahwa nama di atas tersebut dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Menyetujui,

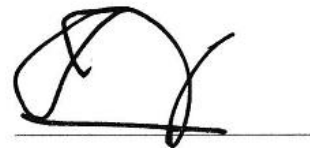
Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.,)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK CIMB NIAGA TBK CIBUBUR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Selasa, 5 Oktober 2021

Rina Runita

021117048

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang

(Tutus Rully, SE., MM)



Anggota Penguji Sidang

(Angka Priatna, SE., MM)




Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Hari Muharam, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rina Runita

Npm : 021117048

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada PT BANK CIMB NIAGA TBK CIBUBUR

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan hak cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi.

Dengan ini saya melimpahkan paten dan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor , 5 Oktober 2021



021117048

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi semakin meningkat. Kepuasan kerja karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur. Penelitian ini menggunakan regresi rank spearman agar dapat mengetahui hasil yang akan di uji. Populasi pada penelitian ini adalah 40 karyawan Bank CIMB Niaga. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja dengan Kepuasan karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata memiliki hubungan dengan nilai korelasi $r_s=0.801$ yang termasuk kedalam kriteria sangat kuat dan nilai sig $0,004 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan karyawan. Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64.16%

Kata Kunci : Sumber Daya, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2021

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

PRAKATA

Puji syukur mari kita panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana di program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata Satu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Teristimewa Kepada Kedua Orang Tua Saya Bapak Obon Handoko dan Ibu Erni yang selalu memberikan dukungan dari support materil maupun non materil, yang selalu mendoakan saya mencintai, menyayangi segenap dan sepuh hati.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, SPI.,MSI. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
5. Bapak Dr. Hari Muharam, SE.,MM. Selaku Komisi Komisi Pembimbing.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.. Selaku Anggota Komisi Pembimbing
7. Para Dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
9. Seluruh Staf dan Karyawan PT Bank Cimb Niaga Tbk Cibubur,yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitian nya.
10. Sahabat-sahabatku tercinta saya Sella Jarnia Putri, Ratu Verita Wandini Amd.,keb, Nabila Khanza, Indah Rohati yang telah memberikan doa semangat, hiburan kepada saya, Terima Kasih, sukses selalu untuk kalian.
11. Manajemen B 2017 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.
12. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia 2017 yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga

skripsi penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang .

Bogor, 5 Oktober 2021

Rina Runita

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	...ii
KATA PENGANTAR	iiiv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang Penelitian	3
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	12
1.2.1 Identifikasi Masalah	12
1.2.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1.3.1 Tujuan Penelitian	13
1.3.2 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.2 Lingkungan Kerja	21
2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja	21
2.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan kerja	22
2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja	24
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	28
2.3 Kepuasan Kerja	30
2.3.1 Definisi Produktivitas	32
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	34
2.3.3 Teori Kepuasan Kerja	38
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	42
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	45

2.5	Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN		50
3.1	Jenis Penelitian	52
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	53
3.2.1	Objek Penelitian	53
3.2.2	Unit Analisis	54
3.2.3	Lokasi Penelitian	55
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	57
3.3.1	Jenis Data Penelitian	57
3.3.2	Sumber Data Penelitian	58
3.4	Operasional Variabel	59
3.5	Metode Penarikan Sampel	61
3.6	Metode Pengumpulan Data	63
3.7	Uji Kualitas Data	65
3.7.1	Uji Validitas	66
3.7.2	Uji Realibilitas	66
3.8	Metode Pengolahan/Analisa data	67
3.8.1	Analisa Deskriptif	68
3.8.2	Analisis Kuantitatif	68
3.8.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	68
3.8.4	Error! Bookmark not defined.	
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		70
4.2	Hasil Pengumpulan Data	71
4.1.1	Profil Responden	72
4.3	Analisa Data	74
4.3.1	Analisa Deskriptif	75
4.3.2	Lingkungan Kerja	76
4.3.3	Kepuasan Karyawan Karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata	78
4.3.4	Analisis Koefisien Korelasi	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		97
5.1	Simpulan	97
5.2	Saran	98

DAFTAR PUSTAKA	99
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra survey Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan PT CIMB Niaga	5
Tabel 1.2 Fasilitas-Fasilitas pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur	5
Tabel 1.3 Data Turnover Karyawan PT. CIMB NIAGA KCP Cibubur Kota Wisata Tahun 2017 s/d 2020_____	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Periode Januari-Desember	8
Tabel 1.5 Persentasi Keharidan Karyawan Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Periode Januari – Desember 2019	8
Tabel 1.6 Jumlah Keterlambatan PT Bank CIMB NIAGA KCP Cibubur Periode 2018-2019_____	10
Tabel 1.7 <u>Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT CIMB Niaga KCP Cibubur</u> _____	11
Tabel 1.8 <u>Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan pada PT CIMB Niaga KCP Cibubur</u> 11	
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	35
Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank CIMB NIAGA KCP Cibubur	41
Tabel 3.2 Skala Likert penilaian kuisioner	44
Tabel 3.3 Hasil Uji ValiditasLingkungan kerja	46
Tabel 3.4 Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach	51
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	52
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Statistics	52
Tabel 3.7 Nilai Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	55
Tabel 4.1 Jenis kelamin responden	59
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.3 Pendapat Resonden Tentang Cahaya ruangan menunjang pekerjaan	61
Tabel 4.4 Pendapat Resonden Tentang Cahaya ruangan tidak menyilaukan	61
Tabel 4.5 Pendapat Resonden Tentang Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah	
Tabel 4.6 Pendapat Resonden Tentang Suhu ruangan membantu penyelesaian pekerjaan lebih efektif	

Tabel 4.7	Pendapat Responden Tentang Sirkulasi udara	64
Tabel 4.8	Pendapat Resonden Tentang Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau Air Conditioner (AC)	64
Tabel 4.9	Pendapat Responden Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja Pendapat Resonden Tentang Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau Air Conditioner (AC)	65
Tabel 4.10	Pendapat Responden Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja	66
Tabel 4.11	Pendapat Responden Tentang Warna pada interior menimbulkan kesan professional	67
Tabel 4.12	Pendapat Responden Tentang Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada	67
Tabel 4.13	Pendapat Responden Tentang Warna cat di ruangan membuat semangat kerja dan tidak membosankan	68
Tabel 4.14	Pendapat Responden Tentang Ruang gerak yang sesuai pada saat bekerja	69
Tabel 4.15	Pendapat Responden Tentang Ruang aktifitas	69
Tabel 4.16	Pendapat Responden Tentang Kesesuaian tata letak peralatan dan perlengkapan kerja	70
Tabel 4.17	Pendapat Responden Tentang Struktur kerja yang diberikan pada karyawan	71
Tabel 4.18	Pendapat Responden Tentang Diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengenai pekerjaan Pendapat Responden Tentang Struktur kerja yang diberikan pada karyawan	71
Tabel 4.19	Pendapat Responden Tentang Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	72
Tabel 4.20	Pendapat Responden Tentang Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	73
Tabel 4.21	Pendapat Responden Tentang Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja	73
Tabel 4.22	Pendapat Responden Tentang Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan	74
Tabel 4.23	Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Lingkungan kerja	75
Tabel 4.24	Pendapat Responden Tentang Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	78
Tabel 4.25	Pendapat Responden Tentang Tanggung jawab dalam pekerjaan	79

Tabel 4.26 Pendapat Responden Tentang Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu	79
Tabel 4.27 Pendapat Responden Tentang Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan Pendapat Responden Tentang Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu	80
Tabel 4.28 Pendapat Responden Tentang Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini	81
Tabel 4.29 Pendapat Resonden Tentang Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	81
Tabel 4.30 Pendapat Responden Tentang Tunjangan atau insentif yang diberikan	82
Tabel 4.31 Pendapat Responden Tentang Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja	83
Tabel 4.32 Pendapat Responden Tentang Adanya asuransi atau jaminan sosial bagi karyawan	83
Tabel 4.33 Pendapat Responden Tentang Uang lembur yang diberikan sesuai	84
Tabel 4.34 Pendapat Responden Tentang Bantuan teknis yang diberikan atasan	85
Tabel 4.35 Pendapat Responden Tentang Dukungan moril yang diberikan atasan	85
Tabel 4.36 Pendapat Responden Tentang Pengawasan yang dilakukan oleh atasan	86
Tabel 4.37 Pendapat Responden Tentang Atasan memberikan kesempatan dan mendorong karyawan untuk selalu berprestasi	87
Tabel 4.38 Pendapat Responden Tentang Atasan menunjukkan sikap bersahabat dan menyenangkan	87
Tabel 4.39 Pendapat Responden Tentang Kerjasama dalam tim	88
Tabel 4.40 Pendapat Responden Tentang Lingkungan sosial dalam pekerjaan	88
Tabel 4.41 Pendapat Responden Tentang Saling menghormati sesama karyawan	89
Tabel 4.42 Pendapat Responden Tentang Suasana kekeluargaan antar karyawan	90
Tabel 4.43 Pendapat Responden Tentang Hubungan dan komunikasi dengan sesama karyawan baik	90
Tabel 4.44 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Kepuasan Karyawan	91
Tabel 4.45 Hasil Uji Korelasi	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Persentase Kehadiran 2018 dan 2019	9
Gambar 1.1 Grafik Perbandingan Kehadiran 2018 dan 2019	10
Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian	38
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	57
Gambar 4.1 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.2 Tingkat Persentase berdasarkan Pendidikan Terakhir	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh . Salah satu faktor untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan semua itu membutuhkan sumber daya (pegawai) dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi semakin meningkat. Menurut Sadono Sukirno (2016), Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian Sumber Daya Manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Sumber Daya Manusia biasanya dikelola oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan perusahaan atau institusi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan dengan suatu manajemen tertentu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kepuasan kerja karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Nuraini (2015), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Perusahaan atau organisasi harus mencari upaya agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Kondusif atau tidaknya lingkungan kerja diduga ada hubungannya dengan kepuasan

kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016), 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.

Maka dari itu penting sekali bagi karyawan karena lingkungan kerja itu harus sangat diperhatikan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja itu sendiri mempunyai dua dimensi yaitu dimensi fisik (pewarnaann ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan maupun bawahan, antar rekan kerja, dan lain-lain).

Di Indonesia terdapat salah satu bank terbesar, yaitu Bank CIMB Niaga. PT Bank CIMB Niaga, Tbk atau dikenal dengan CIMB Niaga adalah lembaga perbankan di Indonesia yang berdiri pada tanggal 26 September 1955 dengan nama Bank Niaga. Pada dekade awal berdirinya, fokus utama adalah pada membangun nilai-nilai inti dan profesionalisme di bidang perbankan. Sebagai hasilnya, Bank Niaga dikenal luas sebagai penyedia produk dan layanan berkualitas yang terpercaya. Di tahun 1987, Bank Niaga membedakan dirinya dari para pesaingnya di pasar domestik dengan menjadi Bank yang pertama menawarkan nasabahnya layanan perbankan melalui mesin ATM di Indonesia. Pencapaian ini dikenal luas sebagai masuknya Indonesia ke dunia perbankan modern. Kepemimpinan Bank dalam penerapan teknologi terkini semakin dikenal di tahun 1991 dengan menjadi yang pertama memberikan nasabahnya layanan perbankan online. Fokus utama Bank CIMB Niaga adalah pada membangun nilai-nilai inti dan profesionalisme di bidang perbankan. Sebagai hasilnya, Bank Niaga dikenal luas sebagai penyedia produk dan layanan berkualitas dan yang terpercaya menjadi salah satu instansi yang bergerak dalam bidang penghimpun dana dan penyaluran. Namun, dalam menghadapi globalisasi yang sekarang ini yang menuntut produktifitas terdapat kendala di lapangan yang ditemui sehingga dapat menghambat kinerja Bank CIMB Niaga, khususnya pada Bank CIMB Niaga KCP Cibubur, tempat dimana peneliti melakukan observasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti, keadaan lingkungan kerja di Bank CIMB Niaga belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan aman, itu terlihat dari kebersihan kantor itu kurang bersih, berkas-berkas dalam penempatannya masih berantakan, luas ruang kerja yang belum memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, suara-suara mesin yang di dalam kantor masih berbunyi keras yang dapat mengganggu kenyamanan pegawai, bau-bauan yang tidak sedap yang dibawa dari luar kantor, misalnya dari nasabah yang tidak memperhatikan dirinya saat datang ke bank dapat mengganggu kinerja karyawan dan seperti yang dikatakan pimpinannya sebagian karyawan itu semangat bekerja ketika mendengar isu-isu pemberian bonus dan lain lain.

Oleh karena itu, karyawan menyebutkan bahwa mereka merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pra-survey penelitian kepada karyawan PT Bank CIMB Niaga sebanyak 15 responden dari total keseluruhan karyawan PT Bank CIMB Niaga yaitu sebanyak 20 karyawan. Untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut. Pada tabel berikut adalah hasil kuisisioner pra-surveynya.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

No	Faktor-Faktor	Skor		Jumlah Responden	Persentase (%)	
		S	TS		S	TS
1.	Pekerjaan itu sendiri	5	10	15	33%	67%
2.	Promosi	1	14	15	7%	93%
3.	Rekan Kerja	8	7	15	53%	47%
4.	Lingkungan Kerja	15	0	15	100%	0
5.	Kompensasi atau Bonus	4	11	15	27% %	73% %

(Sumber: Data Primer, diolah (2020))

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survey penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada 15 orang karyawan pada PT Bank CIMB Niaga, 100% karyawan setuju bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Selain itu memang ditemukan ada beberapa fasilitas kerja yang kondisinya kurang baik, seperti yang ada pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Fasilitas-Fasilitas pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata

No	Keterangan	Besarnya	Kondisi
1	Pencahayaan	-	Kurang Baik
2	Kelembaban	-	Kurang Baik
3	Listrik Kapasitas	270 kva	Baik
4	Telpon	8 Lines	3 Rusak
5	Air Conditioning	7 Unit	2 Rusak
6	Genset Kapasitas	95 KVA	Baik
7	Komputer	17 Unit	6 Rusak
8	Air Dispenser	3 Unit	1 Rusak
9	Mesin ATM	3 Unit	Kurang baik

10	Sirkulasi Udara	-	Kurang Baik
11	Kapasitas Parkir Roda 2	20 motor	Baik
12	Kapasitas Parkir Roda 4	7 mobil	Kurang baik
13	Meja	15 Buah	6 rusak
14	Kursi	25 Buah	7 rusak

(Sumber : PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata, (2019))

Berdasarkan data table 1.2, dapat diketahui bahwa hal-hal yang bersifat teknis tersebut mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seharusnya pekerjaan bisa diselesaikan dengan mudah dan cepat, tapi terganggu dengan banyaknya fasilitas di perusahaan yang kondisinya kurang baik. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh PT. Bank CIMB Niaga KCP Cibubur cibubur belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang masih perlu direnovasi. Hal ini mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan. Lingkungan kerja karyawan PT. Bank Cimb Niaga Kantor Cabang Pembantu masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal. Setelah melakukan wawancara dengan pihak PT. CIMB NIAGA KCP Cibubur Kota Wisata diketahui kepuasan kerja karyawan PT. CIMB NIAGA KCP Cibubur Kota Wisata mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan PT. CIMB NIAGA KCP Cibubur Kota Wisata yang Mengalami peningkatan dari tahun 2013 sampai tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.3

**Data Turnover Karyawan PT. CIMB NIAGA KCP Cibubur Kota
Wisata Tahun 2017 s/d 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Trunover Rate
2017	47	2	1	46	2,1%
2018	46	2	0	44	4,4 %
2019	44	3	1	42	4,6 %
2020	42	8	6	40	4,8 %

Sumber : PT. CIMB NIAGA KCP Cibubur Kota Wisata

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.3 dapat dihitung prsentase tingkat turnover karyawan pada PT. CIMB NIAGA KCP Cibubur Kota Wisata

dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Malayu Hasibuan (2009:52)

$$\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{2-1}{\frac{1}{2}(47+46)} \times 100\% = 2,1\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{2-0}{\frac{1}{2}(46+44)} \times 100\% = 4,4\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2019} = \frac{3-1}{\frac{1}{2}(44+42)} \times 100\% = 4,6\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2020} = \frac{8-6}{\frac{1}{2}(42+40)} \times 100\% = 4,8\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), perentase tingkat *turnover* karyawan PT. CIMB NIAGA KCP Cibubur Kota Wisata mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Peningkatan kepuasan kerja pegawai di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara menurut Robbins (2013:312) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, stress kerja, pengembangan karir, prestasi kerja, beban kerja, imbalan, hubungan karyawan, fasilitas kerja dan supervisi.

Lingkungan kerja dalam hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karena dapat menjadikan nyaman kerja dalam perusahaan selain itu lingkungan kerja yang mempengaruhi bukan yang bersifat fisik saja, terdapat juga lingkungan kerja yang bersifat non-fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, sifat dari pemimpin di cabang Bank CIMB yang kurang ramah pada karyawan, komunikasi dari bawahan ke atasan atau sebaliknya juga menjadi kurang fleksibel, hubungan karyawan dengan karyawan yang lain juga tidak begitu baik, mereka hanya menjalin hubungan baik hanya dengan sesama tim. Iklim lingkungan kerja Bank CIMB Niaga KCP Cibubur juga dirasa tidak begitu baik atau tidak begitu kondusif. Lalu, tingkat kedisiplinan karyawan

masih kurang baik seperti tidak banyak karyawan yang sering terlambat masuk kantor sehingga tidak bisa mengikuti dari awal saat *briefing* pagi.

Berdasarkan data berikut, beberapa karyawan yang ada tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan. *Briefing* dimulai pada jam 07.00 WIB, tetapi banyak yang tidak datang tepat waktu sehingga banyak dari mereka tidak mengikuti *briefing* dan juga tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, jumlah keterlambatan karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan desember yaitu 12 orang Paling banyak di bandingkan bulan lainnya. Apabila jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja tidak di segera di tangani maka akan berdampak pada pelayanan pekerjaan. Karena banyak waktu yang terbuang dan pada akhirnya pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu sesuai yang telah di tentukan.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan
PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur
Periode Januari-Desember

Bulan	Keterlambatan Orang	Keterlambatan (%)
Januari	6	4,08
Februari	4	4,56
Maret	2	5,04
April	6	4,08
Mei	7	3,84
Juni	3	4,8
Juli	5	4,32
Agustus	4	4,56
September	8	3,6
Oktober	3	4,8
November	5	4,32
Desember	12	2,64

(Sumber : HRD PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur, (2018))

Selain itu juga tingkat kehadiran karyawan selama tahun 2019 tidak sesuai target yang di harapkan atau di targetkan perusahaan.

Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan, sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi asset yang penting bagi perusahaan. Namun berdasarkan pada Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur berikut

ini menunjukkan adanya karyawan yang tidak konsisten kerjanya sehingga menghasilkan penurunan nilai kerja. Selain itu juga hanya ada beberapa karyawan yang mendapat peningkatan nilai 100.

Tabel 1.5

Jumlah Keterlambatan

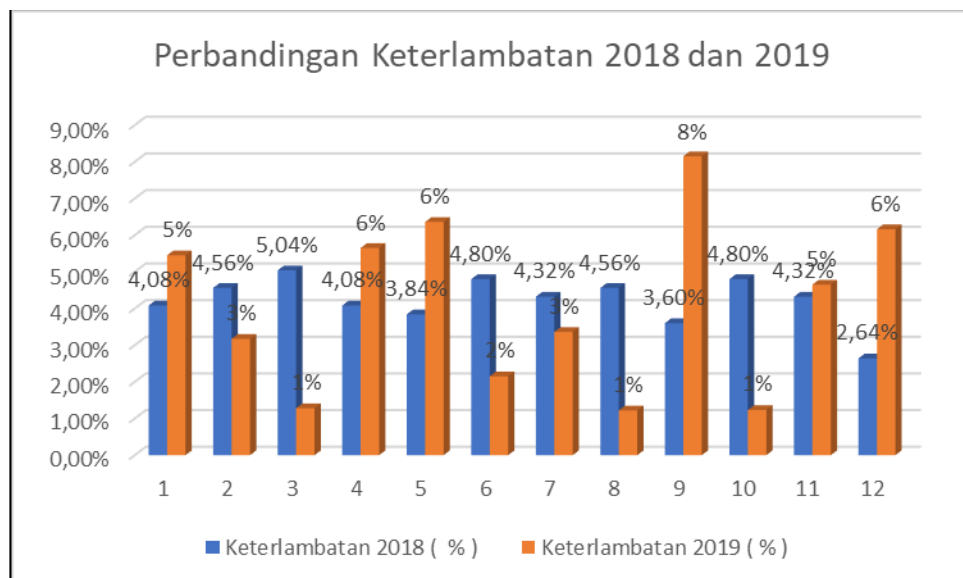
PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Periode 2018-2019

Bulan	Keterlambatan 2018 (%)	Keterlambatan 2019 (%)
Januari	4,08	5%
Februari	4,56	3%
Maret	5,04	1%
April	4,08	6%
Mei	3,84	6%
Juni	4,8	2%
Juli	4,32	3%
Agustus	4,56	1%
September	3,6	8%
Oktober	4,8	1%
November	4,32	5%
Desember	2,64	6%

(Sumber: HRD PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur (2019))

Gambar 1.5

Grafik Perbandingan Persentase Kehadiran 2018 dan 2019



Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan memperoleh

kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja. Dalam hal ini tentu saja apabila semakin tinggi karyawan dengan keuasan kerja maka akan semakin tinggi tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bagaimana tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Dilihat dari tabel 1.5 dan grafik 1.5 dapat dilihat masih naik turun dalam jumlah kehadiran di PT CIMB Niaga KCP Cibubur

Selain itu faktor yang juga penting bagi kepuasan kerja yaitu faktor prestasi kerja karyawan. Menurut Luthans (2006:244) prestasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini didukung dengan data prestasi kerja karyawan yang ada di PT CIMB Niaga KCP Cibubur. Terdapat beberapa skor penilaian prestasi kerja karyawan di PT CIMB Niaga KCP Cibubur. Tabel 1.5 dibawah ini adalah standar penilaian prestasi kerja karyawan pada PT CIMB Niaga KCP Cibubur .

Tabel 1.6

**Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT CIMB
Niaga KCP Cibubur**

Skor	Nilai	Bobot
5	200 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	101-150	Sedang
2	51-100	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber : Data prestasi kerja karyawan PT CIMB Niaga KCP Cibubur

Tabel 1.6 menjelaskan tentang standar penilaian prestasi kerja karyawan di PT CIMB Niaga KCP Cibubur. Skor tertinggi yaitu 5 dengan nilai 200 ke atas memiliki bobot sangat tinggi. Sedangkan skor terendah yaitu 1 dengan nilai 50 ke bawah memiliki bobot sangat rendah. Sedangkan rata-rata prestasi kerja karyawan di PT CIMB Niaga KCP Cibubur dapat dilihat pada tabel 1.5 di bawah ini.

Tabel 1.7

**Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan pada PT CIMB
Niaga KCP Cibubur**

Tahun	Nilai Rata-rata	Skor	Bobot
2017	133	3	Sedang
2018	115	3	Sedang
2019	98	2	Rendah
2020	95	2	Rendah

Sumber : Data prestasi kerja karyawan PT CIMB Niaga KCP Cibubur

Dari data diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2017-2020 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dilihat dari tahun 2017 rata-rata karyawan memiliki nilai rata-rata 133 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2018 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2019 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 98 dengan 2 skor dan bobot rendah begitu pula pada tahun selanjutnya tahun 2020 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan nilai rata-rata yaitu 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per 12 bulan atau dalam satu tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan pada PT CIMB Niaga KCP Cibubur.

Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat fokus dan tujuan dari Bank CIMB Niaga KCP Cibubur. Oleh karena itu, Bank CIMB Niaga KCP Cibubur harus memperhatikan lingkungan kerja demi kenyamanan para karyawannya. Penerapan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan agar kinerja karyawan dapat berkembang baik dan dapat bekerja dengan fokus dan nyaman agar dapat mencapai target perusahaan.

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas mengenai lingkungan kerja dan kepuasan karyawan yang dituangkan ke dalam tulisan yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur belum merasakan kepuasan kerja mereka dilihat dari turn over yang ada.
2. Lingkungan dan fasilitas kerja pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur belum sepenuhnya mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan.
3. Kedisiplinan karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur dibawah target yang diharapkan.

