

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAPANGAN DEPARTEMEN GRASBERG POWER DISTRIBUTION PT. FREEPORT INDONESIA

Quinerita Stevani Aruan¹, Mahendra Fakhri²

Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung

¹quinerita@gmail.com

²mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id

Abstract

The competition in business world demands a company to improve its performance. The work environment became a necessity for employees. The company's efforts in fulfilling the needs are the improvement of the physical work environment and the non-physical work environment in the company. PT.Freeport itself has realized that the company's success depends on the contribution of each employee. In order to do so, Freeport is committed to achieving excellence which includes necessity and satisfaction of each employee. The purpose of this research is to understand the representation of work environment between physical work environment and non-physical work environment, job satisfaction, as well as the influence of work environment on job satisfaction at Grasberg Power Distribution Department in PT. Freeport Indonesia Tembagapura Papua.

Quantitative approach is used simultaneously with causal research method. Number of samples were 57 respondents, where the sampling technique used is saturated sample technique. Descriptive analysis and multiple regression analysis are used as the technique of data analysis. The result of partial hypothesis test showed the physical work environment and the non-physical work environment had the most positive and significant influence to the employees satisfaction with $t_{count} > t_{table}$ and the significant test result was 0,000 smaller than 0,05. H_0 was accepted. Based on the result of simultaneous hypothesis test, the work environment (the physical work environment and the non-physical work environment) has the positive significant influence to the employees satisfaction of Grasberg Power Distribution Department. It can be evidenced by $F_{calculate} > F_{table}$ ($40,086 > 3,170$) with the significancy at $0,000 < 0,05$. According on the determination coefficient test, around 59,8% employees satisfaction variable was affected by the work environment. The residue which are 40,2% was affected by the other variables which is not investigated in this research.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Satisfaction.*

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi zaman sekarang, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan mengerti akan kemajuan teknologi. Freeport sendiri telah menyadari bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada kontribusi masing-masing karyawan, karena itulah Freeport berkomitmen untuk mencapai keunggulan yang mencakup pemenuhan kebutuhan dan kepuasan dari setiap karyawan yang dipekerjakan.

Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (A.A Prabu Mangkunegara, 2010) seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

Freeport sendiri telah menyadari bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada kontribusi masing-masing karyawan, karena itulah Freeport berkomitmen untuk mencapai keunggulan yang mencakup pemenuhan kebutuhan dan kepuasan dari setiap karyawan yang dipekerjakan

Peneliti melakukan observasi area kerja Dept. Grasberg, dengan menyebarkan kuesioner awal kepada 30 (tiga puluh) karyawan sehubungan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Didapatkan bahwa area kerja Dept. Grasberg tergolong area kerja yang ekstrim, beresiko tinggi, dan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kondisi alam, suhu udara yang sangat dingin, sumber udara yang berdebu, keamanan tempat kerja kurang, dan komunikasi bawahan ke atasan yang kurang fleksibel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi kurang puas terhadap lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Menurut (Priansa, 2014) "Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan yaitu:

1. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif
2. karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan
3. karyawan yang puas cenderung tercipta suasana hati yang menyenangkan
4. karyawan yang puas cenderung memiliki hasil kerja yang baik

PT. Freeport Indonesia (PTFI) telah bertekad membangun iklim kerja yang aman dan memuaskan secara profesional bagi karyawannya. Kepuasan karyawan akan timbul salah satunya apabila karyawan merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan dalam suatu organisasi, sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi aset

yang penting bagi perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik (suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, dan tersedianya alat-alat pengaman), dan lingkungan kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, antara sesama pegawai, dan antara bawahan ke atasan). Berdasarkan hasil kuesioner terdapat beberapa hal yang masih dirasa kurang oleh karyawan khususnya pada Dept. Grasberg Power Distribution sehubungannya dengan lingkungan kerja yaitu suhu udara, sumber udara, keamanan, dan komunikasi bawahan ke atasan yang kurang fleksibel.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan lapangan pada Departemen Grasberg Power Distribution, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Pada Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia Tembagapura Papua”**.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat didapatkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik di Dept. Grasberg Power Distribution?
2. Bagaimana lingkungan kerja non-fisik di Dept. Grasberg Power Distribution?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Dept. Grasberg Power Distribution?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dept. Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia Tembagapura Papua?

