

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN UMUR KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN SOLOK

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

SETIADI FITRA

2006/73872

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN UMUR KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN SOLOK

Nama : SETIADI FITRA
TM/NIM : 2006/73872
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2012

Tim Penguji

No Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Kamaruddin, S.E, M.S.	_____
2. Sekretaris	Perengki Susanto, S.E,M.Sc	_____
3. Anggota	Rahmiati, S.E, M.Sc	_____
4. Anggota	Dr. Sulastri, M.Pd, M.M	_____

ABSTRAK

Setiadi Fitra, 2006/73872

:Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Umur Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Solok.

Pembimbing

: Kamaruddin, SE, MS

Perengki Susanto, SE. M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruh Umur pegawai terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Solok.

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian ini menggambarkan dan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penetapan sampel diambil secara *proportional random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan induktif melalui analisis regresi berganda. Hipotesis di uji dengan uji F dan uji T pada $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0,03 ($0,03 < 0,05$), (2) Umur Karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja dengan taraf signifikan 0,046 ($0,046 < 0,05$) dan (3) lingkungan kerja fisik dan umur karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu F hit sebesar 7,323% dengan sig. $0,001 < \alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada pimpinan PDAM Kabupaten Solok untuk mengkondisikan ruangan kerja nyaman dan sekondusif mungkin serta diharapkan menyediakan fasilitas yang mendukung untuk karyawan dalam bekerja nantinya dan untuk karyawan yang lebih muda untuk dapat diberikan pelatihan-pelatihan secara berkala untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin . Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karuniaNya di sertai dengan usaha yang sungguh-sungguh sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Umur Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Solok** ”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, sehingga dengan itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Kamaruddin, S.E, M.S selaku pembimbing I dan Bapak Perengki Susanto, S.E. M.Sc selaku pembimbing II yang selalu memberi petunjuk, masukan dan arahan serta mencurahkan waktu, perhatiannya serta kesabarannya dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc dan Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, M.M selaku Penguji yang telah memberikan kritikan dan masukan demi kesempurnaan Skripsi ini.

3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
4. Ibu Erni Masdupi. S.E. M.Si. Ph.D selaku ketua Program studi manajemen dan Ibu Rahmiati. S.E, M.Sc selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang selalu penuh senyum dan kesabaran dalam membimbing dan membina mahasiswa khususnya mahasiswa manajemen.
5. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, M.M selaku penasehat akademis penulis.
6. Bapak Hendra Miyanto, Amd selaku staf administrasi program studi manajemen.
7. Staf dosen serta karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membekali penulis dengan berbagai disiplin ilmu yang muaranya adalah skripsi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta (Papa dan Ibuk), adik-adik (sherly dan elsa), Rahyu Anugrah, A.Md dan keluarga besar penulis yang telah memberikan motivasi yang sangat besar baik berupa moril maupun materil dan mendo'akan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat rekan-rekan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Ilmu Ekonomi UNP, terima kasih atas kebersamaan dan motivasi yang rekan-rekan berikan.
10. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa angkatan 2006 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak, yang telah membantu mulai dari awal hingga terselesainya skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan sumbangan pemikiran pembaca berupa kritik dan sarannya demi kesempurnaannya penulisan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi bagi rekan-rekan dimasa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS	
A. KAJIAN TEORI	11
1. Kepuasan Kerja	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b. Faktor- faktor Kepuasan Kerja.....	17
c. Proses Terjadinya Kepuasan Kerja	19
d. Indikator Kepuasan Kerja	20
2. Lingkungan Kerja Fisik	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Jenis Lingkungan Kerja	24
c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
e. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
3. Umur Karyawan.....	28
B. Kerangka Konseptual.....	31

C. Hipotesis	33
--------------------	----

BAB III Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	36
1. Jenis Data	36
2. Sumber Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Defenisi Operasional Variabel.....	38
G. Instrumen Penelitian	39
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reabilitas	42
H. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif	43
a. Verifikasi Data	43
b. Menghitung Nilai Jawaban	44
2. Analilsis Induktif	45
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Multikolinearitas	45
c. Uji Heterokedastisitas	46
d. Uji Linearitas	46
3. Analisis Regresi Berganda.....	47
a. Uji T (t- test)	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	48
1. PDAM Kabupaten Solok	48
2. Fungsi PDAM Kabupaten Solok	49
3. Visi dan Misi.....	51