Lingkungan kerja diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang bagus sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Namun, hal demikian tidak berlaku pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata, karena Lingkungan kerja pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur masih kurang baik yang memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur?
3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan secara tepat guna yang berkaitan dengan efikasi diri dan kinerja pegawai pada Bank Cimb Niaga KCP Cibubur.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang serta dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gabungan dua konsepsi yang sangat berbeda. Meskipun keduanya memiliki arti dan pengertian yang tidak sama, akan tetapi dapat bersatu padu membentuk makna baru dalam kemajuan sebuah teori ilmu pengetahuan. Kedua konsepsi tersebut diantaranya adalah konsep tentang Manajemen dan konsep tentang Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut diatas maka bisa dijelaskan bahwa, manusia atau dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan dan eksistensi sebuah organisasi. Tentunya untuk mencapai sumber daya manusia yang memadai sehingga terciptanya SDM yang berkualitas, berprestasi, dan loyal diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan usaha – usaha yang digunakan untuk dapat memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki dengan cara mengelola dan menggerakkan sumber daya manusia untuk dapat berfikir dan bertindak sesuai yang diinginkan organisasi.

Berikut ini pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli:

“Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal”.

Bintoro dan Daryanto (2017)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif”.

Fahmi (2016)

“Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Afandi (2018)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan” .

Dessler (2017)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. konsekuensinya, manajer di setiap level harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia”.

Mondy and Martocchio (2016)

Berdasarkan teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia di atas maka dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan, (2016) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi;

3. Pengarahan

Pengarahan 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 adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan 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 manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai;

Menurut Erisman dan Arini (2015), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Untuk memasok karyawan kepada perusahaan yaitu dengan jumlah yang cukup, memiliki keterampilan yang sesuai dan pada waktu yang sesuai. Proses ini meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, orientasi dan perencanaan berkelanjutan;
2. Untuk membantu meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pekerja dengan menyediakan program-program pelatihan dan pengembangan, bantuan pendidikan, pertukaran dan manajemen karir;
3. Untuk memastikan karyawan yang kompeten tetap setia kepada perusahaan dapat melalui program kompensasi dan fasilitas, hadiah,

promosi hubungan perusahaan dan pekerja, dan program bantuan karyawan.

4. Untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan efektivitas melalui program insentif, penilaian kerja, kualitas kerja dan program pengembangan perusahaan.
5. Untuk program memberhentikan pekerja ketika tidak konsisten dengan tujuan perusahaan, dengan mempertimbangkan tidak merendahkan martabat pekerja tersebut dimata karyawan lain.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai sukses tujuan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Sinambela (2016) menjelaskan bahwa tujuan MSDM, yaitu (1) sasaran MSDM, dan (2) organisasi MSDM.

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan ini menegaskan relatif terdapat empat sasaran umum bagi manajemen SDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam organisasi, yaitu :

a. Sasaran Organisasi

Sasaran ini mengenai Manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi. Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM organisasi. Sasaran organisasi meliputi : perencanaan seleksi SDM, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, dan hubungan pekerja.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional antara lain meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi : keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran Pribadi Pegawai

Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kontribusi individu

atas organisasi. Sasaran pribadi pegawai harus mampu ditemukan apabila mereka ingin dipertahankan dan dimotivasi. Akan tetapi, tidak setiap keputusan SDM bisa memenuhi sasaran-sasaran organisasi, fungsional, sosial, dan pribadi di sepanjang waktu. Sasaran pribadi pegawai meliputi : pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi, serta penugasan.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasarnya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak pegawai. Para eksekutif SDM memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi organisasi-organisasi lokal maupun global.

1) Kunci Aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja kerja yang memadai bagi organisasi. Sejalan dengan perkembangan organisasi, biasanya berbagai upaya dibuat untuk memperkirakan kebutuhan mendatang SDM-nya melalui aktivitas yang dikenal sebagai perencanaan SDM.

2) Tanggung jawab atas Aktivitas SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resources Management* (HRM) adalah pendayagunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan. Konsekuensinya adalah manajer pada setiap level harus mencurahkan perhatiannya pada HRM. Artinya, semua manajer mendapatkan sesuatu yang dilakukan melalui usaha orang lain, ini memerlukan HRM efektif. Individu yang berurusan dengan masalah HR menghadapi banyak tantangan, yang berkisar dari angkatan kerja yang berubah secara konstan hingga regulasi pemerintah.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Pemberdayaan SDM melalui Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci dalam menjalankan kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen

Sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2016), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Lain halnya menurut Chairina (2019), peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan SDM (*Man Power Planning*)
- 2) Rekrutment & Seleksi (*Recruitment & Selection*)
- 3) Manajemen Prestasi (*Performance Management*)
- 4) Pelatihan & Pengembangan (*Training & Development*)
- 5) Manajemen Reward (*Reward Management*)
- 6) *Career Development & Retention*
- 7) Kesehatan, Keselamatan & Kepuasan Kerja
- 8) Motivasi, Komunikasi & Konsultasi
- 9) Konflik Organisasi, Serikat Pekerja, UU Ketenagakerjaan

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas dapat disintesis bahwa peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Peran SDM terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun serta

mengembangkan perusahaan. Jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

2.1.5. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sihombing, Gultom dan Sidjabat (2015) terbagi menjadi empat yaitu :

1. Pendekatan SDM, Pendekatan sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia;
2. Pendekatan Manajerial, Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain;
3. Pendekatan Sistem, Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab subsistem dalam organisasi;
4. Pendekatan Proaktif, Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja.

Keuntungan spesialisasi ini yakni, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Sedangkan kelemahannya adalah pekerjaan akan membosankan para pekerja, mematikan kreativitas, dan kebanggaan mereka dalam bekerja semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (*pattern approach*), manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.

Kelemahan dari pendekatan ini adalah mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas, sehingga produktivitas kerjanya menurun. Akhirnya laba perusahaan berkurang bahkan perusahaan bisa mengalami kerugian dan kelangsungan hidupnya terancam. Hal ini mendorong timbulnya pendekatan sistem sosial.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

Pada hal ini manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia harus diterapkan secara efektif dan selektif pendekatan mana yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Pendekatan yang paling efektif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala yang besar. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Beberapa pengertian Lingkungan Kerja menurut para ahli:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.”

Edy Sutrisno (2017)

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.”

Sedarmayanti (2017)

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.”

Afandi (2016)

“Lingkungan tempat kerja dengan demikian didefinisikan sebagai jumlah hubungan timbal balik antara karyawan dan pemberi kerja dan lingkungan tempat mereka beroperasi yang mungkin bersifat konduktif atau toksik”.

Oludeyi (2015)

“Lingkungan kerja sebagai lokasi geografis fisik seperti perkantoran yang melibatkan faktor-faktor seperti kualitas udara, tingkat kebisingan, kesejahteraan karyawan, atau bahkan tempat parkir yang memadai”.

Oswald (2015)

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya, simak penjelasan jenis lingkungan kerja di bawah ini.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik yang meliputi:
 - a. Faktor lingkungan tata ruang kerja, tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan;

- b. Faktor kebersihan dan kerapihan ruang kerja, ruang kerja yang bersih, rapih, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik yang meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial, lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain;
- b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan;
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan;
- d. Faktor sistem informasi, hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan kerja perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat meningkatkan perselisihan salah faham.

3) Kondisi Psikologis dari Lingkungan Kerja yang meliputi:

- a. Rasa bosan, kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- b. Keletihan dalam bekerja, keletihan kerja terdiri dari atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan kerja psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over kecelakaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai 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 mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :

a. Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor Hubungan Kerja dalam Perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang menyangkut segi fisik dan lingkungan kerja non fisik yang menyangkut psikis.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2015), lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana ia bekerja. Inilah manfaat lingkungan kerja nyaman:

1. Karyawan merasa bahagia dan lebih sehat;
2. Kebahagiaan akan menumbuhkan kreativitas karyawan;
3. Meningkatkan kolaborasi dan komunikasi dengan bersenang-senang di kantor/perusahaan;
4. Semakin nyaman, semakin produktif;

Menurut Afandi (2018), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas 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. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan;
2. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja karyawan;
3. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja;
4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja;
5. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan;
6. Ruang Gerak (yang diperlukan)

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dsb;
7. Hubungan Karyawan dengan Karyawan Lainnya

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi/perusahaan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya

Indikator yang mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2015), hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa indikator lingkungan kerja adalah hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, kemampuan bekerja, ruang gerak, dan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Indikator-indikator ini merupakan beberapa hal yang harus menjadi perhatian perusahaan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kerja Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seorang karyawan dalam bekerja. Hal tersebut menjadi penting dan salah satu dari tujuan perusahaan yang

hendak dicapai, karena dengan tercapainya kepuasan kerjalah karyawan dapat senantiasa memaksimalkan segala potensi yang dimiliki untuk lebih berkontribusi dan berkomitmen untuk perusahaan. Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Berikut merupakan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli:

“Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Kaswan (2017)

“Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multificated (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seorang.”

Suparno Eko Widodo (2015)

“Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan”.

Karyoto (2016)

“Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, terkait dengan hasil penting yang berhubungan dengan pekerjaan dan kesehatan.

Rosaline Osbourne (2015)

“Kepuasan kerja secara luas didefinisikan sebagai hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan dari pekerjaannya dan apa yang dianggap sebagai penawaran. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka”.

Stankovska, Angelkoska, Osmani, and Grncarovska (2017)

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang di tunjukan karyawan terhadap pekerjaan yang dirasakannya, dengan begitu karyawan akan mengevaluasi gambaran positif atau negatif atas pekerjaannya.

2.3.2.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Baron diterjemahkan oleh Badriyah (2015) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertindak laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu.

b. Nilai-nilai

Yang dimiliki individu Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak laku dalam pekerjaannya.

c. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya;

d. Usia dan pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya;

e. Jenis kelamin

Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial;

f. Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan orang dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa indikator kepuasan kerja berfungsi untuk mengetahui pencapaian tujuan organisasi, yaitu didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan

2.3.3. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor.

Sedangkan teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hamali (2016) adalah sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, Komponen-Komponen dari teori ini adalah:

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome karyawan lain (*comparison person*).
- d. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan-karyawan lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*)).

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh imbalan yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya, jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolol ukur untuk menilai

dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg
Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsik factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.
6. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)
Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Pernyataan Vroom berhubungan dengan rumus di bawah ini:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

1. Valensi adalah kekuatan positif seseorang untuk mencapai sesuatu.
2. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
3. Motivasi adalah kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa teori kepuasan kerja karyawan mencoba untuk menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja karyawan.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai menurut Wibowo (2017), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*),

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai/karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu

- a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
- b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
- c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
- d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.

2. Gaji/Upah

Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
- c. Kepuasan atas pemberian insentif.

3. Supervisi,

Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a) Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
- b) Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
- c) Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

4. Rekan kerja,

Hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

Menaikkan gaji atau upah menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja bagi banyak orang dan seringkali ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Tetapi pada kenyataannya gaji atau upah tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya membawa kepuasan sementara karena sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa ada dua indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
2. Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa indikator kepuasan kerja adalah hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja tersebut dalam peranannya memberikan dan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik, terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan lebih bertanggung jawab.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil penelitian	Publikasi
1.	Rezita, 2015	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT BANK BNI Bogor Barat	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja: Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Ruang Gerak yang Diperlukan Kepuasan Kerja: Keamanan Bekerja, Hubungan Antar Pegawai, Pekerjaan	Teknik analisis : Korelasi Rank Spearman Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil analisis didapat nilai Zhitung = 3.363 dan nilai Ztable sebesar 1,96. Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai Zhitung = 3.363 lebih besar daripada nilai Ztabel = 1.96, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan	<i>lib.ui.ac.id</i> (2015)

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil penelitian	Publikasi
				Secara Umum, Pekerjaan Saat Ini	bahwa ada hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja yang artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan pada divisi SDM PT Surveyor Indonesia	
2.	Siti Aisyah	Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Asuransi Wahana Tata Cabang Malang	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja: Penerangan, Kebersihan, Sirkulasi Udara, Jaminan Keamanan, Peralatan, Suhu Udara, Warna, Suara Kepuasan Kerja: Gaji, Promosi, Komunikasi ke Atasan,	Metode Analisis : <i>Product Moment Correlation</i> Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil analisis data yang didapat hasil sebagai berikut : 56,76% karyawan mengaku bahwa lingkungan kerjanya kondusif, dan 21,62% menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada kurang kondusif.	<i>Ethes es.uin - mala ng.ac.id (2015)</i>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil penelitian	Publikasi
				Komunikasi dengan Karyawan Lain	Sedangkan untuk kepuasan kerja didapat hasil 43,24% karyawan memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, 21,62% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang, dan 35,14% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Untuk korelasi terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan nilai $r_{xy} = 0,795$ pada taraf signifikansi 5%.	