1.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis kondisi lingkungan kerja fisik pada Departemen Power Distribution PT. Freeport Indonesia
2. Menganalisis kondisi lingkungan kerja non-fisik pada Departemen Power Distribution PT. Freeport Indonesia
3. Menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan lapangan pada Departemen Power Distribution PT. Freeport Indonesia
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan pada Departemen Power Distribution PT. Freeport Indonesia.

2. Landasan Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Marwansyah, 2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-

fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut (Kadar Nurjaman, 2014) untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan tersebut dapat dilihat melalui penilaian prestasi kerja yang dapat memotivasi karyawan sehingga memberikan sumbangan produktif pada perusahaan dan karyawan pun mendapat kepuasan melalui hasil kerja yang baik dan bonus bahkan kenaikan pangkat yang akan didapatkannya melalui prestasinya tersebut.

2.2. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut (Sutrisno, 2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas, definisi lengkap lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

2.3. Kepuasan Kerja Karyawan

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan (Hartatik, 2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. (Hartatik, 2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Berikut beberapa teori kepuasan kerja:

1. *Discrepancy Theory* (Teori Perbandingan)

Menurut Wexly & Yukl (1977) teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan tercapai jika tidak terdapat perbedaan antara yang diinginkan dengan yang dipersepsikan pada kenyataannya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dari standar minimum, maka semakin besar pula ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya.

2. Teori Keadilan

Menurut Adams (1963) teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda. Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

3. Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Berdasarkan penelitiannya, dikembangkan gagasan bahwa terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

Tabel 1
Faktor Kepuasan Kerja Karyawan
TEORI DUA FAKTOR FREDERICK HERZBERG

INTRINSIK	EKSTRINSIK
Prestasi	Gaji
Pengakuan	Kondisi Kerja
Pekerjaan Menarik	Interaksi antar pegawai
Tanggung Jawab	Keamanan
Promosi	Status Jabatan

- **Faktor Intrinsik**
 Faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam dirinya. Jadi berhubungan dengan *job content*. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yaitu kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.
- **Faktor Ekstrinsik**
 Faktor yang berasal dari luar dirinya. Faktor ini berhubungan dengan *job context*. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan hal-hal yang verada di lingkungan kerja yang ada disekitarnya (*job content*)

Menurut (Handoko, 2010) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut hasil penelitian (Herzberg, 2014) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang dianggap remeh pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- c) Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Menurut (Robbins, 2014) ada empat cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu sebagai berikut:

- a) Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyuarakan (*voice*), yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c) Mengabaikan (*Neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, kurangnya usaha, dan sering membuat kesalahan

- d) Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukan hal yang benar”