4. Struktur Organisasi Perusahaan	51
B. Hasil Penelitian	53
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
b. Berdasarkan Divisi/ Bagian	53
2. Deskripsi Variabel Penelitian	54
a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	54
b. Deskripsi Variabel Lingkungan kerja (X1)	57
c. Deskripsi Variabel Umur Karyawan (X3)	59
C. Analisis Hasil Penelitian	60
1. Uji Normalitas	60
2. Uji Heterokedastisitas.....	61
3. Uji Gejala korelasi antar variabel.....	62
4. Uji Linearitas	62
5. Uji Regresi Berganda	62
6. Uji Koefisien Determinasi.....	63
7. Uji F.....	64
8. Uji Hipotesis (Uji t)	64
D. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Solok	65
2. Pengaruh Umur Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Solok	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Kemangkiran Karyawan PDAM Kabupaten Solok Oktober- Desember 2011	28 3
2. Data umur karyawan PDAM Kabupaten Solok 2011	7
3. Data umur karyawan PDAM Kabupaten Solok 2011	35
4. Jumlah Sampel Berdasarkan Umur Karyawan PDAM Kabupaten Solok Periode 2011 Per Juni	36
5. Daftar Skala Jawaban Pertanyaan Berdasarkan	40
6. Daftar Skala Pertanyaan mendasar	41
7. Hasil Uji Validitas.....	42
8. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	43
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian.....	53
11. Tabel Bantu Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	54
12. Tabel Bantu Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	57
13. Deskripsi Umur Karyawan.....	60
14. Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov	60
15. Uji Gejala korelasi antar variabel.....	62
16. Uji Linearitas	62
17. Uji Regresi Berganda	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Proses Terjadinya Kepuasan Kerja	20
2.2. Kerangka Konseptual Kerja.	32
4.1. Struktur Organisasi	52
4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Uji Coba Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 Tabulasi Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	75
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	76
Lampiran 4 Tabulasi Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	78
Lampiran 5 Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	79
Lampiran 6 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 7 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan kerja (Y).....	85
Lampiran 8 Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Umur Karyawan (X2).....	87
Lampiran 9 Uji Heterokedastisitas.....	89
Lampiran 10 Uji Normalitas dan Homogenitas	91
Lampiran 11 Regression.....	92
Lampiran 12 Uji Linearitas.....	94
Lampiran 13 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Umur Karyawan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja	95
Lampiran 14 Frekuensi Kepuasan Kerja	97
Lampiran 15 Frekuensi Lingkungan Kerja.....	102
Lampiran 16 Tabel Bantu Distribusi Variabel Lingkungan Kerja	105
Lampiran 17 Tabel Bantu Distribusi Variabel Kepuasan Kerja.....	106
Lampiran 18 Surat Keterangan Penelitian.....	107
Lampiran 19 Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai unsur organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Dalam peningkatan kualitas dan profesionalisme, perusahaan harus berusaha memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal merupakan kunci utama pengembangan organisasi agar organisasi dapat berjalan lancar dan efisien. Sumber daya yang sifatnya dinamis memiliki kemampuan berkembang tanpa batas dan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih dan professional, organisasi yang memiliki peralatan yang canggih dari teknologi paling baru akan sulit dalam mencapai tujuannya. Demikian pula sebaliknya, bila organisasi sudah memiliki sumber daya manusia yang terbaik tidak memiliki sumber daya yang lain sebagai pendukungnya maka akan sulit juga untuk mencapai tujuan tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai banyak tantangan karena sumber daya manusia ini berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Di sisi, lain perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk mencapai

tujuan perusahaan tadi. Sehingga Untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan pengelolaan dan pengendalian yang baik.

Pihak organisasi perlu menanggapi setiap perubahan yang terjadi diluar dan didalam organisasi demi memperbaiki kinerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda, yakni ditandainya dengan memiliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda. Hal ini dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, mutu, cerdas dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun terapan aplikasi.

Menurut pendapat Handoko dan As'ad dalam Umar (2000:36) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Wexley dan Yuki (2001:117) memberikan batasan tentang kepuasan kerja yaitu “ *The way an employee feels about his job*”. Ini berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi merupakan hasil interaksi manusia di lingkungan kerjanya.