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil penelitian	Publikasi
3.	Suryalena	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT Bank BNP Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)	Independen (X) : Lingkungan Kerja Dependen (Y) : Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja: Perlengkapan dan Fasilitas, Lingkungan Tempat Kerja, Suasana Kerja Kepuasan Kerja: Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial	Metode Analisis : Korelasi <i>Rank Spearman</i> . Hasil Penelitian : Diketahui bahwa $t_{hitung} (5,093) > t_{tabel} (2,021)$. Artinya adalah hipotesis dalam penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan)” dapat diterima. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja pada PT Surya Bratasena Plantation memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.	<i>Jom FISIP Vol. 2 No. 2 (2015)</i>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil penelitian	Publikasi
4.	Aprilia Hikari Dewi	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja BPR Medan Area	Independen (X): Lingkungan Kerja Fisik Dependen (X) : Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik : Kebersihan, Penerangan, Pertukaran Udara, Kebisingan, Pewarnaan, Jaminan Keamanan Kepuasan Kerja: Pekerjaan itu Sendiri, Atasan, Teman Sekerja, Promosi, Gaji	Metode Analisis : Korelasi <i>Product Moment</i> Hasil Penelitian : Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, artinya makin baik lingkungan kerjanya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis <i>r Product Moment</i> dengan nilai atau koefisien (R_{xy}) = 0,983 dan koefisien determinan (R^2) = 0,967 menunjukkan lingkungan kerja fisik dibentuk	repository.umma.ac.id (2017)

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil penelitian	Publikasi
					<p>oleh kepuasan kerja sebesar 96,7%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik rata-rata 52,5 dan mean empiric rata-rata 104,93 serta standar deviasi = 9,95 diketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang baik. Sedangkan kepuasan kerja perawat dari hitungan mean hipotetik rata-rata 67,5 dan mean empiric rata-rata 106,96 serta standar deviasi = 10,72 diketahui bahwa kepuasan kerja perawat dalam kategori tinggi</p>	
5.	kusdhar yanto, herman	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non	Independen (X) : Lingkungan Kerja Non Fisik Dependen	Lingkungan Kerja Non Fisik : Kebersamaan, Penyesuaian Tekanan	Metode Analisis : Korelasi <i>Product Moment</i> Hasil Penelitian : Hasil analisis data perhitungan nilai	

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil penelitian	Publikasi
		Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PT.Bank Sumut Syariah (Persero) Tbk Cabang Syariah Medan	(Y) : Kepuasan Kerja	Kerja, Kebebasan Mengambil Keputusan, Dukungan Pimpinan dan Struktur Kerja Kepuasan Kerja: Aspek Psikologis, Aspek Fisik, Aspek Finansial	korelasi (r) sebesar 0,543 dengan signifikan 0,000 ($p>0,01$) berarti ada hubungan positif sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Sumbangan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 29,4% dengan demikian terdapat 70,6% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja diluar variable lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi diketahui lingkungan kerja non fisik subjek penelitian tergolong baik ditunjukkan oleh mean atau rerata empirik (RE) sebesar 149,24 dengan rerata	https://repository.usu.ac.id/bitstream/2017

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil penelitian	Publikasi
					hipotetik (RH) sebesar 120. Kepuasa kerja subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empiric (RE) sebesar 113,96 dan rerata hipotetik sebesar = 92,5	

(Sumber: Data Sekunder (2020))

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, peraturan, informasi, hasil penelitian sebelumnya tersebut pada akhirnya dapat dihasilkan pemikiran baru. Perusahaan atau organisasi harus mencari upaya agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Kondusif atau tidaknya lingkungan kerja diduga ada hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penting sekali bagi karyawan karena lingkungan kerja itu harus sangat diperhatikan dalam suatu organisasi

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Para ahli menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, penataan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Serdamayanti 2017).

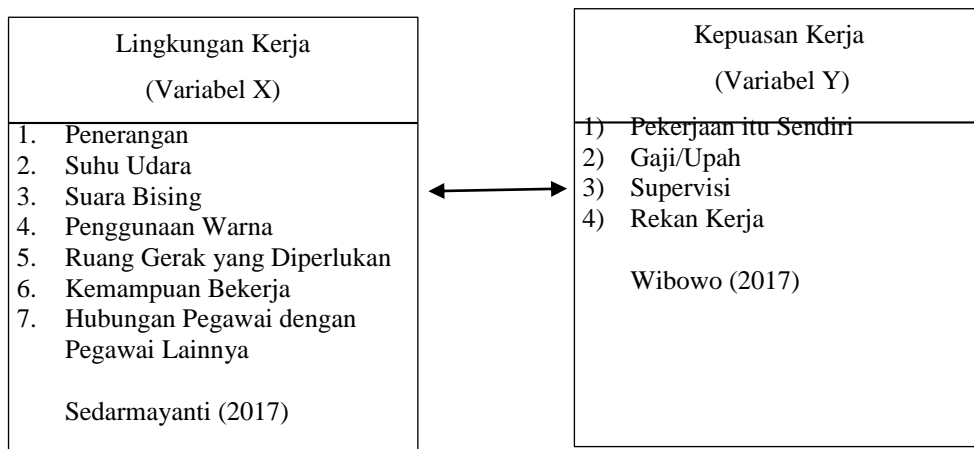
Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan, sehingga karyawan akan bertahan dalam

perusahaan dan menjadi asset yang penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan memperoleh kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja.

Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. (Kaswan 2017)

Dalam penilaian lingkungan kerja dapat di nilai dengan 7 indikator yang ada berikut adalah 7 indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan kerja dan hubungan dengan pegawai lain. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

- Diduga bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti termasuk ke dalam jenis penelitian *explanatory survey*. Kemudian dalam skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X) dengan indikator yang terdiri dari: Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Ruang Gerak yang Diperlukan, Kemampuan Bekerja, Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator yang terdiri dari: Pekerjaan itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja, Keseluruhan. Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data dan informasi di PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur yang berjumlah 40 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur yang berlokasi di Kota Wisata Cibubur Boulevard, Kota Wisata Komp. Ruko Sentra Eropa Type Ruko Travalgar Square blok SE G No. 1 & 2 Kel. Ciangsana Kec. Gunung Putri, Bogor, 16968.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data dapat dipisahkan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif

- 1) Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
- 2) Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yaitu sebagai berikut:

1) Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari peneliti langsung dari alat analisis yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti yaitu karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.

2) Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti media masa, perusahaan penyedia data, bursa efek, data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada *statistic*, *software*, dan sebagainya. Dalam hal ini data diperoleh dari penyedia data yaitu PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur dan bahan pustaka lain seperti buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Untuk memudahkan proses analisis, maka penulis mengklasifikasikan variabel-variabel ke dalam dua kelompok, yaitu :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur

Variabel	Sub Indikator (Dimensi)	Ukuran	Skala Pengukuran
			n

Variabel	Sub Indikator (Dimensi)	Ukuran	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X)	Penerangan	1) Cahaya ruangan menunjang pekerjaan 2) Cahaya ruangan tidak menyilaukan	Ordinal
	Suhu Udara	1) Suhu ruangan membantu penyelesaian pekerjaan lebih efektif 2) Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar	Ordinal
	Suara Bising	1) Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja 2) Suara yang terdengar dari dalam ruangan tempat bekerja tidak mengganggu	Ordinal
	Penggunaan Warna	1) Warna pada interior menimbulkan kesan profesional 2) Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada	Ordinal
	Ruang Gerak yang Diperlukan	1) Ruang gerak yang cukup pada saat bekerja 2) Ruang aktifitas penunjang	Ordinal
	Kemampuan Bekerja	1) Struktur kerja yang diberikan pada karyawan 2) Diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengenai pekerjaan	Ordinal
	Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya	1) Komunikasi yang baik dengan rekan kerja 2) Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja	Ordinal

Variabel	Sub Indikator (Dimensi)	Ukuran	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu Sendiri (<i>Work It Self</i>)	1) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki 2) Tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal
	Gaji/Upah	1) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan 2) Tunjangan atau insentif yang diberikan	Ordinal
	Supervisi	1) Pengawasan dan bantuan teknis yang diberikan atasan 2) Dukungan moril yang diberikan atasan	Ordinal
	Rekan Kerja	1) Kerjasama dalam tim 2) Lingkungan sosial dalam pekerjaan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 40 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah *saturated sampling* atau *sampling jenuh* atau *sensus*, dimana semua populasi dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data harus sesuai atau berhubungan dengan masalah serta tujuan penelitian. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan sumber data, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *survey* (Wawancara dan Kuisisioner/Angket) dan metode observasi dengan teknik langsung.

1. Metode survey dengan menggunakan:

a) Wawancara

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung penelitian kepada pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara di PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.

b) Kusioner/Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden langsung yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2016), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang diukur, dijabarkan, menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2016), “Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor”. Dari metode pengumpulan data dengan kusioner ini maka dibuat tabel skor skala likert:

Tabel 3.2 Skor berdasarkan Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Metode Observasi dengan menggunakan :

a) Teknik Langsung

Teknik yang digunakan untuk metode observasi ini adalah observasi langsung. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengobservasi secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. Metode pengumpulan data untuk data sekunder dilakukan dengan cara :

- a. Manual seperti memfotokopi buku, literatur, media massa cetak, laporan dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti.
- b. Dan atau mengumpulkan data dengan mengunduh (men- download) e-book, media massa online internet berupa data dari website perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti, data dari BEI, BPS, Bank Indonesia, UNESCO, IMF atau instansi/organisasi lain penyedia data, data dalam statistic software, dan lain-lain yang diperoleh dengan membeli atau mendownload secara gratis. Penelitian ini sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti sumber buku, majalah ilmiah, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3.7 Kalibrasi Instrumen

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X^2)\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y^2)\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi

N : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor item/*instrument*

$\sum Y$: Jumlah total skor jawaban

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2016) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3.

Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan). Berikut adalah hasil dari uji validitas pada penelitian ini

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Penerangan					
1	Cahaya ruangan menunjang pekerjaan	0,512	0,312	rhitung > rtabel	Valid
2	Cahaya ruangan tidak menyilaukan	0,431	0,312	rhitung > rtabel	Valid
3	Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah memadai	0,568	0,312	rhitung > rtabel	Valid
Suhu Udara					
4	Suhu ruangan membantu penyelesaian pekerjaan lebih efektif	0,714	0,312	rhitung > rtabel	Valid
5	Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar	0,711	0,312	rhitung > rtabel	Valid
6	Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau <i>Air Conditioner</i> (AC)	0,564	0,312	rhitung > rtabel	Valid
Suara Bising					
7	Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja tidak mengganggu pekerjaan	0,589	0,312	rhitung > rtabel	Valid
8	Suara yang terdengar dari dalam ruangan tempat bekerja bisa di tolerir	0,763	0,312	rhitung > rtabel	Valid

Penggunaan Warna					
9	Warna pada interior menimbulkan kesan profesional	0,504	0,312	rhitung > rtabel	Valid
10	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada	0,491	0,312	rhitung > rtabel	Valid
11	Warna cat di ruangan membuat semangat kerja	0,826	0,312	rhitung > rtabel	Valid
Ruang Gerak Tempat Bekerja					
12	Ruang gerak yang sesuai pada saat bekerja	0,446	0,312	rhitung > rtabel	Valid
13	Ruang aktifitas penunjang sudah memadai	0,734	0,312	rhitung > rtabel	Valid
14	Kesesuaian tata letak peralatan dan perlengkapan kerja	0,465	0,312	rhitung > rtabel	Valid
Kemampuan bekerja					
15	Tugas Yang di berikan sesuai dengan kemampuan bekerja	0,636	0,312	rhitung > rtabel	Valid
16	Struktur kerja yang diberikan pada karyawan sesuai dengan jabatan	0,603	0,312	rhitung > rtabel	Valid
17	Diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengenai pekerjaan	0,752	0,312	rhitung > rtabel	Valid
Penggunaan Warna					
18	Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,755	0,312	rhitung > rtabel	Valid

19	Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja	0,396	0,312	rhitung > rtabel	Valid
20	Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan	0,513	0,312	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Lingkungan kerja dengan kriteria rtabel 0,312 dari 20 pernyataan diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel Lingkungan Kerja valid.