2.4. Hipotesis

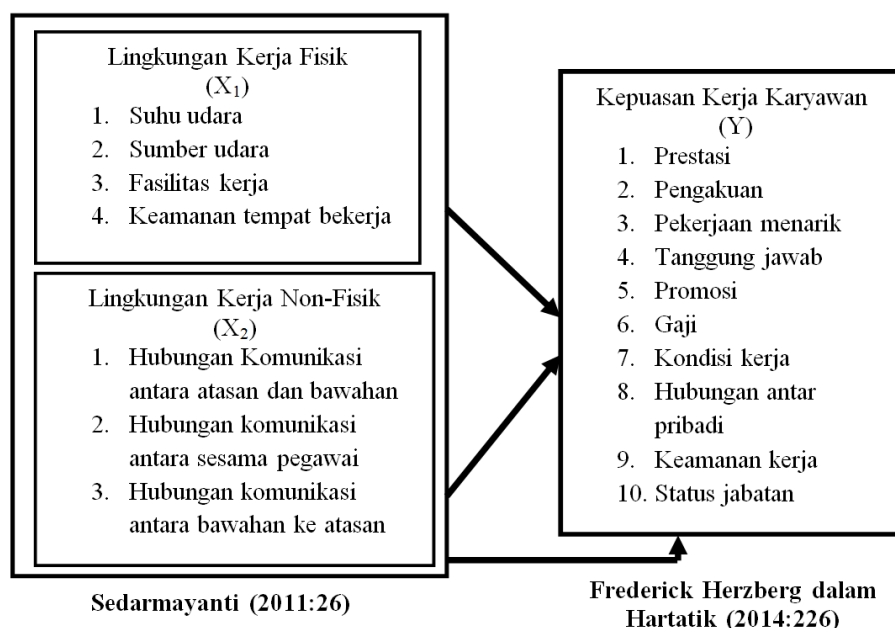
Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka variabel yang akan terdiri dari variabel eksogen (variabel penyebab), yaitu lingkungan kerja (X) dan variabel endogen (variabel akibat), yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{YX} = 0$, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution (Y).

$H_1 : \rho_{YX} \neq 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution (Y)

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai acuan untuk menentukan langkah-langkah yang sistematis yang bertujuan agar pembahasan tahap pertama menjadi dasar untuk pembahasan tahap berikutnya, dapat dilihat sebagai berikut:



3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif peneliti melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012:23).

Menurut Suharsaputra (2012:49), metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang digunakan sebagai data yang kemudian dianalisis. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan (Noor, 2011:128).

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 57 karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Dept. Grasberg Power Distribution PTFI

Sumber: Data Internal PTFI

No	Position Title	Karyawan
1.	Electrical Mtc Crew #1	11 orang
2.	Shovel Electrical Crew #2	1 orang
3.	Electrical Mtc Crew #3	14 orang
4.	Electrical Power Dstribution	3 orang
5.	Elect. Grasberg Power Dstribution	9 orang
6.	Elect. PD Cable Repairs	9 orang
7.	Asst. Planner	2 orang
8.	Dispatch Tech	8 orang
	Jumlah	57 orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel penelitian menggunakan teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 57 karyawan lapangan Dept. Grasberg Power Distribution.

3.2. Pengumpulan Data

3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Data dalam laporan penelitian ini bersifat kuantitatif karena data diperoleh dengan mengukur nilai beberapa variabel dalam sampel atau populasi. Data kuantitatif yaitu data atau keterangan yang berupa angka-angka tabel atau bagan.

3.2.2. Sumber Data

(Sugiyono, 2011) mengungkapkan bahwa dalam melaksanakan penelitian, data yang digunakan dibagi menjadi kedalam dua klasifikasi sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data ini juga menjadi hal yang penting karena akan menjadi bahan pertimbangan untuk metode pengumpulan data. Berikut uraian dari klasifikasi sumber data dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011). Dalam hal ini adalah data tanggapan langsung dari karyawan, melalui pengisian kuesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2011). Dalam hal ini data yang didapatkan seperti dokumen dari perusahaan, literatur, artikel, internet, dan informasi lain yang dianggap relevan dan menunjang dalam penelitian ini.

3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Interview* (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Penulis mengadakan tanya jawab dengan 5 karyawan lapangan pada Dept. Grasberg. Dalam hal ini wawancara yang dilakukan penulis tidak untuk diolah, tetapi hanya sebagai pengumpulan data pada saat observasi awal.

2. Kuesioner (angket)

Pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada sampel penelitian yaitu responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan tentang lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Observasi

Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian (Sugiyono, 2011).