Menurut Handoko (1987:194) manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran karyawan, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah

personalia vital lainnya. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung sering absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan di PDAM Kabupaten Solok, diduga adanya penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan dengan tingkat ketidakhadiran yang setiap bulan sebagai berikut:

Tabel 1: Tingkat Kemangkiran Karyawan PDAM Kabupaten Solok Oktober- 28 Desember 2011.

Bulan	Jumlah Karyawan (1)	Hari Kerja (Hari) (2)	Jumlah Mangkir (Orang) (3)	Tingkat Kemangkiran $4 = \frac{3}{1 \times 2} \times 100\%$
Oktober	81	26	10	0,47
November	81	26	14	0,66
Desember	81	24	16	0,82

Sumber: HRD PDAM Kabupaten Solok

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen perbulan}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{Hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Menurut Hasibuan (2002:210) Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan mempunyai tingkat kehadiran yang jauh lebih baik dibanding karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Efek Kepuasan kerja dan kemangkiran memiliki hubungan yang konsisten. Kemangkiran yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Sementara kemangkiran yang rendah disebabkan oleh karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang dirasakan dan diperoleh seseorang dengan apa yang seharusnya dia rasakan dan dia peroleh dari pekerjaannya. Wujud dari kepuasan kerja adalah diantara lain rajin masuk kerja, tingkat absensi rendah, tiadanya keluhan kesah, dan jumlah karyawan

yang berhenti bekerja secara sepihak atau tingkat perputaran karyawan relatif rendah.

Fenomena pada Tabel 1 terlihat adanya peningkatan kemangkiran karyawan pada 3 bulan tersebut (ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas). Walaupun tingkat kemangkiran masih dalam batas toleransi, dimana Perusahaan menetapkan standar ketidakhadiran karyawan itu sebesar 25% namun perusahaan tentunya menginginkan tidak adanya kemangkiran bahkan kehadiran karyawan seratus persen. Fenomena yang terlihat pada tabel 1 memperlihatkan masih adanya karyawan yang belum puas seperti pada bulan oktober, tingkat kemangkiran karyawan sebesar 0,47% dan terus meningkat pada bulan November dan Desember sebesar 0,66% dan 0,82%.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada PDAM Kabupaten Solok terlihat dalam keseharian kerja karyawan, ada sebagian karyawan yang duduk-duduk, ketawa-ketawa, dan berkumpul sesama rekan untuk berbicara hal yang kadang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan karyawan sering tergesa-gesa mengerjakan pekerjaan yang seharusnya selesai pada hari itu tidak dapat diselesaikan dan dikerjakan pada hari berikutnya, penulis menduga tingkat kepuasan kerja karyawan PDAM masih rendah.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, hal ini sesuai dengan pendapat Marihot tua efendi hariandja (2007:291) kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja (fisik dan psikologis) dan aturan-

aturan. PDAM Kabupaten Solok yang cenderung membosankan seperti keadaan ruangan yang panas sehingga membuat ketidaknyamanan karyawan untuk bekerja ketika siang hari, dan terbatasnya meja kerja membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif, oleh sebab itu perusahaan ataupun industri perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan memandang iklim dan lingkungan kerjanya menggairahkan, maka mereka akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi sehingga karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat dalam melaksanakannya, tetapi apabila mereka terbiasa mengalami lingkungan kerja yang membosankan, maka mereka akan menganggap setiap tekanan sebagai malapetaka yang menghimpit mereka.

Baik buruknya operasional suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawan itu sendiri dan bagaimana ia berinteraksi dengan lingkungannya. Oleh sebab itu perusahaan atau organisasi perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan betah dan senang dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik, seperti hubungan karyawan dengan atasan yang baik dan tidak adanya konflik antar karyawan pada dasarnya dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan lebih giat dan secara otomatis dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang mendukung tidak menimbulkan suasana kerja

yang dapat membuat karyawan tidak giat dalam bekerja dan secara otomatis tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jika karyawan memandang lingkungan kerjanya kondusif, maka mereka akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan karyawan cenderung menyukai pekerjaannya serta bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi jika mereka berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka dengan sendirinya mereka akan menganggap setiap tugas yang dibebankan kepadanya adalah malapetaka yang menghimpit mereka.

Menurut pendapat Handoko (2001:198) semakin tua umur karyawan, cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka, dikarenakan pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor biografis karyawan yang salah satunya adalah umur pegawai. Semakin tua umur pegawai, mereka cenderung lebih dipuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang mereka rasakan disebabkan oleh beberapa alasan yaitu: pengharapan-pengharapan yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Sedangkan pegawai yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan. karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai penyebab lainnya.

Pada tabel berikut dapat dilihat jumlah pegawai PDAM Kabupaten Solok berdasarkan usia:

Tabel 2. Data umur karyawan PDAM Kabupaten Solok 2011

Umur	Jumlah
< 30	5
30 – 40	22
40 – 50	38
>50	16
Jumlah	81

Sumber: HRD PDAM Kabupaten Solok Juni 2011

Menurut Robbins (1996:168) terdapat nilai-nilai dominan dalam angkatan kerja dewasa ini, dan hal tersebut dibagi dalam beberapa kelompok yaitu etik protestan yang merupakan angkatan kerja tahun 40-50an, kelompok eksensial merupakan angkatan kerja 60-70an yang mempunyai nilai dominan dalam diri kualitas hidup, mencari otonomi dan kesetiaan pada diri (sekarang berumur >50), kelompok pragmatis merupakan angkatan kerja 70-80an yang mempunyai nilai dominan adalah sukses, prestasi, ambisi, kerja keras dan kesetiaan pada karir (umur sekarang 40-50), dan yang terakhir yaitu kelompok generasi x merupakan angkatan kerja tahun 1990 sampai sekarang yang mempunyai nilai dominan adalah keluwesan, kepuasan kerja, waktu luang, kesetiaan pada hubungan (umur sekarang <40). Namun pada penelitian ini tidak mengkaji kelompok-kelompok ini lebih jauh.

Pada tabel 2 di atas terlihat pegawai PDAM Kabupaten Solok kebanyakan berumur antara 40-50 tahun. Dilihat dari segi usia dan

pengalaman yang dimiliki oleh pegawai tersebut seharusnya telah tercipta kepuasan kerja jika dibandingkan dengan pegawai yang berumur dibawah 40 tahun. Namun yang fenomena terlihat pada PDAM dimana pegawai-pegawai yang tua ini yang banyak menghabiskan waktu dengan duduk-duduk dan “ngobrol” pada waktu jam kerja, dari fenomena tersebut penulis berasumsi pegawai yang berumur di atas 40 tahun terlihat belum merasa puas karena setelah sekian lama mereka bekerja. Lingkungan kerja, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui pelatihan dirasa masih kurang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut. Agar lebih terarah maka peneliti memberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Umur karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Solok”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik belum memadai dan mendukung sepenuhnya untuk kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatnya tingkat kemangkiran.
3. Masih rendahnya kepuasan kerja karyawan yang didominasi karyawan yang berumur 40-an.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan hasil pengamatan yang dilakukan pada perusahaan ini dan untuk penelitian lebih terarah, terfokus serta menghemat waktu, biaya, dan tenaga, maka penulis membatasi masalah yang akan penulis teliti menurut penulis sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Solok yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Umur pegawai (X2). Walaupun masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Sejauhmana Lingkungan Kerja fisik mempengaruhi Kepuasan pegawai PDAM Kabupaten Solok.
2. Sejauhmana Umur pegawai mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai PDAM Kabupaten Solok.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja pegawai PDAM Kabupaten Solok.
2. Pengaruh Umur pegawai terhadap Kepuasan Kerja pegawai PDAM Kabupaten Solok.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, selain sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi PDAM Kabupaten Solok, penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan bagi PDAM Kabupaten Solok dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan pada masa yang akan datang. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam penciptaan Kepuasan kerja
3. Dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI.

1. Kepuasan Kerja.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2003: 101) “Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2003: 202) kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat, sehingga pegawai akan bergairah dan bersemangat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Berdasarkan hasil pekerjaan, maka kepuasan kerja terbagi atas kepuasan kerja di dalam pekerjaan, kepuasan kerja di luar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan, dan suasana kerja yang baik. Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan memperoleh balas jasa agar pegawai dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi antara kepuasan kerja di dalam pekerjaan dengan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan 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.

