

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI WAHANA TATA CABANG PALEMBANG

Edduar Hendri *)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 30 orang responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Regresi Linear berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Hasibuan (2003: 12) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Bila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, bila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Seorang manajer yang efektif harus mahir dalam membaca tren dalam lingkungan external, dalam suatu pekerjaan serta memahami tren-tren tersebut berdampak pada suatu pekerjaan yang dilaksanakannya dan tenaga kerja yang dikelola, Lingkungan internal berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dari sebuah organisasi, lingkungan internal tersebut meliputi pekerja, dewan komisaris, dan pemegang saham.

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan. Sebagai manajemen yang baik meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan diri karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-

tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian kepuasan dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang puas akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya.

Dari teori diatas maka, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja bagi karyawan merupakan suatu faktor pendukung kepuasan kerja karyawan dapat melakukan perubahan-perubahan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, penilaian kepuasan kerja karyawan digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

PT. Asuransi Wahana Tata, merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang asuransi umum. PT. Asuransi Wahana Tata belum bisa mengoptimalkan lingkungan kerja yang positif secara maksimal dalam mendukung kinerja karyawannya. Untuk mengembangkan bisnis dan layanan yang sesuai dengan tujuan strategis, perusahaan telah menggunakan sistem teknologi

informasi yang terintegrasi dan *online* seluruh kantor.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI WAHANA TATA CABANG PALEMBANG.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”?
- 2) Apakah secara bersama-sama terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

2. KERANGKA TEORITIS

2.1. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2001) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang diembankan.”

Selanjutnya menurut Maryati (2008) banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, dikarenakan lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita ,melalui panca indra kemudian mengalir kedalam hati.

Menurut Robbins dan Coulter (2004) lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis”. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

2.1.1. Lingkungan Kerja Fisik

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman.

Misalnya seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warna- warna cat dinding atau peralatan kantor serasi, dan penerangan kantor yang memadai.

Bekerja akan lebih tenang kalau lingkungan kerja tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi kerja atau mungkin bekerja akan lebih nyaman jika sambil mendengarkan musik yang menyemangati atau yang menimbulkan inspirasi.

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

Sedangkan menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah

tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Selanjutnya menurut Sarwono menyatakan "Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja."

Selanjutnya Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. (Komarudin, 2002).

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2002).

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising

- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan
- 7) Kebersihan

2.1.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi.

Sehubungan dengan masalah pembentukan dan pengusahaan sikap,

Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- 5) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Pendapat lain dikemukakan oleh Herman (2008) bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik-konflik internal". Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang

memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

2.2. 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.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2010).

Sedangkan menurut Hasibuan, (2009). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sementara itu Rivai, (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap, khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian

diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan serta harapan seseorang akan penghargaan yang diterimanya dari pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Hasibuan, (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pemimpin dan kepemimpinan.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.3. Penelitian Terdahulu

Ida Ayu Yanti Agustini (2002) dengan judul Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelima faktor yang dipilih yaitu balas jasa, penempatan, suasana, dan lingkungan kerja, sikap pimpinan, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di sekretariat Daerah Badung. Persamaannya dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sama-sama meneliti variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta variabel terikat kepuasan kerja, sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas lainnya yang diteliti.

Ratih Dewi Kumala I. A (2008) dengan judul Pengaruh Pengembangan Organisasi,

Kepemimpinan, Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang?

- 2) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang?
- 3) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang?

3. PROSEDUR PENELITIAN

3.1. Definisi operasional Variabel

**Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	- Pewarnaan - Penerangan - Udara - Suara bising - Ruang gerak - Keamanan - Kebersihan	Ordinal
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	- Pengawasan. - Suasana kerja - Sistem pemberian imbalan - Perlakuan - Ada rasa aman - Hubungan yang serasi	Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap, khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Balas jasa yang adil dan layak. - Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. - Berat ringannya pekerjaan. - Suasana dan lingkungan pekerjaan. - Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. - Sikap pemimpin dan kepemimpinan. - Sifat pekerjaan monoton atau tidak. 	Ordinal

3.2. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata yang berjumlah 30 orang. Besarnya sampel yang diambil dengan menggunakan sampling jenuh artinya penulis mengambil keseluruhan populasi yang ada sebagai sampel yaitu keseluruhan karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang berjumlah 30 orang.