- a. Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 20 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Pekerjaan Itu sendiri					
1	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	0,160	0,312	rhitung < rtabel	Tidak Valid
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan	0,865	0,312	rhitung > rtabel	Valid
3	Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu	0,699	0,312	rhitung > rtabel	Valid
4	Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan	0,621	0,312	rhitung > rtabel	Valid
5	Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini	0,712	0,312	rhitung > rtabel	Valid

Gaji/ Upah					
6	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	0,748	0,312	rhitung > rtabel	Valid
7	Tunjangan atau insentif yang diberikan cukup memadai	0,487	0,312	rhitung > rtabel	Valid
8	Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja	0,515	0,312	rhitung > rtabel	Valid
9	Adanya asuransi atau jaminan sosial bagi karyawan	0,612	0,312	rhitung < rtabel	Valid
10	Uang lembur yang diberikan sesuai	0,712	0,312	rhitung < rtabel	Valid
Supervisi					
11	Bantuan teknis yang diberikan atasan	0,748	0,312	rhitung > rtabel	Valid
12	Dukungan moril yang diberikan atasan menunjang pekerjaan	0,565	0,312	rhitung > rtabel	Valid
13	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan membantu menyelesaikan pekerjaan	0,621	0,312	rhitung > rtabel	Valid
14	Atasan memberikan kesempatan dan mendorong karyawan untuk selalu berprestasi	0,612	0,312	rhitung < rtabel	Valid
15	Atasan menunjukkan sikap bersahabat dan menyenangkan	0,691	0,312	rhitung < rtabel	Valid
Rekan Kerja					
16	Kerjasama dalam tim cukup baik	0,487	0,312	rhitung > rtabel	Valid
17	Lingkungan sosial dalam pekerjaan cukup baik	0,515	0,312	rhitung > rtabel	Valid

18	Saling menghormati sesama karyawan	0,541	0,312	rhitung < rtabel	Valid
19	Hubungan dan komunikasi dengan sesama karyawan baik	0,771	0,312	rhitung < rtabel	Valid
20	Hubungan dan komunikasi dengan sesama karyawan terjalin baik	0,715	0,312	rhitung < rtabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Karyawan , dengan kriteria r tabel 0,312 dari 15 pernyataan diketahui terdapat 13 instrumen valid dan 2 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada instrumen 1 dan 12.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) di dalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016), reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu dengan rumus :

Keterangan:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

r_{11} : Realibilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_{b^2}$: Jumlah varians butir

σ_{t^2} : Varians total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$\sigma_{b^2} = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ_{b^2} : Varians butir pertanyaan ke-n (misalnya ke-1, ke-2, dan

seterusnya)

$\sum Xi$: Jumlah skor jawaban subjek untuk pertanyaan ke-n

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 10\%$ dengan kriteria kelayakan jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti dinyatakan reliabel, dan jika $r_{11} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas ini menggunakan perhitungan komputer program SPSS versi 23. Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach*

No.	Interval	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha > 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

1. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 20 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	20

Sumber :Data output SPSS 23

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796 $\geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Lingkungan kerja cukup reliabel atau cukup konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen

pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	11

Sumber :Data Output SPSS 23

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,758 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Kepuasan Karyawan sangat reliabel atau sangat konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari *Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs, dan Ratio*. Analisis-analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam *software* pengelolaan data statistik yang sering digunakan adalah SPSS dengan versi 23.

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis diperlukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur. Total dari nilai jawaban butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

STS	TS	KS	S	SS	
0%	20%	40%	60%	80%	100%

Keterangan:

Table 3.7 Kreteria nilai rata-rata indeks

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif
20% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif
40% - 60%	Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral
60% - 80%	Setuju/Sering/Positif
80% - 100%	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif

3.8.2 Analisis Kuantitatif

a. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisa ini dipakai untuk melihat kekuatan dari hubungan yang terjadi antara variabel yang diteliti yaitu variabel (X) lingkungan kerja dengan variabel (Y) kepuasan kerja karyawan. Karena pengamatan dari dua variabel tersebut berskala ordinal (ranking), maka derajat korelasi dicari dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* Teknik Analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dengan menggunakan Spearman Rank. Spearman Rank ini digunakan untuk mengetahui hubungan bila datanya ordinal (Sugiyono,2016) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

r_s : Koefisien korelasi *rank spearman*

d_i : Selisih ranking variabel X dan variabel Y

N : Jumlah sample

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

1. Jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
2. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif

3. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Setelah itu memberi interpretasi terhadap ρ , interpretasi sederhana dengan cara membandingkan dengan tabel ρ . Dari tabel dapat dilihat bahwa n pada taraf kesalahan 5%. Jika r_{Ho} hitung lebih besar dari r_{Ho} tabel baik pada taraf 5%, maka hal ini berarti terdapat kesesuaian yang nyata atau signifikan. Selanjutnya dari hasil perhitungan tersebut kemudian dilihat keertannya menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut. Nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* berkisar antara $-1 < r_s < 1$ tanda negatif atau positif yang diartikan sebagai berikut :

Tabel 3.8 Nilai Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,70	Cukup Kuat
0,71 – 0,90	Kuat
0,91 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

b. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan y dan x . Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

R = koefisien korelasi

3.8.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016), untuk menentukan hipotesis maka digunakan rumus :

$$t = \frac{\rho\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t : Statistik uji korelasi

n : Jumlah responden

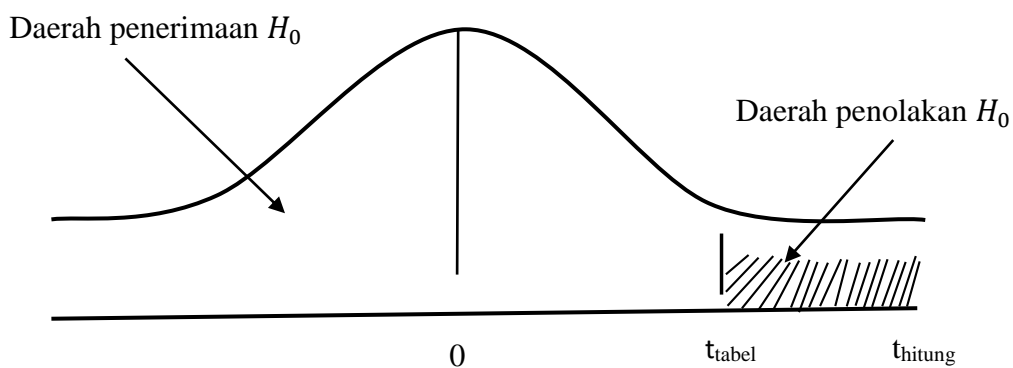
ρ : Koefisien korelasi

Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut :

1. H_0 : $\rho \leq 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.
2. H_1 : $\rho > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur.

Pembuktian hipotesis ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

Untuk melengkapi hipotesis, peneliti melengkapi beberapa ketentuan sebagai berikut :

1. ρ sebagai sumber untuk mengetahui eratnya hubungan antara dua variabel yaitu lingkungan kerja (variabel X) dan kepuasan kerja karyawan (variabel Y).
2. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
3. Alpha (α) = 0,5 yaitu tingkat keabsahan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan kekeliruan dalam analisis tersebut yang dapat ditoleransi hanya sampai 5%.

4. Hubungan Fungsional Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Diterima :

\hat{Y} = Penduga Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel Lingkungan Kerja

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel independen yaitu Lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu Kepuasan karyawan. Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individual, data yang diperoleh peneliti yaitu dari respon atau tanggapan dari setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata dengan jumlah 40

responden. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti secara langsung dari hasil tanggapan berupa pernyataan kepada karyawan, dan sumber data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari berbagai media dan perusahaan yang menyediakan data yang berkaitan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata. Berdasarkan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, pengumpulan data primer melalui metode survey dengan wawancara dan kuisioner. Sedangkan data sekunder yaitu diperoleh melalui beberapa media, buku, jurnal dan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata merupakan salah satu bank yang ada di Kota Wisata Cibubur yang terletak di Ruko Travalgar Square Blok SE G No.1 & 2 Bogor, Jawa Barat - 16968 Telepon : (0251) 8403615

4.1.1. Profil Responden

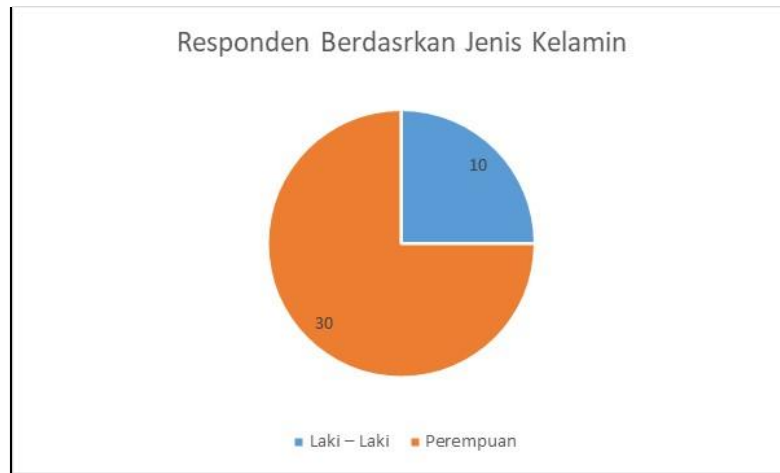
Profil responden yang diteliti terbagi atas 2 (dua) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

N o	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	10	25
2	Perempuan	30	75
	Jumlah	40	100

Sumber: Data diolah tahun 2021



Gambar 4.1 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

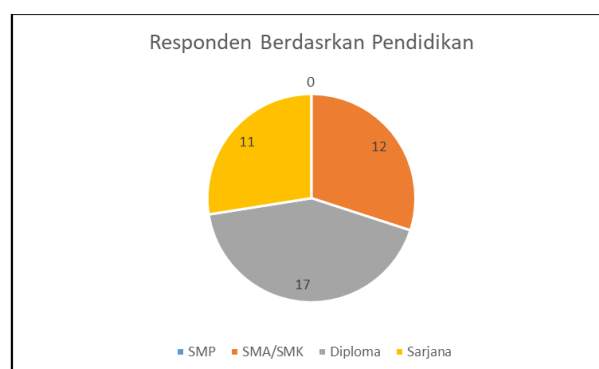
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 responden dengan persentase 25%. Sedangkan karyawan wanita berjumlah 30 responden dengan persentase 75%.

2. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 Pendidikan terakhir

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA/SMK	12	30
3	Diploma	17	42,5
4	Sarjana	11	27,5
Jumlah		40	100

Sumber: *Data diolah tahun 2021*



Gambar 4.2 Tingkat Persentase berdasarkan Pendidikan Terakhir

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata, yaitu variabel x mengenai penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak tempat bekerja kemampuan bekerja hubungan pegawai dengan pegawai lainnya dan variabel y mengenai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Gambaran indikator tersebut diperoleh melalui tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner dengan skala sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

4.3.2 Lingkungan Kerja

1. Penerangan

Tabel 4.3 Pendapat Resonden Tentang Cahaya ruangan menunjang pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	8	32	20
Ragu – Ragu	3	11	33	27,5
Tidak Setuju	2	19	38	47,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5
Jumlah		40	103	100

Sumber :Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan penerangan dimana 20% menyatakan setuju Tentang Cahaya ruangan menunjang pekerjaan. 27,5% menyatakan ragu-ragu, Tentang Cahaya ruangan menunjang pekerjaan. 47,5% menyatakan tidak setuju, Tentang Cahaya ruangan menunjang pekerjaan. 5 % menyatakan sangat tidak setuju, Tentang Cahaya ruangan menunjang pekerjaan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu

menyatakan tidak setuju tentang cahaya ruangan menunjang pekerjaan dengan persentase 47,5% tidak setuju Tentang Cahaya ruangan menunjang pekerjaan dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan ragu-ragu tentang cahaya ruangan menunjang pekerjaan dengan persentase 5%. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan penerangan di lingkungan kerja yaitu cahaya ruangan belum sesuai dengan standar lingkungan yang ada.