Menurut Howell dan Robert dalam Wijono (2010:100) memandang kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya, sebaliknya jika

karyawan bersikap negatif (tidak suka) maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang ia kerjakan.

Menurut Wijono (2010:113) menyatakan kepuasan kerja adalah sesuai dengan kepentingan pribadi supervisor secara langsung dan dukungan terhadap karyawan hal ini menunjukkan bahwa supervisi yang berhubungan dekat dengan karyawannya cenderung mempunyai kelompok kerja yang luas hanya jika supervisor tersebut dapat mempenagruhi dan memberi manfaat bagi munculnya kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Menurut Jewell, Siegall dalam Koesmono (2007:32) “Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Menurut Rivai(2003:478) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan sikap seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Panggabaian (2002:131) ada berbagai macam cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, tergantung kepada aspek pekerjaan mana yang akan diamati. Menurut Shobaruddin (1992: 129) kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Terdapat beberapa kakareristik pekerjaan yang dipertimbangkan seorang pekerja, namun sekelompok

karakteristik pekerjaan cenderung secara bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama. Sekelompok karakteristik tersebut, yang pada umumnya ditemukan dalam analisis statistik dari beberapa daftar pernyataan sikap, meliputi:

- 1) Kompensasi gaji/upah.
- 2) Kondisi kerja.
- 3) Pengawasan.
- 4) Teman kerja.
- 5) Isi pekerjaan.
- 6) Jaminan kerja.
- 7) Kesempatan promosi.

Menurut Koesmono (2007: 33) “Makin tinggi macamnya atau tekanan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan makin tinggi usaha-usaha untuk menyelesaikan tugas tersebut (*Eustress*) dan menghasilkan kepuasan psikologi yang positif”.

Ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja (Rivai, 2009:856) yaitu:

1. *Equity Theory* (teori Keadilan)

Equity Theory dikembangkan dengan prinsip orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*inequity*) atau situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi ini diperoleh dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini elemen-elemen dari *equity* ada tiga, yaitu: masukan (*input*), hasil (*outcomes*), pembanding (*comparison person*) dan keadilan-ketidakadilan (*equity-inquity*). Input (masukan) adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Adapun *Outcomes* (hasil) adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaan. *Comparison person* (pembanding) biasa berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau. Menurut teori ini pegawai akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi kerja.

Apabila perbandingan ini cukup adil (*equity*) maka ia akan merasa puas. Jika perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan biasanya menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi apabila perbandingan itu tidak seimbang dan apalagi merugikan akan timbul ketidakpuasan. Prinsip dan teori ini adalah orang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi. Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas sesuatu situasi tersebut diperoleh orang

dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang selevel dengannya atau dengan dirinya sendiri di masa lampau.

2. *Discrepancy Theory* (teori ketidakpuasan/ketimpangan)

Dalam teori ini kepuasan kerja diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diperoleh seseorang dengan kenyataan yang dia rasakan. Artinya kepuasan kerja seseorang itu tergantung pada antara apa yang diinginkan seperti kehormatan, prestasi, gaji, fasilitas berupa perumahan, kesehatan, transportasi, dan lain-lain dengan apa yang dia rasakan atau dengan apa yang diperolehnya melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkannya dan apa yang dirasakannya.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dengan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok atau factor, yaitu:

Kelompok *satisfies* atau motivator, dan kelompok *disastisfies (Hygiene factor)* Kelompok motivator ialah faktor-faktor atau situassi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan

menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun jika faktor ini memadai, untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang atas puas atau tidak puasnya terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan hal lain yang terkait dengan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.

Menurut Mullin (1993) dalam Wijono (2010:106) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

- 1) Faktor Pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia dan orientasi kerja.
- 2) Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi formal.
- 3) Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.

