

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA STISIP AMAL ILMIAH YAPIS WAMENA

Oleh: Tukijan^{*)}

ABSTRACT

Effect Of Non Physical Work Environment And Physical Work Environment On The Job Satisfaction Of Employees Charity Scientific Stisip.

The purpose in this research to analyzing influence of Environment of work concerning official satisfaction of work in college of Social Science and political Science of Amal ilmiah of Foundation of Muslim Education of Wamena. kind of research is associative with Quantitative method. Data of research gets by Questioner and Observation. TO take sample use totaling sampling is 28 people. in technic of data analyzed use regression by scalelcker. Result of research show that, to analyzed 3 hypothesis by SPSS 16.0 that ; 1) Variabele of NON Physical Enviratment of work in partial influence concerning official satisvaction of work in College of Social Science and political Science of Amal ilmiah of Foundation of Muslim Education of Wamena. 2) variabele of physical Environment of work in partial is'nt influence concerning official satisfaction of work in college of Social Science and political Science of Amal ilmiah of Foundation of Muslim Education of Wamena. 3) Variabele of NON Physical Environment of work and Physical Environment of work in simultanceuos influence concerning official satiafaction of work in College of Social Science and Political Science of Amal ilmiah of Foundation of Muslim Education of Wamena.

Key words : Enviroment of work, Employees, Satisfaction.

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan pembangunan, juga sangat ditentukan oleh proses manajemen yang terjadi dalam organisasi. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya

^{*)} *STIPIS Universitas Yapis Papua (Uniyap).*

manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Lingkungan kerja yang ideal akan memperbaiki atau meningkatkan kepuasan kerja bagi suatu organisasi. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi di mana dalam suatu organisasi memiliki adanya suasana kerja, cara mengaplikasikan aktivitas kerja, sesuai dengan suatu lingkungan organisasi yang kondusif baik secara internal maupun eksternal mempengaruhi individu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja menjadi suatu kontribusi yang berperan dalam memberikan dorongan dan bantuan dalam upaya-upaya untuk memberikan suatu bentuk perbaikan kerja dalam mencapai kinerja yang produktif dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dinamis dalam menjalankan aktivitasnya mencapai tujuan organisasi.

Soewartoyo (2003) menyatakan bahwa pada situasi global ini tidak mungkin bisa dihalangi bagi setiap Negara mendorong pemerintah dan masyarakat untuk melakukan penyiapan dunia pendidikan dalam rangka untuk menyiapkan sumber daya manusia agar bisa memiliki daya saing diberbagai hal seperti menyiapkan sumber daya manusia yang kompetitif dalam menghadapi dunia global.

STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena merupakan salah satu institusi perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada menteri, dipimpin oleh seorang ketua dan dalam pembinaannya dilakukan secara fungsional oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Sebagai organisasi, STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena mempunyai tugas melaksanakan pendidikan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat di bidang ilmu pengetahuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas tersebut, diperlukan sumber daya manusia atau pemimpin yang berkualitas, mempunyai wawasan yang luas dan mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi, serta mampu memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerja.

Fakta konkrit yang dapat ditunjukkan bahwa saat ini lingkungan kerja belum memberi kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja, dimana suasana organisasi kerja saat ini belum menunjukkan penataan ruang kerja yang sesuai dengan persyaratan kebersihan tempat kerja, belum terlihat adanya perhatian

dari sebagian pegawai terhadap keteraturan tempat kerja dan masih terlihat adanya kondisi tata ruang kerja yang belum tertata rapi. Ini mengindikasikan bahwa cara kerja pegawai dalam menghadapi aktivitas pelayanan cenderung menghadapi gangguan atau kondisi yang tidak kondusif untuk senang dan betah bekerja. Kaitannya hal tersebut di atas, tentu cara kerja yang diterapkan selama ini juga menggambarkan bahwa organisasi belum menggunakan atau menerapkan prosedur kerja yang tetap, organisasi tidak konsisten dalam menerapkan atribut aturan yang jelas, masih banyak pegawai yang menjalankan aktivitas kerjanya menggunakan alat kerja yang tidak sesuai dengan pemanfaatan fungsi dan kegunaan kerja yang diterapkan.

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005: 77) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito dalam (Intanghina, 2008 : 45) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 98), “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 : 102) 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 pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu: 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, 3) adanya perasaan puas di kalangan pegawai”.

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.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Sarwono (1992: 87) mengatakan, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi 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. Sarwono (1992: 87) menyatakan bahwa “kadang-kadang peningkatan suhu menghasilkan kenaikan prestasi kerja, tetapi kadang-kadang malah menurunkan”. Menurut Bell, dkk dalam Sarwono (1992 :90), kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan *arousal* yang merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu, kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja. Lingkungan kerja fisik ini juga merupakan faktor penyebab stress kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Robbins (2002 :87) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Suhu adalah variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja, Menurut Susilo Martoyo (1998 : 132) mengemukakan pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja

karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya Handoko (2000:193) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

Pemahaman yang tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja bukanlah hal yang sederhana, salah satu buktinya ialah sukarnya menemukan jawaban pertanyaan apakah ada kaitan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi.