Tabel 4.4 Pendapat Resonden Tentang Cahaya ruangan tidak menyilaukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	23	92	57,5
Ragu – Ragu	3	13	39	32,5
Tidak Setuju	2	4	8	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	139	100

Sumber :Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan penerangan dimana 57,5% menyatakan setuju Tentang Cahaya ruangan tidak menyilaukan. 32,5% menyatakan ragu-ragu Tentang Cahaya ruangan tidak menyilaukan. 10% menyatakan tidak setuju Tentang Cahaya ruangan tidak menyilaukan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju bahwa tentang cahaya ruang tidak menyilaukan dengan persentase 57,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan ragu-ragu bahwa tentang cahaya ruang tidak menyilaukan dengan persentase 10%. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan penerangan di lingkungan kerja yaitu cahaya ruangan belum sesuai dengan standar lingkungan yang ada.

Tabel 4.9 Pendapat Resonden Tentang Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7,5
Setuju	4	17	68	42,5
Ragu – Ragu	3	11	33	27,5
Tidak Setuju	2	6	12	15
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	7,5
Jumlah		40	116	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan penerangan dimana 3% menentukan sangat setuju Tentang Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah, 42,5% menyatakan setuju Tentang Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah, 27,5% menyatakan ragu – ragu Tentang Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah, 15% menyatakan tidak setuju Tentang Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah, dan 7,5% menyatakan sangat tidak setuju Tentang Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju dengan cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah memadai dengan persentase 42,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah memadai dengan persentase 7,5%. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan penerangan di lingkungan kerja yaitu cahaya ruangan belum sesuai dengan standar lingkungan yang ada.

2. Suhu Udara

Tabel 4.6 Pendapat Resonden Tentang Suhu ruangan membantu penyelesaian pekerjaan lebih efektif

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	12	48	30
Ragu – Ragu	3	14	32	35
Tidak Setuju	2	6	12	15
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	20
Jumlah		40	100	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan suhu udara dimana 30% menyatakan setuju Tentang Suhu ruangan membantu penyelesaian pekerjaan lebih efektif, 35% menyatakan ragu – ragu Tentang Suhu ruangan membantu penyelesaian pekerjaan lebih efektif, 15% menyatakan tidak setuju Tentang Suhu ruangan membantu penyelesaian pekerjaan lebih efektif, dan 20% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan ragu-ragu Tentang suhu ruangan membantu menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dengan persentase 35% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang suhu ruangan membantu menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dengan persentase 3%.

Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan suhu udara pada perusahaan tergolong panas sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat.

Tabel 4.7 Pendapat Responden Tentang Sirkulasi udara

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	2,5
Setuju	4	15	60	37,5
Ragu – Ragu	3	11	33	27,5
Tidak Setuju	2	7	14	17,5
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	15
Jumlah		40	118	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan suhu udara dimana 2,5% menyatakan sangat setuju Tentang Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar, 37,5% menyatakan setuju Tentang Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar, 27,5% menyatakan ragu – ragu Tentang Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar, 17,5% menyatakan tidak setuju, dan 15% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar dengan persentase 37,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju Tentang Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar dengan persentase 2,5%. Dengan melihat tabel tersebut dapat disimpulkan sirkulasi udara pada perusahaan masih sangat minim membuat suhu udara di ruangan menjadi panas sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat

Tabel 4.8 Pendapat Resonden Tentang Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau *Air Conditioner* (AC)

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5
Setuju	4	15	60	37,5
Ragu – Ragu	3	10	30	25
Tidak Setuju	2	12	24	30
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,5
Jumlah		40	129	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan suhu udara dimana 5% menentukan sangat setuju Tentang Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau *Air Conditioner* (AC), 37,5% menyatakan setuju Tentang Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau *Air Conditioner* (AC), 25% menyatakan ragu – ragu Tentang Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau *Air Conditioner* (AC), 30 % menyatakan tidak setuju, dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau *Air Conditioner* (AC) dengan persentase 37,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang Tersedianya alat penunjang seperti kipas angin atau *Air Conditioner* (AC) dengan persentase 2,5%. Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa alat penunjang belum memadai sehingga suhu udara menjadi panas dan mempengaruhi kepuasan karyawan

3. Suara Bising

Tabel 4.9 Pendapat Responden Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5
Setuju	4	17	68	42,5
Ragu – Ragu	3	12	36	30
Tidak Setuju	2	5	10	15
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5
Jumlah		40	126	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan dimana 5% menentukan sangat setuju Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja, 42,5% menyatakan setuju Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja, 30% menyatakan ragu – ragu Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja, 15% menyatakan tidak setuju, dan 5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja dengan persentase 42,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja dengan persentase 5%. Hasil dari responden pada tabel di atas adalah menyatakan bahwa suara bising dari luar masih terdengar dan ini membuat pusing karyawan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	16	64	40
Ragu – Ragu	3	12	36	30
Tidak Setuju	2	4	8	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5
Jumlah		40	140	100

Tabel 4.10 Pendapat Responden Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan dimana 15% menentukan sangat setuju Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja, 40% menyatakan setuju Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja, 30% menyatakan ragu – ragu Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja, 10% menyatakan tidak setuju, dan 5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja dengan persentase 40% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja dengan persentase 5%. Hasil dari responden pada tabel di atas adalah menyatakan bahwa

suara bising dari luar masih terdengar dan ini membuat pusing karyawan.

4. Ruang Penggunaan Warna

Tabel 4.11 Pendapat Responden Tentang Warna pada interior menimbulkan kesan professional

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	20
Setuju	4	9	36	35
Ragu – Ragu	3	16	48	40
Tidak Setuju	2	2	2	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	126	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada penggunaan warna dimana 20%, menyatakan sangat setuju, 35% menyatakan setuju, 40% menyatakan ragu- ragu, 5% menyatakan tidak setuju,. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan ragu-ragu Tentang Warna pada interior menimbulkan kesan professional dengan persentase 35% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan tidak setuju dengan persentase 5%. Hasil dari penilaian responden adalah warna yang ada di ruangan kurang terang mengakibatkan ruangan terasa gelap

Tabel 4.12 Pendapat Responden Tentang Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7,5
Setuju	4	20	80	50
Ragu – Ragu	3	11	33	27,5
Tidak Setuju	2	4	8	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5
Jumlah		40	138	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan penggunaan warna dimana 7,5% menyatakan sangat setuju Tentang Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada, 50% menyatakan setuju, 27,5% menyatakan ragu – ragu Tentang Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada, 10% menyatakan tidak setuju, dan 5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada dengan persentase 50% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada dengan persentase 5%. Hasil dari tabel di atas adalah penggunaan warna akan memberikan suasana yang berbeda pada pekerjaan

Tabel 4.13 Pendapat Responden Tentang Warna cat di ruangan membuat semangat kerja dan tidak membosankan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	14	56	35,0
Ragu – Ragu	3	15	45	37,5
Tidak Setuju	2	2	4	5,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	150	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan penggunaan warna dimana 22,5% menyatakan sangat setuju, 35% menyatakan setuju, 37,5% menyatakan ragu - ragu, 5% menyatakan tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan ragu-ragu Tentang Warna cat di ruangan membuat semangat kerja dan tidak membosankan dengan persentase 37,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan tidak setuju Tentang Warna cat di ruangan membuat semangat kerja dan tidak membosankan dengan persentase 5%. Hasil dari tabel di atas adalah penggunaan warna akan memberikan suasana yang berbeda pada pekerjaan dan membuat semangat

5. Ruang Gerak Tempat Bekerja

Tabel 4.14 Pendapat Responden Ruang gerak yang sesuai pada saat bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	30	120	75,0
Ragu – Ragu	3	6	18	15,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	158	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Pekerjaan itu sendiri menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 65% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu,. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju dengan persentase 56,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu sangat setuju Tentang Ruang gerak yang sesuai pada saat bekerja dengan persentase 12,5%. Menurut responden ruang gerak saat ini masih sangat terbatas apabila untuk menampung banyak konsumen sehingga aktivitas menjadi terbatas.

Tabel 4.15 Pendapat Responden Tentang Ruang aktifitas

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan tanggung jawab dalam pekerjaan menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 5% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Ruang aktifitas penunjang dengan persentase 75% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju tentang ruang aktifitas penunjang dengan persentase 10%. Menurut jawaban responden ruang aktivitas penunjang saat ini masih kurang sehingga tidak dapat berfungsi dengan baik

Tabel 4.16 Pendapat Responden Tentang Kesesuaian tata letak peralatan dan perlengkapan kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5

Setuju	4	26	10 4	65,0
Ragu – Ragu	3	9	27	22,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	19 5	100

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5
Setuju	4	26	10 4	65,0
Ragu – Ragu	3	9	27	22,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	15 6	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Pekerjaan itu sendiri menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 65% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu,. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Kesesuaian tata letak peralatan dan perlengkapan kerja dengan persentase 56,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu sangat setuju Tentang Kesesuaian tata letak peralatan dan perlengkapan kerja dengan persentase 12,5%. Hasil dari jawaban responden adalah tat letak kantor kurang memperhatikan riang gerak menjadikan ruang gerak karyawan menjadi terbatas

6. Ruang Kemampuan Bekerja

Tabel 4.17 Pendapat Responden Tentang Struktur kerja yang diberikan pada karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15,0
Setuju	4	11	44	27,5

Ragu – Ragu	3	11	33	27,5
Tidak Setuju	2	11	22	27,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,5
Jumlah		40	130	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Perusahaan menyediakan sarana transportasi untuk karyawan dimana 28% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 17,3% menyatakan ragu- ragu, 4,2% menyatakan tidak setuju, dan 0,6% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Struktur kerja yang diberikan pada karyawan dengan persentase 50% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang Struktur kerja yang diberikan pada karyawan dengan persentase 0,6%. Menurut data responden bahwa struktur organisasi terlalu berbelit-belit sehingga menjadikan birokrasi menjadi sulit.

Tabel 4.18 Pendapat Responden Tentang Diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengenai pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5
Setuju	4	26	104	65,0
Ragu – Ragu	3	9	27	22,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	156	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Pekerjaan itu sendiri menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 65% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu,. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengenai pekerjaan dengan persentase 56,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu sangat setuju dengan persentase 12,5%. Menurut tabel di atas

bahwa kesempatan untuk naik jabatan sangat terbuka apabila niat kita baik.

Tabel 4.19 Pendapat Responden Tentang Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	30	120	75,0
Ragu – Ragu	3	6	18	15,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	158	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Tanggung jawab dalam pekerjaan menyatakan dimana 10% menyatakan sangat setuju, 75% menyatakan setuju, 15% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih dengan persentase 75% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 10%. Menurut tabel di atas bahwa setiap karyawan berprestasi akan mendapatkan penghargaan.