- 4) Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran pengendalian/pengawasan dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi kerja.
- 5) Faktor lingkungan diantara ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh pemerintah.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003: 203) adalah sebagai berikut:

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

Menurut Robbins (2006:103) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Suasana pekerjaan
- 2) Pengawasan (pengendalian)
- 3) Tingkat upah
- 4) Hubungan dengan mitra kerja (Interpersonal)
- 5) Peluang promosi

Dari uraian teori tentang faktor-faktor kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat

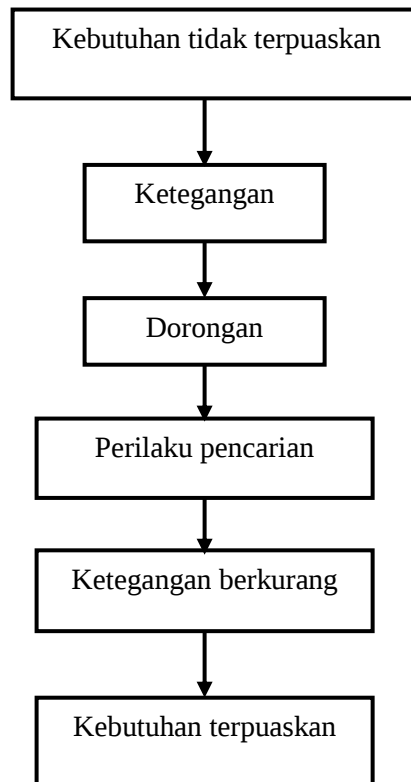
pencapaian kepuasan kerja seseorang dalam sebuah pekerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Promosi Jabatan
- 2) Umur
- 3) Pengendalian atau pengawasan
- 4) Kondisi lingkungan kerja
- 5) gaji
- 6) Kepribadian

c. Proses Terjadinya Kepuasan Kerja.

Proses terjadinya kepuasan individu ditunjukkan pada gambar 2.1 yang menjelaskan bahwa pada awalnya di dalam diri individu muncul kebutuhan yang belum terpuaskan lalu menyebabkan terjadinya ketegangan. Dari ketegangan yang timbul akan merangsang tumbuhnya dorongan di dalam diri individu. Dorongan tersebut kemudian menyebabkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu.

Selanjutnya jika melalui pencarian tujuan dapat dicapai berarti kebutuhan terpuaskan dan mendorong pengurangan ketegangan tersebut. Proses tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Proses Terjadinya Kepuasan Kerja (Robbins: 2002)

d. Indikator Kepuasan Kerja.

Menurut *job deskriptiv index* (JDI) dalam Rivai (2003:479)

faktor penyebab kepuasan kerja ialah:

- 1) Bekerja pada tempat yang tepat
- 2) Pembayaran yang sesuai
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Supervisi dan pekerjaan yang tepat
- 5) Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Robbins (1996:181) mengungkapkan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja adalah :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan

- 2) Kepuasan terhadap ganjaran yang diterima
- 3) Kepuasan terhadap kondisi kerja
- 4) Kepuasan terhadap rekan kerja

Berdasarkan dimensi pengukuran kepuasan kerja di atas dan pengertian kepuasan kerja maka Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Rasa senang terhadap pekerjaan

Rasa senang terhadap pekerjaan sangat menentukan kepuasan kerja. Rasa senang ini meliputi tindakan puas karyawan dalam bekerja seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja, sehingga karyawan betah dalam lingkungan organisasi.

- 2) Perasaan diakui dalam lingkungan kerja

Pengakuan yang diperoleh seseorang karyawan dalam lingkungan pekerjaan meliputi penghargaan, ujian, dan perhatian baik dari atasan termasuk seprofesi, klaim maupun dari masyarakat umum dalam lingkup pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut akan menjadi sumber kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan karena karyawan tersebut merasa bahwa apa yang terbaik yang dicapainya dihargai.

- 3) Termotivasi dalam bekerja

Dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi ini penting karena bersifat mendorong dan memberi semangat dalam bekerja.

4) Partisipasi

Ini merupakan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, apabila partisipasi yang diberikan karyawan lebih besar maka akan meningkatkan kepuasan karyawan.

5) Merasa aman dengan jaminan pekerjaan

Ini meliputi indikasi objektif yang menunjang rasa aman karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa aman dalam bekerja tersebut akan menjadi sumber kepuasan kerja karena karyawan merasa terlindungi masa depannya.

2. Lingkungan Kerja Fisik.

a. Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat

akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Anoraga (1995:123) lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja dan iklim kerja dari karyawan disini termasuk hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja dan penerangan. Hal itu sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rivai (2004:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

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

b. Jenis Lingkungan Kerja.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- 2) 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. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2000:171-173) 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.