3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.3.1. Uji Validitas

Menurut (Morissan, 2012) suatu pengukuran juga harus memiliki validitas. Validitas menunjukkan keakuratan suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Analisis ini digunakan dengan tujuan mengetahui apakah data yang akan diolah mempunyai tingkat keabsahan (valid) dan dapat dipercaya (reliabel).

Dengan Kriteria sebagai berikut :

- Valid : nilai r hitung > nilai r tabel
- Tidak Valid : nilai r hitung < nilai r tabel

Tabel 2
Hasil Uji Coba Validitas
Item-Total Statistics

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Q1	0,629	0,260	Valid
Q2	0,671	0,260	Valid
Q3	0,672	0,260	Valid
Q4	0,531	0,260	Valid
Q5	0,742	0,260	Valid
Q6	0,602	0,260	Valid
Q7	0,723	0,260	Valid
Q8	0,407	0,260	Valid
Q9	0,416	0,260	Valid
Q10	0,394	0,260	Valid
Q11	0,354	0,260	Valid
Q12	0,329	0,260	Valid
Q13	0,411	0,260	Valid
Q14	0,714	0,260	Valid
Q15	0,656	0,260	Valid
Q16	0,742	0,260	Valid
Q17	0,706	0,260	Valid
Q18	0,752	0,260	Valid
Q19	0,450	0,260	Valid
Q20	0,485	0,260	Valid
Q21	0,496	0,260	Valid
Q22	0,586	0,260	Valid
Q23	0,269	0,260	Valid
Q24	0,712	0,260	Valid
Q25	0,553	0,260	Valid
Q26	0,709	0,260	Valid
Q27	0,650	0,260	Valid
Q28	0,476	0,260	Valid

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Q29	0,654	0,260	Valid
Q30	0,614	0,260	Valid
Q31	0,668	0,260	Valid

3.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Morissan, 2012) reliabilitas adalah indikator tingkat kehandalan dan kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan (kuesioner) dapat diandalkan atau dengan pengertian lain dapat mengukur jawaban responden secara konsisten. Untuk menghitung uji reliabilitas penulis menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Kuesioner yang dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sujaweni & Endrayanto, 2012:186). Untuk mempermudah reliabilitas guna mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 20.0.

Tabel 3
Hasil Uji Coba Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,891	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,691	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,911	Reliabel

Dari **Tabel 3** dapat dilihat bahwa nilai koefisien cronbach's alpha untuk Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) lebih besar daripada nilai 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

3.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator*) atau BEST yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik terdiri dari empat uji, yaitu Uji Asumsi Klasik Normalitas, Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas, Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas, dan Uji Asumsi Klasik Autokorelasi. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi, (Suliyanto, 2012):

1. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat atau variabel bebas atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas
- Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independen). Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini adalah dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.
3. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas
- Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas dengan uji Glejser tidak terjadi apabila tidak satupun variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut U_t (Abs U_t).
4. Uji Asumsi Klasik Autokorelasi
- Uji Autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan.

Dari keempat uji asumsi, yang digunakan peneliti hanya tiga uji dikarenakan data dalam penelitian yang diperoleh tidak bersifat *Time Series* sehingga tidak menggunakan Uji Asumsi Klasik Autokorelasi.

3.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun penggunaan analisis regresi berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan digunakan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), dimana dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan PT. Freeport

Indonesia Dept. Grasberg Power Distribution Tembagapura Papua. Analisis regresi linier berganda seperti yang dikutip dalam (Husein, 2011), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan
 X_1 = Variabel Independen, yaitu lingkungan kerja fisik
 X_2 = Variabel Independen, yaitu lingkungan kerja non-fisik
a = Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai $X_1, X_2 = 0$.
 b_1 = Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X_1 dengan menganggap X_2 konstan.
 b_2 = Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X_2 dengan menganggap X_1 konstan.
e = *Standard error*, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik.