3.3. Teknik Analisis Data

Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik inferensial. Statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (X) baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variable

terikat (Y) dipergunakan analisis regresi berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

4.1.1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Priyatno (2010) dari hasil dapat diketahui nilai korelasi antara skor item. Nilai ini kita bandingkan dengan r- tabel, r- tabel dapat di cari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 30, maka didapat r-tabel sebesar (0,361). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur variabel independen seperti pada tabel berikut:

Tabel 2.
Rangkuman Uji Validitas Butir

Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Status
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1	0,680	0,361	Valid
	2	0,613	0,361	Valid
	3	0,700	0,361	Valid
	4	0,623	0,361	Valid
	5	0,661	0,361	Valid
	6	0,775	0,361	Valid
	7	0,868	0,361	Valid
	8	0,721	0,361	Valid
	9	0,807	0,361	Valid
	10	0,637	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	11	0,016	0,361	Tidak Valid
	12	0,625	0,361	Valid
	13	0,798	0,361	Valid
	14	0,554	0,361	Valid
	15	0,798	0,361	Valid
	16	0,783	0,361	Valid
	17	0,751	0,361	Valid
	18	0,363	0,361	Valid
	19	0,853	0,361	Valid
	20	0,517	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	21	0,488	0,361	Valid
	22	0,699	0,361	Valid
	23	0,515	0,361	Valid
	24	0,670	0,361	Valid
	25	0,622	0,361	Valid
	26	0,640	0,361	Valid
	27	0,107	0,361	Tidak Valid
	28	0,703	0,361	Valid
	29	0,551	0,361	Valid
	30	0,531	0,361	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas, uji validitas untuk butir masing-masing variable dapat diketahui bahwa dari 30 butir yang diuji 28 butir menunjukkan hasil yang valid (sah). Sedangkan 2 butir dinyatakan gugur masing-masing adalah 1 butir untuk variable lingkungan kerja non fisik dan 1 butir untuk variable kepuasan kerja. karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian 2 butir pertanyaan yang tidak valid dinyatakan gugur dan 28 butir dapat dilanjutkan kepada analisis reliabilitas.

4.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Priyatno (2010) analisis Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode *Alpha-Cronboch*. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,6, apabila r alpha $>$ 0,6 maka variabel yang diteliti adalah reliable. Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Rangkuman Nilai Alpha Masing-masing Variabel
(Dependen dan Independen)

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,884	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,840	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Hasil uji reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai alpha untuk variable independen adalah : 0,884 (X1), dan 0,840 (X2), sedangkan untuk kepuasan kerja (Y) adalah 0,784. Jadi secara keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel (andal) karena lebih besar dari 0,6.

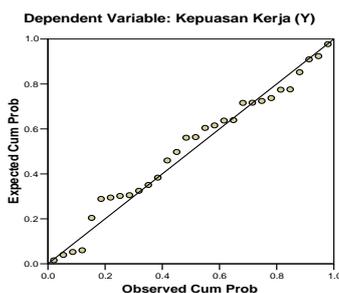
4.1.3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal.

Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik normal plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 1. Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 1 di atas, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi

4.1.4. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2008), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel bebas, dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya Multikolinearitas, maka dapat dilihat dengan Besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Persamaan regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan Mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,950	1,053
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,950	1,053

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada

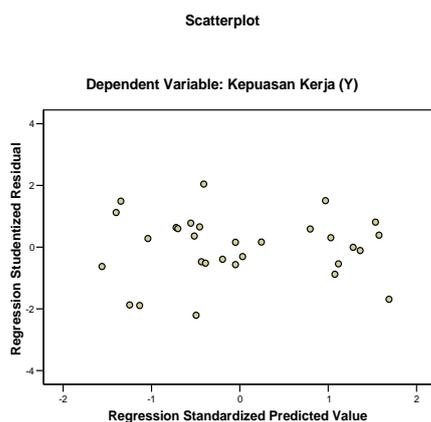
semua variabel independen berada tidak jauh dari nilai 1 atau lebih kecil dari 10 dan angka tolerance mendekati 1 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga regresi sah untuk digunakan.