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Menurut Nitisumito (1996:183) beberapa faktor lingkungan kerja yang besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja, yaitu:

- 1) tata ruang kerja yang bersih
- 2) peneranganyang cukup tetapi tidak menyilaukan
- 3) pertukaran udara yang baik yang menyehatkan badan

- 4) jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan
- 5) kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja

Adapun faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja, menurut Sarwoto (1997:171):

- 1) tata ruang kerja yang tepat
- 2) cahaya dalam ruangan yang tepat
- 3) suhu dan kelembababan udara yang tepat
- 4) suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan Karyawan

Dari indikator-indikator lingkungan kerja yang disampaikan oleh sedarmayanti diatas, yang termasuk indikator lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Penerangan

- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja

e. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam Robbins (1996:181) menyatakan salah satu faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, derau, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang.

Hasibuan (2003) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja (fisik-psikologis) merupakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik, seperti hubungan karyawan dengan atasan yang baik dan tidak adanya konflik antar karyawan pada dasarnya dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan lebih giat dan secara otomatis dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang mendukung tidak menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat

karyawan tidak giat dalam bekerja dan secara otomatis tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja.

7) Umur Karyawan.

Ketika seorang bergabung dalam sebuah organisasi maka karakteristik yang dimilikinya akan ikut serta dalam budaya organisasi tersebut. Karakteristik tersebut salah satunya adalah karakteristik biografis (seperti gender dan usia) dimana karakteristik tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Robbins (2003:46) mengemukakan adanya tiga alasan yang mempengaruhi hubungan antara usia dan kinerja karyawan yaitu:

- a. Adanya keyakinan bahwa kinerja merosot dengan meningkatkannya usia.
- b. Realita bahwa angkatan kerja menua.

Robbins (2003:47) menyatakan bahwa terdapat suatu pandangan yang menyatakan bahwa usia berhubungan terbalik dengan kemangkiran. Namun hal tersebut tidak selalu terbukti karena hubungan usia dengan absensi sebagian merupakan fungsi apakah kemangkiran itu dapat dihindari atau tidak. Umumnya karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah jika dibandingkan karyawan muda. Tetapi mereka mempunyai tingkat kemangkiran yang tidak dapat dihindarkan lebih tinggi, karena kesehatan yang buruk sehubungan dengan penuaan dan lebih lama waktu pemulihannya yang diperlukan oleh karyawan yang tua bila cidera.

Robbins (2009:65) selanjutnya mengatakan sedangkan hubungan antara usia dan kepuasan kerja dapat dilihat pada para karyawan yang professional dan non professional. Kepuasan cenderung meningkat pada para karyawan professional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada nonprofessional kepuasan kerja itu merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya.

Menurut Handoko (2001:198) Semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka, dikarenakan pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Para karyawan yang lebih muda, dilain pihak cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian, dan penyebab-penyebab lainnya.

Telah diketahui bahwa terdapat korelasi-korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan, artinya kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi, dengan berbagai alasan seperti bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karier baru ditempat lain, gaya hidup yang sudah mapan, dan banyak alasan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2001:36) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada pegawai itu sendiri dan faktor yang ada pada pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Faktor dari pegawai meliputi: kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap pegawai.
- b. Faktor dari pekerjaan meliputi: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, kedudukan, mutu pegawai, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Bloom dalam Asa'ad (1991:249) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja:

- a. Faktor individual, menyangkut umur, watak, kesehatan dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan serikat kerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, kondisi kerja, ketentraman kerja dan kesempatan untuk maju.
- d. Faktor penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam penyelesaian konflik antar manusia atau anggota dan perasaan yang diperlakukan adil, baik menyangkut pribadi maupun urusan pekerjaan.

Rivai (2004:249) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan.
- b. Pangkat dan jabatan.
- c. Masalah umur.

- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial.
- e. Mutu pengawasan.