7. Hubungan Pegawai Dengan Pegawai lainnya

Tabel 4.20 Pendapat Responden Tentang Komunikasi yang baik dengan rekan kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	21	17,5
Setuju	4	12	48	30,0
Ragu – Ragu	3	10	30	25,0
Tidak Setuju	2	8	16	20,0
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	7,5
Jumlah		40	118	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Hubungan dengan karyawan lain dimana 17,5 % menyatakan sangat setuju, 30 % menyatakan setuju, 25% menyatakan ragu- ragu, 20% menyatakan tidak setuju, dan 7,5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Komunikasi yang baik dengan rekan kerja dengan persentase 30% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju tentang komunikasi yang baik dengan rekan kerja dengan persentase 7,5%. Hasil dari jawaban responden menyatakan bahwa komunikasi antar rekan kerja sangat kurang sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan

Tabel 4.21 Pendapat Responden Tentang Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7,5
Setuju	4	19	76	47,5
Ragu – Ragu	3	10	20	25,0
Tidak Setuju	2	7	14	17,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,5
Jumlah		40	126	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya dimana 7,5% menyatakan sangat setuju, 47,5% menyatakan setuju, 25% menyatakan ragu - ragu, 17,5% menyatakan tidak setuju, dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja dengan persentase 47,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja dengan persentase 2,5%. Hasil dari jawaban responden menyatakan bahwa komunikasi antar rekan kerja sangat kurang sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan

Tabel 4.22 Pendapat Responden Tentang Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan

Keterangan	Bobot	Jumlah	Bobot	Persentase (%)
	t			

		Responden	Total	
Sangat Setuju	5	1	5	2,5
Setuju	4	17	68	42,5
Ragu – Ragu	3	10	30	25,0
Tidak Setuju	2	11	22	27,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,5
Jumlah		40	126	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan hubungan pegawai dengan pegawai lainya dimana 2,5% menyatakan sangat setuju, 42,5% menyatakan setuju, 25% menyatakan ragu - ragu, 27,5% menyatakan tidak setuju, dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan dengan persentase 42,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang Suasana di tempat kerja harmonis dan menyenangkan dengan persentase 2,5%. Hasil dari jawaban responden menyatakan bahwa usasan tempat kerja yang harmonis di perusahaan sudah seusai Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja :

Tabel 4.23 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Lingkungan kerja

	Pernyataan	Bobot Total	Rata – RataBobot Total
Penerangan			
1	Cahaya ruangan yang menunjang pekerjaan	103	358
2	Cahaya ruangan tidak menyilaukan	116	
3	Cahaya ruangan pada saat mendung atau malam hari sudah memadai	347	
Suhu Udara			
4	Suhu ruangan membantu penyelesaian pekerjaan lebih efektif	100	347
5	Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar	118	
6	Tersedianya alat yang penunjang seperti kipas angin atau <i>Air Conditioner</i> (AC)	129	
Suara Bising			
7	Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja	126	226
8	Suara yang terdengar dari dalam ruangan tempat bekerja	140	
Penggunaan Warna			
9	Warna pada interior menimbulkan kesan profesional	126	414
10	Lingkungan Kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang ada	138	

11	Warna cat di ruangan membuat semangat kerja dan tidak membosankan	150	
Ruang Gerak Tempat Bekerja			
11	Ruang gerak yang sesuai pada saat bekerja	156	509
13	Ruang aktifitas penunjang	158	
14	Kesesuaian tata letak peralatan dan perlengkapan kerja	195	
Kemampuan Bekerja			
15	Struktur kerja yang diberikan pada karyawan	130	444
16	Diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mengenai pekerjaan	156	
17	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	158	
Hubungan Pegawai dan pegawai lainnya			
18	Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	118	346
19	Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja	126	
20	Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan	102	
Rata –rata		377,4	2

Sumber : data diolah tahun 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 377,4, hal itu menunjukkan bahwa karyawan berpendapat bahwa lingkungan kerja pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata dalam kategori baik. Variabel Lingkungan Kerja memiliki tujuh indikator yaitu indikator penerangan dengan rata-rata skor sebesar 358, indikator suhu udara dengan rata-rata skor sebesar 347, indikator suara bising dengan rata-rata skor sebesar 266, dan indikator penggunaan warna dengan rata-rata skor sebesar 414, indikator ruang gerak karyawan dengan rata-rata skor sebesar 509, dan indikator kemampuan bekerja dengan rata-rata skor sebesar 444 dan indikator kemampuan bekerja dengan rata-rata skor sebesar 346. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata total skor paling besar adalah indikator ruang gerak karyawan yaitu 691 dengan pernyataan mengenai ruang gerak tempat bekerja. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor paling kecil yaitu indikator suara bising 266 dengan pernyataan mengenai suara bising pada tempat kerja.

Indikator ruang gerak didapatkan rata – rata tanggapan yaitu 509, tanggapan tertinggi yaitu Keseuaian tata letak peralatan dan lingkungan kerja dengan Bobot total 195 dan tanggapan terendah dan berada dibawah rata – rata yaitu pada instrumen ruang gerak ruang gerak yang sesuai saat bekerja dengan Bobot total 156. Maka dari itu, ruang gerak yang ada pada perusahaan harus sesuai dengan yang dibutuhkan untuk karyawan atau dengan kata lain ruang gerak bagi karyawan untuk bekerja harus baik dan layak..

Indikator suara bising didapatkan rata – rata tanggapan yaitu 266, tanggapan tertinggi yaitu Suara yang terdengar dari dalam ruangan tempat bekerja dengan Bobot total 140 dan tanggapan terendah dan berada dibawah rata – rata yaitu pada suara bising adalah Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja dengan Bobot total 126. Maka dari itu, perlu diadakannya perharikan tentang suara yang bising dari tempat bekerja karena dapat mengganggu kenyamanan dan dapat menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

4.3.3 Kepuasan Karyawan Karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.24 Pendapat Responden Tentang Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5
Setuju	4	26	10	65,0

			4	
Ragu – Ragu	3	9	27	22,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	15 6	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Pekerjaan itu sendiri menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 65% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu,. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dengan persentase 56,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu sangat setuju dengan persentase 12,5%. Jawaban di atas maka responden menyatakan bahwa pekerjaan yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan.

Tabel 4.25 Pendapat Responden Tentang Tanggung jawab dalam pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	30	120	75,0
Ragu – Ragu	3	6	18	15,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	158	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Tanggung jawab dalam pekerjaan menyatakan dimana 10% menyatakan sangat setuju, 75% menyatakan setuju, 15% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Tanggung jawab dalam pekerjaan dengan persentase 75% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 10%. Hasil dari jawaban di atas adalah bahwa tentang tanggung jawab pekerjaan sudah

sesuai dengan pekerjaan

Tabel 4.26 Pendapat Responden Tentang Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5
Setuju	4	30	120	75,0
Ragu – Ragu	3	5	15	12,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	120	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 75% menyatakan setuju, 12,5%. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu dengan persentase 75% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 12,5%. Hasil di atas menyatakan bahwa setiap pekerjaan yang ada dapat diselesaikan tepat waktu.

Tabel 4.27 Pendapat Responden Tentang Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5,0
Setuju	4	15	60	37,5
Ragu – Ragu	3	23	69	57,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	139	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan menyatakan dimana 5% menyatakan sangat setuju, 37,5% menyatakan setuju, 57,5% menyatakan ragu - ragu.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan ragu-ragu Tentang Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan dengan persentase 57,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 5%. Hasil jawaban responden adalah bahwa pekerjaan saat ini merupakan pekerjaan yang menantang karena berkaitan dengan konsumen dan kepercayaan

Tabel 4.28 Pendapat Responden Tentang Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	20	80	50,0
Ragu – Ragu	3	16	48	40,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	148	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini menyatakan dimana 10% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 40% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini dengan persentase 50% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 10%. Dengan melihat hasil dari penelitian ini bahwa karyawan senang bekerja di tempat saat ini

2. Gaji/Upah

Tabel 4.29 Pendapat Resonden Tentang Kesesuaian gaji dengan pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
------------	-------	------------------	-------	----------------

			Total	
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	17	68	42,5
Ragu – Ragu	3	17	51	42,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	149	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Kesesuaian gaji dengan pekerjaan menyatakan dimana 15% menyatakan sangat setuju, 42,5% menyatakan setuju, 42,5% menyatakan ragu - ragu,. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Kesesuaian gaji dengan pekerjaan dengan persentase 42,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 15%. Hasil jawaban responden adalah dengan hal ini menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan

Tabel 4.30 Pendapat Responden Tentang Tunjangan atau insentif yang diberikan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5
Setuju	4	24	104	60,0
Ragu – Ragu	3	11	33	27,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	162	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Tunjangan atau insentif yang diberikan menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 60% menyatakan setuju, 27,5% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Tunjangan atau insentif yang diberikan dengan persentase 60% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 12,5%. Dengan melihat hal ini maka dapat dikatakan tunjangan yang diberikan belum sesuai

karena masih tidak sesuai dengan jabatan

Tabel 4.31 Pendapat Responden Tentang Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	22	88	55,0
Ragu – Ragu	3	9	27	22,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	160	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Tentang Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja menyatakan dalam waktu yang cukup dimana 22,5% menyatakan sangat setuju, 55% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja dengan persentase 55% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 22,5%. Hasil jawaban dari responden menyatakan bahwa perusahaan sudah sesuai dengan kenaikan jabatan dengan pertimbangan prestasi kerja

Tabel 4.32 Pendapat Responden Tentang Adanya asuransi atau jaminan sosial bagi karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	20	80	50,0
Ragu – Ragu	3	16	48	40,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	148	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini menyatakan dimana 10% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 40% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Adanya asuransi atau jaminan sosial bagi karyawan dengan persentase 50% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 10%. Hasil dari jawaban responden bahwa asuransi sudah diberikan oleh perusahaan

Tabel 4.33 Pendapat Responden Tentang Uang lembur yang diberikan sesuai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5
Setuju	4	26	104	65,0
Ragu – Ragu	3	9	27	22,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	166	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Pekerjaan itu sendiri menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 65% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu,. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Adanya asuransi atau jaminan sosial bagi karyawan dengan persentase 56,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu sangat setuju dengan persentase 12,5%. Hasil dari jawaban responden uang lembur yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang ada.

3. Supervisi

Tabel 4.34 Pendapat Responden Tentang Bantuan teknis yang diberikan atasan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	20	80	50,0
Ragu – Ragu	3	16	48	40,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	148	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini menyatakan dimana 10% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 40% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Bantuan teknis yang diberikan atasan dengan persentase 50% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 10%. Hasil jawaban dari responden menyatakan bahwa hasilnya adalah bantuan teknis atasan masih kurang terasa

Tabel 4.35 Pendapat Responden Tentang Dukungan moril yang diberikan atasan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7,5
Setuju	4	19	76	47,5
Ragu – Ragu	3	10	20	25,0
Tidak Setuju	2	7	14	17,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,5
Jumlah		40	126	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya dimana 7,5% menyatakan sangat setuju, 47,5% menyatakan setuju, 25% menyatakan ragu - ragu, 17,5% menyatakan tidak setuju, dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Dukungan moril yang diberikan atasan dengan persentase 47,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju Tentang

Dukungan moril yang diberikan atasan dengan persentase 2,5%. Hasil jawaban dari responden menyatakan bahwa hasilnya adalah bantuan teknis atasan masih kurang terasa

Tabel 4.36 Pendapat Responden Tentang Pengawasan yang dilakukan oleh atasan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	20	80	50,0
Ragu – Ragu	3	16	48	40,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	148	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini menyatakan dimana 10% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 40% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju dengan persentase 50% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 10%. Hasil jawaban dari responden menyatakan bahwa hasilnya adalah pengawasan oleh atasan sudah cukup.

Tabel 4.36 Pendapat Responden Tentang Atasan memberikan kesempatan dan mendorong karyawan untuk selalu berprestasi

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	20	80	50,0
Ragu – Ragu	3	16	48	40,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	148	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini menyatakan dimana 10% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 40% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan

tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Atasan memberikan kesempatan dan mendorong karyawan untuk selalu berprestasi dengan persentase 50% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 10%. Peluang yang diberikan atasan sudah cukup dan baik.

Tabel 4.38 Pendapat Responden Tentang Atasan menunjukkan sikap bersahabat dan menyenangkan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	22	88	55,0
Ragu – Ragu	3	9	27	22,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	160	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Tentang Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja menyatakan dalam waktu yang cukup dimana 22,5% menyatakan sangat setuju, 55% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Atasan menunjukkan sikap bersahabat dan menyenangkan dengan persentase 55% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju Tentang Atasan menunjukkan sikap bersahabat dan menyenangkan dengan persentase 22,5%. Melihat table di atas menyatakan bahwa atasan sangat menunjukkan sikap yang baik dan bersahabat.

4. Rekan Kerja

Tabel 4.39 Pendapat Responden Tentang Kerjasama dalam tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22,5
Setuju	4	22	88	55,0
Ragu – Ragu	3	9	27	22,5

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	160	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Tentang Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja menyatakan dalam waktu yang cukup dimana 22,5% menyatakan sangat setuju, 55% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Kerjasama dalam tim dengan persentase 55% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 22,5%.

Tabel 4.40 Pendapat Responden Tentang Lingkungan sosial dalam pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5,0
Setuju	4	15	60	37,5
Ragu – Ragu	3	23	69	57,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	139	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan menyatakan dimana 5% menyatakan sangat setuju, 37,5% menyatakan setuju, 57,5% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan ragu-ragu Tentang Lingkungan sosial dalam pekerjaan dengan persentase 57,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 5%. Hasil dari jawaban responden adalah Pekerjaan yang diberikan terasa menantang

Tabel 4.41 Pendapat Responden Tentang Saling menghormati sesama karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12,5
Setuju	4	24	104	60,0

Ragu – Ragu	3	11	33	27,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	161	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Tunjangan atau insentif yang diberikan menyatakan dimana 12,5% menyatakan sangat setuju, 60% menyatakan setuju, 27,5% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Saling menghormati sesama karyawan dengan persentase 60% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju dengan persentase 12,5%. Hasil dari jawaban responden adalah bahwa antar karyawan sudah saling menghargai.

Tabel 4. 42 Pendapat Responden Tentang Suasana kekeluargaan antar karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7,5
Setuju	4	19	76	47,5
Ragu – Ragu	3	10	20	25,0
Tidak Setuju	2	7	14	17,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,5
Jumlah		40	126	100

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan hubungan pegawai dengan pegawai lainya dimana 7,5% menyatakan sangat setuju, 47,5% menyatakan setuju, 25% menyatakan ragu - ragu, 17,5% menyatakan tidak setuju, dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju dengan persentase 47,5% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 2,5%. Hasil jawaban dari responden adalah suasana di perusahaan sudah seperti keluarga yang hangat

Tabel 4.43. Pendapat Responden Tentang Hubungan dan komunikasi dengan sesama karyawan baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
------------	-------	------------------	-------------	----------------

		en		
Sangat Setuju	5	4	20	10,0
Setuju	4	20	80	50,0
Ragu – Ragu	3	16	48	40,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	148	100

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Berdasarkan penelitian terhadap 40 responden pada pernyataan Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini menyatakan dimana 10% menyatakan sangat setuju, 50% menyatakan setuju, 40% menyatakan ragu - ragu. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang terbesar yaitu menyatakan setuju Tentang Hubungan dan komunikasi dengan sesama karyawan baik dengan persentase 50% dan jawaban responden yang terkecil yaitu menyatakan sangat setuju Tentang Hubungan dan komunikasi dengan sesama karyawan baik dengan persentase 10%

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden Kepuasan Karyawan :

Tabel 4.44 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Kepuasan Karyawan

No	Pernyataan	Bobot Total	Rata – Rata Bobot Total
Pekerjaan Itu Sendiri			
1	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	156	721
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan	158	
3	Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu	120	

4	Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan	139	
5	Senang dengan pekerjaan dan tempat bekerja saat ini	148	
Gaji/upah			
6	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	149	785
7	Tunjangan atau insentif yang diberikan	162	
8	Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja	160	
9	Adanya asuransi atau jaminan sosial bagi karyawan	148	
10	Uang lembur yang diberikan sesuai	166	
Supervisi			
11	Bantuan teknis yang diberikan atasan	148	730
12	Dukungan moril yang diberikan atasan	126	
13	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan	148	
14	Atasan memberikan kesempatan dan mendorong karyawan untuk selalu berprestasi	148	
15	Atasan menunjukkan sikap bersahabat dan menyenangkan	160	
Rekan Kerja			
16	Kerjasama dalam tim	160	734
17	Lingkungan sosial dalam pekerjaan	139	

18	Saling menghormati sesama karyawan	161	
19	Suasana kekeluargaan antar karyawan	126	
20	Hubungan dan komunikasi dengan sesama karyawan baik	148	
Rata –rata		594	

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 594, hal itu menunjukkan bahwa karyawan berpendapat bahwa kepuasan karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata tergolong dalam kategori baik. Variabel kepuasan karyawan memiliki empat indikator yaitu indikator Pekerjaan itu sendiri, dengan rata-rata skor sebesar 721, indikator gaji/upah dengan rata-rata skor sebesar 785, indikator Supervisi dengan rata-rata skor sebesar 730, indikator rekan kerja dengan rata-rata skor sebesar 734. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata total skor paling besar adalah indikator gaji/upah yaitu 785 dengan pernyataan mengenai tunjangan dan intensif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor paling kecil yaitu indikator pekerjaan itu sendiri yaitu 721 dengan pernyataan mengenai Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan

Berdasarkan data diatas, pada indikator yang memiliki rata-rata total skor paling besar adalah indikator gaji/upah yaitu 785 dengan pernyataan mengenai tunjangan dan intensif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Semakin tinggi intensif yang diberikan maka akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan para karyawan.

4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, mengenai Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Karyawan yang dapat dikatakan keduanya memiliki hubungan. Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi menggunakan *rank spearman* menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui apakah benar terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Karyawan pada karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata

Tabel 4.45 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kepuasa
--	--	---------

			Lingkunga n Kerja	n Karyaw an
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,801*
		Sig. (1-tailed)	.	,004
		N	40	40
	Kepuasa n Karyaw an	Correlation Coefficient	,801*	1,000
		Sig. (1-tailed)	,004	.
		N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level
(1-tailed).

Sumber :Outupt SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,801. Artinya lingkungan kerja dengan Kepuasan Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat positif dengan nilai signifikan sebesar (0,004<0,05) artinya ada hubungan yang nyata antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata.

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai pengaruh antar variabel, variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan Kepuasan Karyawan. Jadi perhitungan korelasi *rank spearman* diketahui nilai korelasi sebesar $r_s = 0,801$, selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,862^2 \times 100\% \\
 &= 64,16\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi diatas adalah sebesar 0,7430 yang artinya adalah kontribusi hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan Karyawan adalah sebesar 64,16% dan sebesar 35,83% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Karyawan

Lingkungan kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 377,4, hal itu

menunjukkan bahwa karyawan berpendapat bahwa lingkungan kerja pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata dalam kategori baik. Variabel Lingkungan Kerja memiliki tujuh indikator yaitu indikator penerangan dengan rata-rata skor sebesar 358, indikator suhu udara dengan rata-rata skor sebesar 347, indikator suara bising dengan rata-rata skor sebesar 266, dan indikator penggunaan warna dengan rata-rata skor sebesar 414, indikator ruang gerak karyawan dengan rata-rata skor sebesar 509, dan indikator kemampuan bekerja dengan rata-rata skor sebesar 444 dan indikator kemampuan bekerja dengan rata-rata skor sebesar 346. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata total skor paling besar adalah indikator ruang gerak karyawan yaitu 691 dengan pernyataan mengenai ruang gerak tempat bekerja. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor paling kecil yaitu indikator suara bising 266 dengan pernyataan mengenai suara bising pada tempat kerja.

Indikator ruang gerak didapatkan rata – rata tanggapan yaitu 509, tanggapan tertinggi yaitu kesesuaian tata letak peralatan dan lingkungan kerja dengan Bobot total 195 dan tanggapan terendah dan berada dibawah rata – rata yaitu pada instrumen ruang gerak ruang gerak yang sesuai saat bekerja dengan Bobot total 156. Maka dari itu, ruang gerak yang ada pada perusahaan harus sesuai dengan yang dibutuhkan untuk karyawan atau dengan kata lain ruang gerak bagi karyawan untuk bekerja harus baik dan layak..

Indikator suara bising didapatkan rata – rata tanggapan yaitu 266, tanggapan tertinggi yaitu Suara yang terdengar dari dalam ruangan tempat bekerja dengan Bobot total 140 dan tanggapan terendah dan berada dibawah rata – rata yaitu pada suara bising adalah Suara bising yang terdengar dari luar ruangan tempat bekerja dengan Bobot total 126. Maka dari itu, perlu diadakannya perhatikan tentang suara yang bising dari tempat bekerja karena dapat mengganggu kenyamanan dan dapat menurun.

kepuasan karyawan diperoleh rata- rata total skor sebesar 594, hal itu menunjukkan bahwa karyawan berpendapat bahwa kepuasan karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata tergolong dalam kategori baik. Variabel kepuasan karyawan memiliki empat indikator yaitu indikator Pekerjaan itu sendiri, dengan rata-rata skor sebesar 721, indikator gaji/upah dengan rata-rata skor sebesar 785, indikator Supervisi dengan rata-rata skor sebesar 730, indikator rekan kerja dengan rata-rata skor sebesar 734. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata total skor paling besar adalah indikator gaji/upah yaitu 785 dengan pernyataan mengenai tunjangan dan intensif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor paling kecil yaitu indikator pekerjaan itu sendiri yaitu 721 dengan pernyataan mengenai Pekerjaan yang diberikan terasa menantang untuk dikerjakan

Berdasarkan data diatas, pada indikator yang memiliki rata-rata total skor paling besar adalah indikator gaji/upah yaitu 785 dengan pernyataan mengenai tunjangan dan intensif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Semakin tinggi intensif yang diberikan maka akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan para karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan Kepuasan karyawan setelah dilakukan uji hipotesis ternyata terbukti terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan hal ini tentu sesuai dengan teori menurut Menurut Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab – bab sebelumnya mengenai Hubungan Lingkungan kerja dengan kepuasan Karyawan pada Karyawan PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 377,4. bahwa indikator yang memiliki rata-rata total skor paling tertinggi adalah indikator ruang gerak karyawan yaitu 691 dengan pernyataan mengenai ruang gerak tempat bekerja yang artinya ruang gerak di tempat bekerja kurang memadai Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor paling terkecil yaitu indikator suara bising 266 dengan pernyataan mengenai suara bising pada tempat kerja. Menyatakan bahwa suara bising pada tempat kerja tidak terlalu mengganggu kepuasan kerja dan lingkungan kerja
2. Berdasarkan responden mengenai kepuasan karyawan kepuasan karyawan diperoleh rata-rata total skor tertinggi 594,-indikator yang memiliki rata-rata total skor paling besar adalah indikator ruang gerak karyawan yaitu 691 dengan pernyataan mengenai ruang gerak tempat bekerja. Yang artinya ruang gerak pada tempat kerja tidak memadai sehingga mempengaruhi kepuasan kerja Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor paling terkecil yaitu indikator suara bising 266 dengan pernyataan mengenai suara bising pada tempat kerja. Suara bising tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja dengan Kepuasan karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata memiliki hubungan dengan nilai korelasi $r_s=0.801$ yang termasuk kedalam kriteria sangat kuat dan nilai sig $0,004<0,05$ yang artinya

terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan karyawan. Lingkungan Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64.16% dan sebesar 35,84% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Saran yang dikemukakan oleh peneliti sesuai dengan pembahasan mengenai “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata” yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja, ruang gerak karyawan yang disediakan oleh PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata harus lebih diperhatikan. Dimana, pada PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata ruang gerak karyawan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan- karyawan yang dinilai masih sempit, hal itu tentu perlu untuk diperhatikan karena akan mempengaruhi semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu, disarankan untuk adanya peninjauan mengenai hal tersebut bisa dengan menetapkan tata ruang yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Kepuasan karyawan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik, hal itu ditunjukkan dengan jumlah kehadiran dan turnover karyawan di PT Bank CIMB Niaga KCP Cibubur Kota Wisata masih cukup besar. Hal ini karena masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap ruang lingkungan kerja dimana hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Chairina, Raden R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Personalia (Terjemahan Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga
- Erisman, Afri, dan Arini, Eti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Perspektif Managerial dan Sosial)*. Yogyakarta: Deepublish
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen = Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: Andi
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mondy, R.Wayne, and Martocchio, Joseph.J. (2016). *Human Resource Management Fourteenth Edition Global Edition*. Harlow: Pearson
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Osbourne, Rosaline. (2015). *Job Satisfaction: Determinants, Workplace Implications and Impacts on Psychological Well-Being*. New York: Nova Science Publishers

- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- _____. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihombing, Sarinah, et al. (2015). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta: In Media
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukirno, Sadono, et al. (2017). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal

- Afani, M. Zainul. (2008). *Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun*. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
- Dewi, Aprilia Hikari. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area
- Kinanti, Annisa Q. (2012). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Murtafia, Iin. Dan Suryalena. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelawan)*. Skripsi. Universitas Negeri Riau
- Oludeyi, Olukunle S. (2015). *A Review of Literature on Work Environment and Work Commitment: Implication for Future Research in Citadels of Learning*. Journal of Human Resources Management, 18(2), 32-45. Comenius University Bratislava
- Oswald, Andrew J., et al. (2015). *Happiness and Productivity*. Journal of Labor Economics, 33(4). pp. 789-822. University of Chicago Press.
- Pratiwi, Linda. (2017). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Stankovska, G., et al. (2017). *Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education*. Bulgarian Comparative Education Society. Bulgarian Comparative Education Society Sofia Bulgaria

Lampiran