3.5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka variabel yang akan terdiri dari variabel eksogen (variabel penyebab), yaitu lingkungan kerja (X) dan variabel endogen (variabel akibat), yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan hipotesis statistik sebagai berikut:

3.5.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kegunaan dari uji F ini adalah untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution, dengan rumus (Sugiyono, 2011:250):

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Keterangan:

- F = Harga F
R = Koefisien Korelasi Ganda
k = Banyaknya Variabel Bebas
n = Ukuran Sampel

Hipotesis pada pengujian secara keseluruhan ini adalah:

$H_0 : \rho_{YX} = 0$, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution (Y).

$H_1 : \rho_{YX} \neq 0$, yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution (Y).

Statistik uji diatas mengikuti distribusi F = snedecor dengan derajat bebas penyebut ($v_1 = k-1$) dan derajat bebas pembilang ($v_2 = n - k - 1$), dimana (n) adalah jumlah sampel dan (k) adalah jumlah variabel penelitian. Dalam penelitian ini, dasar kepuasan nasabah dalam menentukan hipotesis adalah berdasarkan uji F, yaitu:

1. Jika statistik f hitung < f tabel, maka H_0 diterima.
2. Jika statistik f hitung > f tabel, maka H_0 ditolak.

3.5.2. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji t merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Dept. Grasberg Power Distribution, dengan rumus (Sugiyono, 2011:223):

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

Keterangan:

- r = Koefisien Regresi
- n = Jumlah Responden
- t = Uji Hipotesis

Hipotesis pengujian secara parsial ini adalah:

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
 - $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - $H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh Lingkungan kerja non-fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
 - $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja non-fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
 - $H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja non-fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Dalam Penelitian ini, dasar kepuasan kerja karyawan dalam menentukan hipotesis adalah berdasarkan uji t, yaitu:

- 1) Jika statistik $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima
- 2) Jika statistik $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak

3.5.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi berganda akan menjelaskan seberapa besar hubungan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variasi lain. Pada intinya untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution secara bersama-sama.

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y menurut Riduwan dan Kuncoro (2010:62) dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq R^2 \leq 1$, jika R^2 semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas X (lingkungan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution sebagai variabel terikat (Y) adalah besar. Berarti model yang digunakan semakin kuat menerangkan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution.

Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas X (lingkungan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution sebagai variabel terikat (Y) adalah semakin kecil. Berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan Dept. Grasberg Power Distribution sebagai variabel terikat (Y).

4. Pembahasan

4.1. Analisis Statistik Deskriptif

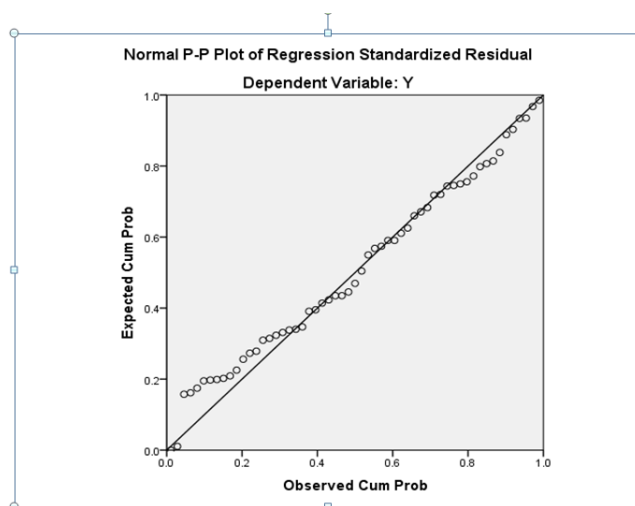
Untuk mengetahui persepsi responden dilakukan pengukuran dengan teknik kuesioner (Arikunto, 2010):

Tabel 5
Hasil Analisis Deskriptif

Butir Pertanyaan	Skor Total/Persentase	Kategori
1	182/63,85%	Cukup Baik
2	184/64,56%	Cukup Baik
3	192/67,36%	Cukup Baik
4	170/59,64%	Cukup Baik
5	158/55,43%	Cukup Baik
6	245/85,96%	Baik
7	183/64,21%	Cukup Baik
8	212/74,38%	Baik
9	199/69,82%	Baik
10	205/71,92%	Baik
11	244/85,61%	Baik
12	247/86,6%	Baik
13	195/68,42%	Baik
14	233/81,75%	Baik
15	224/78,59%	Puas
16	226/79,29%	Puas
17	223/78,25%	Puas
18	229/80,35%	Puas
19	254/89,12%	Sangat Puas
20	252/88,42%	Sangat Puas
21	216/75,78%	Puas
22	218/76,49%	Puas
23	260/91,22%	Sangat Puas
24	248/87,01%	Sangat Puas
25	233/81,75%	Puas
26	198/69,47%	Puas
27	197/69,12%	Puas
28	250/87,70%	Sangat Puas
29	199/69,82%	Puas
30	222/77,89%	Puas
31	210/73,68%	Puas

Sumber : Data Primer Kuesioner dengan menggunakan SPSS (2016)

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 2
Grafik Normal P-Plot of Regression Standarized Residual

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar dan kriteria lingkungan kerja yang pertama dipenuhi yaitu data berdistribusi normal.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

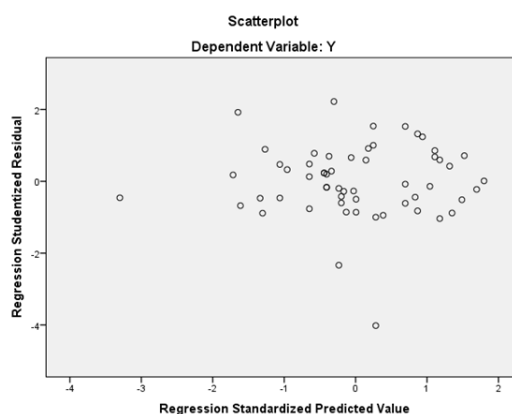
Tabel 6
Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Fisik (x1)	.834	1.199
Lingkungan Kerja Non Fisik (x2)	.834	1.199

Dependent Variable: kepuasan Kerja Karyawan

Pedoman suatu model regresi yaitu bebas multikolinieritas adalah dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , dan jika VIF > 10 maka variabel memiliki masalah multikolinieritas. Jika Tolerance $> 0,1$ maka variabel tidak memiliki masalah multikolinieritas dan jika Tolerance $< 0,1$ maka variabel memiliki masalah multikolinieritas. Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ berarti tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas



Gambar 3
Scatter Plot Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melakukan analisis regresi berganda, data mentah dari kuesioner yang masih dalam skala ordinal tersebut ditransformasikan ke dalam skala interval dengan menggunakan MSI (*Method Succesive Interval*) Riduwan (2012:30). Adapun alat bantu yang digunakan untuk melakukan analisis faktor adalah dengan menggunakan *Windows SPSS 20.0*. Berikut akan diuraikan satu persatu berdasarkan output hasil perhitungan SPSS 20.0.

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X) yang terdiri dari (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,172 + 0,290X_1 + 0,483X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,172. Artinya, jika variabel kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Lingkungan kerja fisik (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap lingkungan kerjadi Departemen Grasberg Power Distribution tetap sebesar 1,172.
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan kerja fisik (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel (X_1) sebesar 0,290 mengandung arti untuk setiap pertambahan

satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada Departemen Grasberg Power Distribution.

- Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 0,483 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada Departemen Grasberg Power Distribution.

4.6. Hasil Analisis Secara Parsial (Uji t)

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima, jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$ (Berpengaruh)
- H_0 ditolak, jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$ (Tidak Berpengaruh)

Tabel 7
Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik(Uji t)

Variabel	t hitung	Df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X_1	5,152	54	2,004	0,000	H_0 diterima	Terdapat Pengaruh Secara Signifikan

Nilai t_{hitung} (5,152) $>$ t_{tabel} (2,004) dan nilai signifikan (0,000 $<$ 0,05), maka H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 8
Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik(Uji t)

Variabel	t hitung	Df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X_2	4,587	54	2,004	0,000	H_0 diterima	Terdapat Pengaruh Secara Signifikan

Nilai t_{hitung} (4,587) $>$ t_{tabel} (2,004) dan nilai signifikan (0,000 $<$ 0,05), maka H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.7. Hasil Analisis Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8.973	2	4.487	40.	.000 ^b
1 Residual	6.044	54	.112	086	
Total	15.017	56			

Pada Tabel di atas dapat dilihat F_{hitung} adalah 40.086 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,925 > 3,170$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, yang artinya variabel bebas, yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

4.8. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.773 ^a	.598	.583	.33455	

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2)
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan (Y)

Dapat dilihat bahwa R sebesar 0,773 dan R *square* (R^2) adalah 0,598.berarti 59,8% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik), sedangkan sisanya 40,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Simpulan, Keterbatasan, Dan Implikasi

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan kerja fisik tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden yang secara deskriptif dijelaskan bahwa sebagian faktor lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, sumber udara, serta keamanan kerja masih memiliki keadaan yang cukup baik dan dapat mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan kerja non fisik tergolong sudah baik. Hal ini menandakan bahwa hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, hubungan komunikasi antara sesama karyawan, dan hubungan komunikasi antara bawahan ke atasan telah terjalin dengan baik.
3. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan tergolong puas. Hal ini menandakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan menarik, tanggung jawab, promosi, gaji, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar pribadi, keamanan, dan status jabatan sudah memberikan kepuasan bagi para karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan:
 - a. Secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.

5.2. Saran

Perusahaan perlu meningkatkan perhatian lebih terhadap lingkungan kerja fisik di Departemen Grasberg Power Distribution seperti penanganan suhu udara yang disebabkan oleh alam misalnya dengan penggunaan jaket di area kerja, shift kerja yang teratur dikarenakan efek yang ditimbulkan dari suhu udara yang sangat dingin yaitu cepat timbul kelelahan tubuh dan kesalahan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tidak puas dalam bekerja, kebutuhan karyawan akan udara yang bersih dan oksigen yang cukup agar tidak mengganggu pernafasan karyawan selama bekerja, serta keamanan area kerja yang perlu lebih ditingkatkan dan diperhatikan melalui jaminan keamanan baik dalam hal penggunaan alat pelindung diri (APD) dan juga keamanan tempat kerja agar jauh dari hal-hal yang merugikan dengan memanfaatkan tenaga pengaman. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif, nilai variabel lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori cukup baik. Sehingga peningkatan kondisi lingkungan kerja fisik perlu dilakukan. Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada Departemen Grasberg Power Distribution, karena dengan angka 59,8% untuk variabel lingkungan kerja artinya kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Jika karyawan merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan menunjukkan hasil kerja yang baik pula dan tentunya memuaskan perusahaan.

Bagi penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan lain sebagainya karena sejauh ini penelitian mengenai lingkungan kerja masih tergolong sedikit. Disarankan pula untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel lain terhadap kepuasan kerja karyawan, misalnya : motivasi, pengawasan, penghargaan dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Juliansyah, Noor. (2011). Metodologi Penelitian: skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Marwansyah.(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Alfabeta.
- Morrisan.(2012). Metode Penelitian Survey. Jakarta: Kencana.
- Nurjaman, Kadar. (2014). Manajemen Personalia. Jakarta: Kencana.
- Priansa, Donni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riduwan. (2010). Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan.(2012). Belajar Mudah Penelitian Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti.(2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suliyanto.(2011). Analisis Data. Surabaya: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy.(2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. (2011). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, (Edisi 2). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.