Robbins (1996:185) mengemukakan 4 respon karyawan terhadap ketidakpuasan kerja yaitu : a. *Exit* (keluar) yaitu perilaku yang diarahkan dengan cara meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti. b. *Voice* (Suara) yaitu dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh. c. *Loyalty* (kesetiaan) yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi, mencakup berbicara pembelaan organisasi, menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi beserta manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat”. d. *Neglect* (pengabdian) yaitu ketidakpuasan yang dinyatakan dengan memberikan kondisi memburuk termasuk kemungkinan atau datang terlambat secara kronis dan tingkat kesalahan yang terus meningkat. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan Job Descriptive Indeks (JDI) yang menurut Luthans (1995) dalam Umar (2005:36) ada lima, yaitu : Pembayaran, seperti gaji dan upah, Pekerjaan itu sendiri, Promosi pekerjaan, Supervisi, Rekan sekerja

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatori research, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel dalam penelitian untuk menjelaskan tiga variabel dengan melakukan pengujian hipotesis. Aspek yang ingin diteliti adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lokasi penelitian adalah pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 28 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 28 orang.

Prosedur Pengumpulan Data. Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Penelitian Pustaka (*library reseach*), Pengamatan (*observation*), Kuesioner.

Metode Analisis Data. Instrumen ini perlu melalui uji coba untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) instrumen dengan cara Uji Validitas dan Uji Relabilitas Hasil.

Hasil dan Pembahasan

Lingkungan kerja non fisik. Formulasi koefisien digunakan adalah *Pearson Product Test* dengan Program SPSS versi 16.00 seperti tampak pada hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja non fisik sebagai berikut ini :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	Nilai Corrected Item- Total Correlation	Nilai r Kritis pada df(28-2)	Keterangan
X1	0,514	0,374	Valid
X2	0,658	0,374	Valid
X3	0,571	0,374	Valid
X4	0,629	0,374	Valid
X5	0,421	0,374	Valid

Sumber : Hasil Analisis, 2014

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel di atas, maka terlihat bahwa nilai r hitung > nilai r tabel pada df (28-2) = 0,374. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisisioner untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Lingkungan Kerja Fisik. Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja fisik disajikan dalam tabel seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 5.6
 Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item	Nilai Corrected Item- Total Correlation	Nilai r Kritispadadf(28-2)	Keterangan
X1	0,568	0,374	Valid
X2	0,344	0,374	Tidak Valid
X3	0,529	0,374	Valid
X4	0,586	0,374	Valid
X5	0,399	0,374	Valid
X6	0,313	0,374	Tidak Valid
X7	0,627	0,374	Valid
X8	0,485	0,374	Valid
X9	0,702	0,374	Valid
X10	0,393	0,374	Valid

Sumber : Hasil Analisis, 2014

Tabel diatas terlihat bahwa nilai r hitung > nilai r tabel pada df (28-2) = 0,374. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan kuisisioner 2 dan butir 6 tidak valid dengan demikian dibuang, sedangkan butir pertanyaan kuisisioner 1,3,4,5,7,8,9 dan 10 untuk variabel lingkungan non fisik adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Kepuasan Kerja. Validitas variabel kepuasan kerja untuk masing masing item terlihat seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.7
 Hasil Uji Validitas
 Masing-masing Konstruk Variabel Kepuasan kerja

Item	Nilai Corrected Item- Total Correlation	Nilai r Kritispadadf(28-2)	Keterangan
X1	0,643	0,374	Valid
X2	0,581	0,374	Valid
X3	0,586	0,374	Valid
X4	0,659	0,374	Valid
X5	0,682	0,374	Valid
X6	0,640	0,374	Valid
X7	0,492	0,374	Valid

X8	0,295	0,374	Tidak Valid
X9	0,427	0,374	Valid
X10	0,461	0,374	Valid
X11	0,588	0,374	Valid
X12	0,451	0,374	Valid

Sumber : Hasil Analisis, 2014

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel di atas, maka terlihat bahwa nilai r hitung $>$ nilai r tabel pada $df (28-2) = 0,374$. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan nomor 8 pada kuisioner untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan tidak valid, dengan demikian dibuang, sedangkan butir pertanyaan nomor 1,2,3,4,5,6,7,9,10,11, dan 12 pada kuisioner untuk variabel kepuasan kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dengan nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0.641. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena. Nilai korelasi (r) merupakan indikator hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebagai variabel independen terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan kuat hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil analisis korelasi yang diperoleh dari *output* regresi (lampiran) nilai hubungan variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai $r = 0,649$ menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,649 atau 64,9%. Nilai koefisien korelasi (r) tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja (Y) pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Nilai r^2 adalah nilai koefisien determinasi, merupakan indikator sumbangan variabel variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebagai variabel independen terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebagai

variabel dependen. Nilai $r^2 = 0.421$ angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai variabel kepuasan kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 42,1% sedangkan sisanya, yaitu 57,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil analisis sebagaimana yang dipaparkan pada pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena. Lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena. Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Daftar Pustaka

- Fathoni, Abdurrahmat, H, Prof, DR, M.Si, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, Hani, T, Dr, M.B.A. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15, BPFE, Yogyakarta.
- Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, CV. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan S.P Malayu, Drs, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, Drs, 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*, Cetakan I, Mandar Maju, Bandung.
- Moekijat, Drs, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, cetakan VIII, Mandar Maju, Bandung.
- Moekijot, Drs, 2007. *Pengembangan Dan Penilaian Hasil Kerja*, Cetakan Kesatu, Mandar Maju, Bandung.
- Mulyono, Mauled, S.E. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah, 2003 tentang *Undang-Undang Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Rosidah & Sulistiyani, Teguh, Ambar, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Siagian, P. Sondang, Prof, Dr, MPA, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 14, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, Prof, Dr, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan ke 14, CV. Alfabeta, Bandung.

Peraturan-peraturan :

Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang Sendi-Sendi Pelayanan Prima, Sinar Grafika, Jakarta.

Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sendi-Sendi Pelayanan Prima, Sinar Grafika, Jakarta.