B. Kerangka konseptual.

Meningkatkan kinerja karyawan hal yang paling penting diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, hal ini terlihat didalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang menyangkut moral kerja, kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pelayanannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. lingkungan kerja merupakan sesuatu yang diinginkan orang sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

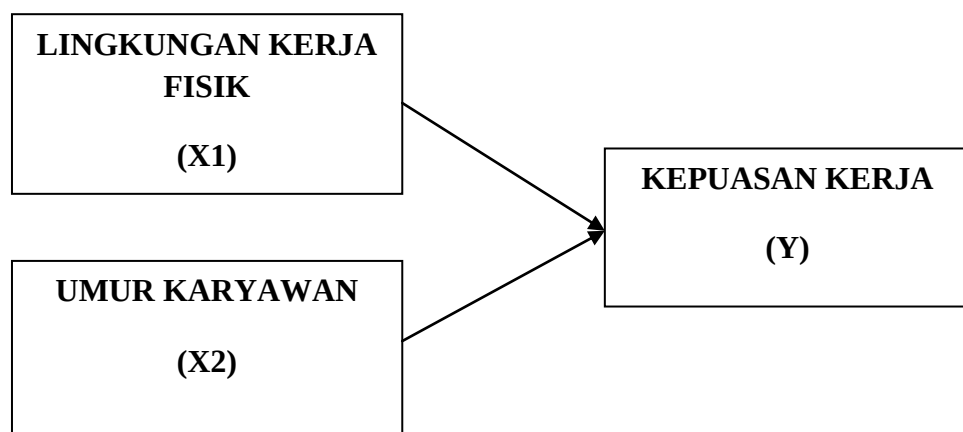
Kepuasan kerja menjadi tujuan karyawan dalam bekerja dan memperoleh hasil. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kecenderungan prestasi yang dicapai, pekerjaan yang dihadapi, tanggung jawab yang dilaksanakan, pengembangan potensi individu yang dilakukan, pengakuan yang diterima dari pihak lain, kebijakan organisasi yang diikuti, terlihat sangat menyukai pekerjaan yang ditetapkan organisasi baik yang menantang keahlian maupun tidak, memiliki semangat tinggi dan berada pada garis depan dalam usaha menegakkan disiplin kerja dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian ini menfokuskan kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan umur karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman

dan mendukung bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh umur karyawan, adanya kecenderungan bahwa semakin tua umur karyawan maka semakin rendah pula pengaharapan sehingga kepuasan kerja lebih mudah tercapai.

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir adalah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukan persepsi keterkaitan antar variabel eksogen dengan variabel endogen yang akan diteliti berdasarkan pada teori-teori yang telah dikemukakan, dengan strukturnya yaitu variabel lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung. Begitu pula terhadap variabel umur karyawan yang mempengaruhi secara lagsung kepada kepuasan kerja.

Berdasarkan struktur tersebut, maka variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja Fisik (X1) dan umur karyawan (X2), serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel akibat. Maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut,



Gambar 2
Kerangka Konseptual

C. HIPOTESIS.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Solok.
2. Umur karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Solok.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- d. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Solok. Semakin kondusif lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- e. Umur karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Solok. kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Solok dipengaruhi oleh umur karyawan yang mana pada PDAM Kabupaten Solok yang karyawannya lebih dari setengah berumur diatas 40 tahun, Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan PDAM sudah tercipta walaupun karyawan relatif muda masih minim.
- f. Lingkungan kerja dan umur karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Solok. Oleh karena itu agar kepuasan kerja diharapkan pimpinan PDAM Kabupaten Solok mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan nyaman untuk karyawan, serta tetap mempertahankan karyawan yang telah ada pada saat ini.

B. SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka dapat penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, maka diharapkan kepada pimpinan PDAM untuk mengkondisikan ruangan kerja nyaman dan sekondusif mungkin serta diharapkan menyediakan fasilitas yang mendukung untuk karyawan dalam bekerja nantinya.
2. Umur memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka untuk karyawan yang lebih muda untuk dapat diberikan pelatihan-pelatihan secara berkala untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
3. Penelitian ini masih terbatas pada lingkungan kerja dan umur karyawan, maka diharapkan ada penelitian lanjutan untuk permasalahan yang berbeda dan ruang lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohd. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Gramedia.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2006. *Manajemen Personalia dan SDM*. CV. Haji Masaging
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. 2006. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Rivai, V. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta; PT. RajaGrafindo Persada.
- _____. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta; PT. RajaGrafindo Persada.
- _____. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin, Stephen P. 2007. *Managemen Edisi 8*. Jakarta: PT Indeks
- _____. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga. Vol 1 No 1.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno. Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Surabaya. Kencana Prenada Media Group.