4.1.5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Prayitno (2008), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Pemeriksaan terhadap gejala *Heteroskedastisitas* adalah dengan melihat pola diagram pencar yang dihasilkan dari selisih antara nilai Y prediksi dengan Y observasi. Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami *Heteroskedastisitas*. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan *Heteroskedastisitas*.

Gambar. 2 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Terlihat pada Gambar 2 bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk

suatu pola tertentu teratur, bergelombang, melebar, kemudian menyempit, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi yang diperoleh tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4.2. PEMBAHASAN

4.2.1. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis null (H_0) adalah hipotesis yang menyebutkan antara variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyebutkan adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan probabilitas signifikan berdasarkan nilai alfa yaitu 5%, apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian pula sebaliknya, apabila probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika H_a diterima maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika H_a di tolak maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel independen.

4.2.1.1. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323,842	2	161,921	20,427	,000(a)
Residual	214,025	27	7,927		
Total	537,867	29			

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian 2012 (Data diolah)

Dari hasil uji anova diperoleh F hitung sebesar 20,427 dengan tingkat probabilitas sebesar 0.000 (signifikan). Syarat uji yang digunakan adalah: apabila pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) koefisien regresi lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan komputasi data dengan bantuan SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi sebesar 0.000 atau lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol

dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima, berarti kedua variabel X tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Kemampuan variable independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) menjelaskan pengaruhnya terhadap variable dependen (kepuasan kerja karyawan) ditunjukkan pada table berikut ini.

Tabel 5
Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776(a)	,602	,573	2,815

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian 2012 (Data diolah)

Dari table 5 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,602 atau 60,2%. Hal ini berarti kemampuan variable independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) menjelaskan pengaruhnya terhadap variable dependen (kepuasan kerja karyawan) sebesar 60,2%. Sedangkan sisanya sebesar 39,8% merupakan variable yang tidak terungkap.

4.2.1.2. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara individual terhadap variable dependen. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,035	4,294		1,639	,113
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,423	,091	,580	4,653	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,356	,110	,402	3,229	,003

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian 2012 (Data diolah)

Berdasarkan table 6 dapat dituliskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,035 + 0,423 X1 + 0,356 X2$$

Hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa jika dilakukan perubahan lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) kearah perubahan yang lebih baik, maka hal ini akan menyebabkan perubahan kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,653 dengan tingkat probabilitas sebesar 0.000 (signifikan). Syarat uji yang digunakan adalah: apabila pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) koefisien regresi X1 lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan komputasi data dengan bantuan SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X1 sebesar 0.000 atau jauh lebih kecil daripada 0,05, maka keputusannya adalah, hipotesis nol ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti variable lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Variable lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,229, dengan tingkat probabilitas sebesar 0.003 (signifikan) karena nilai probabilitas yang diperoleh untuk koefisien regresi X2 sebesar 0.003 atau jauh lebih kecil daripada 0,05, maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini berarti variable lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan. Sebagai manajemen yang baik meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang

mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

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

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratih Dewi Kumala I. A (2008) dengan judul Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar

Hal terpenting yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan adalah model lingkungan kerja fisik macam apakah yang sebaiknya dilakukan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan. Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat

kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Selanjutnya menurut Sarwono menyatakan "Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja."

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja".

Pendapat lain dikemukakan oleh Herman (2008) bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik-konflik internal". Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang

mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

5.2. Saran

Manajemen dalam perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hak dan kebutuhan karyawan serta kenyamanan lingkungan kerja sehingga para karyawan terus meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja karyawan

Perusahaan diharapkan dapat memberikan (insentif dan penghargaan) yang sesuai dan layak kepada para karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja agar perusahaan terus berjalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Ida Ayu Yanti. 2002. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana, Denpasar.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara : Bandung.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara : Bandung.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : IPWI
- Nitisemito, Alex S, 2001. *Manajemen Personalia*. Penerbit Bumi Askara, Bandung.
- Prayitno, Duwi.2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS Vers.17.00*.Yogyakarta. Mediakom.
- Ratih Dewi Kumala I. A., 2008. *Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar*. Tesis pada Program Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Coulter. 2004. *Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*.

- Penerbit: CV Andi Offset,
Yogyakarta.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif Edisi I*. Penerbit Kappa-Sigma: Bandung.
- Sedarmayati. 2001. *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi