

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN LAPANGAN YANG BEKERJA DI
PERUSAHAAN BATUBARA PT. TUNAS INTI ABADI (TIA)
DI TANAH BUMBU**

*RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH
WORK SATISFACTION IN FIELD EMPLOYEES WORKING IN COAL COMPANIES PT. TUNAS
INTI ABADI (TIA) IN TANAH BUMBU*

Winda Wardati¹, M. Syarif Hidayatullah², dan Rika Vira Zwagery³

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat Jl.A.Yani km 36
Banjarbaru Kalimantan Selatan Kode Pos 70714, Indonesia Email: windawardati8@gmail.com
No. Handphone : 081251226388*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan batubara yang bekerja di PT Tunas Inti Abadi (TIA). Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling purposive berjumlah 60 karyawan dengan kriteria karyawan yang bekerja dilapangan, karyawan tetap, dan karyawan yang tidak sedang mengambil cuti. Metode analisis data menggunakan korelasi product moment dari Karl Person dan metode pengumpulan data menggunakan skala persepsi lingkungan kerja fisik dan skala kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu memiliki korelasi 0,784 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel, artinya apabila semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi juga kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin rendah juga kepuasan kerja. Hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja adalah sebesar 61,5% sedangkan 38,5% merupakan sumbangan dari faktor lainnya.

Kata Kunci : Persepsi Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the perception of the environment physical work with job satisfaction in field employees who work at the company coal PT. Tunas Inti Abadi (TIA) in Tanah Bumbu. The population in this study are coal employees who work at PT Tunas Inti Abadi (TIA). The sample was determined using techniques purposive sampling totaling 60 employees with the criteria

of employees who work in the field, permanent employees, and employees who are not taking leave. The data analysis method uses correlation product moment from Karl Person and the data collection method uses the scale of perception of the physical work environment and the scale of job satisfaction. The results showed the relationship between the perception of the physical work environment with job satisfaction in employees field who work in the coal company PT. Tunas Inti Abadi (TIA) in Tanah Bumbu has a correlation of 0.784 and a significance level of 0,000. This value indicates that there is a strong and positive relationship between the two variables, meaning that the higher the perception of the physical work environment, the higher the job satisfaction, conversely the lower the perception of the physical work environment, the lower the job satisfaction. The relationship between perception of the physical work environment with job satisfaction amounted to 61.5% while 38.5% was contributed by other factors..

Keywords : Perception of Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employees

Indonesia terkenal akan kekayaan sumber daya alamnya yang sangat banyak bahkan juga Indonesia pun sendiri merupakan salah satu negara yang berperan penting dalam sektor batubara. Batubara memiliki peran yang sangat penting dalam negeri. Setiap perusahaan memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu perusahaan tumbuh dan berkembang. Berdasarkan data yang didapatkan oleh Direktorat Sumber Daya Energi, Mineral, dan Pertambangan (BAPPENAS), diketahui bahwa Indonesia memiliki potensi sumber daya dan cadangan batubara yang tersebar sebagian besar di Pulau Kalimantan dan Pulau Sumatera, serta sebagian kecil sisanya tersebar di beberapa lokasi di Pulau Jawa, Sulawesi, dan Papua (Bappenas, 2019). Hal ini menyebabkan batubara di Indonesia menjadi sesuatu yang memiliki kesempatan untuk berkembang dengan lebih baik dan semakin kompetitif di pasar dunia. Sumber daya alam batubara sendiri pun ada di salah satu perusahaan batubara yang ada di Kalimantan Selatan yaitu PT. Tunas Inti Abadi (TIA) yang bertempat di Tanah Bumbu.

Perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, dan juga terciptanya kesejahteraan bagi karyawan, selain itu juga tujuan lainnya yaitu mendapatkan keuntungan yang besar untuk perusahaan itu sendiri, maka dengan adanya sumber daya alam yang terdapat pada perusahaan tersebut membutuhkan para karyawan yang akan bekerja di dalam perusahaan tersebut. Hasibuan (2014) mendefinisikan karyawan sebagai seseorang yang menjual jasanya mencakup pikiran dan tenaga serta mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Suwatno (2014) mengatakan ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam

organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak (Triatna, 2015). Kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* yang diterima dan dipersepsi oleh individu yang bersangkutan, selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya (Triatna, 2015).

Sinambela (2012) kepuasan kerja pegawai dengan mengkondisikan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan yaitu : prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Menurut As'ad (2004) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut: (a). Aspek Psikologik, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan; (b). Aspek Sosial yaitu aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang ber beda jenis pekerjaannya; (c). Aspek fisik, yaitu aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi kesehatan karyawan; (d). Aspek finansial yaitu aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan.

Walgito (2010) menyebutkan terdapat tiga dimensi dari persepsi yaitu, kognisi yang artinya aspek kognisi menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu pelaku persepsi. Penelitian yang dilakukan Agbozo (2017) mengatakan lingkungan kerja fisik menurut adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan fisik di mana pekerjaan itu

dilakukan, yang dimana termasuk hal-hal seperti mesin, tata ruang kantor, suhu, ventilasi dan pencahayaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan (Setiawan, 2008). Penelitian yang dilakukan Wibowo, Musadieg, dan Nurtjahjono (2014) menyatakan aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik terdiri atas 1) Peralatan kerja, perlengkapan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja. 2) Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang cukup didalam ruangan sangat diperlukan terutama jika didalam ruangan yang penuh dengan pegawai. 3) Penerangan atau pencahayaan, fasilitas penerangan dalam ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran dalam bekerja. 4) Kebisingan atau suara gaduh, bising yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi. 5) Tata ruang kerja, penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Tunas Inti Abadi (TIA) Tanah Bumbu sebagai data awal pada penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang karyawan yang bekerja diperusahaan, L sebagai HRD & GA Staff (HRGA) mengatakan bahwa dirinya puas pada saat bekerja dikarenakan dirinya mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, seperti pada saat dikantor dirinya mendapatkan pencahayaan yang bagus, sirkulasi udara yang tidak terkena debu, suhu udara yang nyaman. K sebagai staff yang berada dilapangan mengatakan bahwa dirinya kurang puas dalam bekerja karena sering merasa tidak nyaman pada saat dilapangan yang dimana cuaca tidak menentu bisa hujan bisa panas, sering terkena debu, suara yang mengganggu pada saat bekerja. T sebagai staff lapangan yang lebih berfokus di pelabuhan mengatakan dirinya kadang-kadang mendapatkan kepuasan juga kadang-kadang

tidak merasa puas dalam bekerja dikarenakan situasi yang ada dipelabuhan tidak bisa ditebak seperti cuaca, sirkulasi udara, bising, suhu sehingga dia masih merasa terganggu dengan adanya situasi dipelabuhan yang tidak bisa ditebak.

Penelitian yang dilakukan Auliani dan Wulanyani (2017) mengatakan aspek kognitif dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan keyakinan karyawan tentang situasi kerjanya, misalnya karyawan percaya bahwa pekerjaannya menarik, menstimulasi, membosankan, menuntut, atau lainnya sedangkan aspek perilaku dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan kecenderungan berperilaku terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan Munir dan Abdurrohman (2014) menyatakan salah satu penyebab terciptanya kondisi kepuasan kerja karyawan adalah persepsi karyawan terhadap keadaan lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif yaitu adanya jaminan kerja bagi karyawan. Sedarmayanti (2009) persepsi lingkungan kerja memiliki dua aspek yaitu aspek lingkungan fisik dan non-fisik, yang dimana aspek lingkungan fisik yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum. Menurut Siagian (2015) situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan diatas mengenai persepsi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pada karyawan lapangan. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tunas

Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu pada 30 Agustus 2019 dengan subjek penelitian adalah karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah subjek penelitian sebanyak 60 orang karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu. Untuk sampel uji coba sebanyak 50 orang karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Putra Perkasa Abadi. Instrumen dalam penelitian ini adalah skala persepsi lingkungan kerja fisik dan skala kepuasan kerja. Uji validitas skala persepsi lingkungan kerja fisik dan skala kepuasan kerja menggunakan validitas isi dengan tipe validitas tampak. Sedangkan pengujian reliabilitas pada skala persepsi lingkungan kerja fisik dan skala kepuasan kerja menggunakan program SPSS dengan menggunakan teknik koefisien realibilitas Alpha Cornbach. Berdasarkan daya diskriminasi aitem terhadap 60 aitem skala persepsi lingkungan kerja fisik diperoleh 39 aitem yang valid dengan nilai alpha cornbach sebesar 0,885. Pada skala kepuasan kerja diperoleh 50 aitem valid dari 60 aitem dengan nilai alpha cornbach sebesar 0,961.

Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi product moment dari Karl Pearson

Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus – 4 September 2019 di PT Tunas Inti ABadi (TIA) di Tanah Bumbu dengan menyebarkan skala penelitian kepada subjek penelitian sebanyak 60 orang karyawan. Proses pengambilan data dilakukan secara langsung dengan menyebarkan skala ke

setiap karyawan tersebut. Peneliti memberikan arahan terlebih dahulu mengenai instruksi pengerjaan dari angket tersebut secara langsung, setelah itu karyawan lapangan mengisi angket dan ketika sudah terisi semua angket kemudian dikumpulkan secara langsung kepada peneliti. Pada saat skoring penelitian ini dilakukan dengan cara menentukan nilai tertinggi pada masing masing pernyataan favorable, untuk pernyataan respon sangat setuju ditunjukkan dengan nilai 4 dan pernyataan unfavorable dengan respon jawaban sangat tidak setuju di tunjukkan nilai 4. Berikut ini adalah kategorisasi data penelitian variabel persepsi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Berikut ini kategorisasi data penelitian variabel persepsi lingkungan kerja fisik :

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Persepsi Lingkungan Kerja Fisik	$X < 78$	Rendah	-	-
	$78 \leq X < 117$	Sedang	9	15%
	$117 \leq X$	Tinggi	51	85%
TOTAL				100%

Berdasarkan kategori pada tabel 1, maka diperoleh hasil bahwa tidak terdapat subjek memiliki persepsi lingkungan kerja fisik pada kategori rendah, 9 subjek (15%) memiliki persepsi lingkungan kerja fisik pada kategori sedang dan 51 subjek (85%) memiliki persepsi lingkungan kerja fisik pada kategori tinggi.

Berikut ini kategorisasi data penelitian variabel kepuasan kerja :

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kepuasan Kerja	$X < 100$	Rendah	-	-
	$100 \leq X < 150$	Sedang	26	43,33%
	$150 \leq X$	Tinggi	34	56,67%
TOTAL				100%

Berdasarkan kategori pada tabel 2, maka diperoleh hasil bahwa tidak terdapat subjek memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah, 26 subjek (43,33%) memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang dan 34 subjek (56,67%) memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Taraf Signifikansi
Persepsi Lingkungan Kerja Fisik	0,109	60	0,073
Kepuasan Kerja	0,110	60	0,068

Pada tabel 3 nilai signifikansi untuk skor persepsi lingkungan kerja fisik adalah 0,073 dan nilai signifikansi skor kepuasan kerja adalah 0,068. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi data persepsi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Data Variabel Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Persepsi Lingkungan Kerja Fisik	1,987	,040
Kepuasan Kerja		

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4 diperoleh bahwa antar variabel persepsi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F=1,987$ dan $p=0,040$ ($p<0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel persepsi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Korelasi Data Variabel Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja

Variabel	r	Taraf Signifikansi	r ²
Persepsi Lingkungan Kerja Fisik	0,784	0,000	0,615
Kepuasan Kerja			

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja memiliki korelasi sebesar $r=0,784$ dari taraf signifikansi 0,0000 ($p<0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian, maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu diterima.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA)

di Tanah Bumbu. Berdasarkan uji korelasi penelitian, diperoleh nilai korelasi sebesar $r = 0,784$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka diketahui bahwa ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu. Priyatno (2010) mengatakan bahwa hasil korelasi 0,784 yang diperoleh antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu berada pada tingkatan kuat yaitu antara 0,60 – 0,799. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian yang menyatakan ada hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu dapat diterima. Nilai r positif menunjukkan terdapat hubungan searah antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu, artinya semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Winawan & Supriyadi (2018) yang menyebutkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja yang dibangun dalam diri individu merupakan kumpulan pengalaman yang telah dibandingkan dengan apa yang diharapkan olehnya. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan oleh Locke dalam Suwatno (2014) bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara harapan, kebutuhan serta nilai yang berkaitan langsung dengan aspek perasaan serta persepsi yang dihasilkan atau diperoleh individu dalam pekerjaannya. Sementara itu, persepsi terhadap lingkungan

kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja terbukti sesuai dengan teori 3 komponen kepuasan kerja oleh Wijono (2012) karena kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi dan nilai individu. Persepsi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini difokuskan pada lingkungan kerja yaitu rekan kerja dan kondisi kerja yang menunjang. Sehingga hasil dari penelitian tersebut didapatkan arah hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja kepada kepuasan kerja yang berarti hubungannya searah karena nilainya positif.

Sementara penelitian dari Munir & Abdurrohm (2014) didapatkan hasil yaitu adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa makin baik persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan makin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, demikian sebaliknya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan tidak dapat bekerja dengan baik apabila tidak ada lingkungan kerja yang mendukung. Penilaian atau persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam memunculkan tingkah lakunya, dan didapatkan juga dari hasil penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak baik para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil akhir pekerjaannya, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan emosional yang menyenangkan dan nyaman berdasarkan pengalaman dan nilai yang diperoleh dari pandangan atau perbandingan yang dilakukan terhadap lingkungan, kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Oleh karena itu, dari penelitian tersebut menguatkan temuan peneliti, bahwa antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, yaitu persepsi lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil distribusi kategorisasi data variabel persepsi lingkungan kerja fisik diketahui bahwa dari 60 karyawan, tidak ada karyawan (0%) memiliki persepsi lingkungan kerja fisik rendah, 9 karyawan (15%) memiliki persepsi lingkungan kerja fisik sedang dan 51 karyawan (85%) memiliki persepsi lingkungan kerja fisik tinggi. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa kategorisasi yang memiliki persentase dominan adalah karyawan yang mempersepsikan lingkungan kerja fisik tinggi yaitu sebanyak 51 karyawan (85%). Perbedaan tingkat persepsi lingkungan kerja fisik yang didapatkan disebabkan oleh berbagai faktor. Nitisemito (2000) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Berdasarkan hasil distribusi kategorisasi data variabel kepuasan kerja diketahui bahwa dari 60 karyawan, tidak ada karyawan (0%) memiliki kepuasan kerja rendah, 26 karyawan (43,33%) memiliki kepuasan kerja sedang dan 34 karyawan (56,67%) memiliki kepuasan kerja tinggi. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa kategorisasi yang memiliki persentase dominan adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 34 karyawan (56,67%). Tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dipaparkan bahwa ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu dan terdapat hubungan yang searah. Hal ini menandakan semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi juga kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin rendah juga kepuasan kerja.

Berdasarkan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,615 menunjukkan besaran sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja sebesar 61,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu, sedangkan 38,5% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti halnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin memiliki hubungan dengan kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan Pitasari & Perdhana (2018) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja juga memiliki pengaruh dan menjadi salah satu faktor dari kepuasan kerja. Selain itu juga penelitian dari Auliani & Wulanyani (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor dari kepuasan kerja tersebut. Faktor-faktor lain yang kemungkinan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja inilah yang membuat penelitian ini pada akhirnya memiliki keterbatasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik

dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bersifat positif antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, yang artinya apabila semakin tinggi persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi juga kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah persepsi lingkungan kerja fisik maka semakin rendah juga kepuasan kerja. Hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja adalah sebesar 61,5% sedangkan 38,5% merupakan sumbangan dari faktor lainnya. Oleh karena itu, persepsi lingkungan kerja fisik bukan merupakan satu satunya faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan lapangan yang bekerja di perusahaan batubara PT. Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu.

Bagi subjek yaitu karyawan PT Tunas Inti Abadi (TIA) diharapkan mampu untuk selalu mempertahankan persepsi lingkungan kerja fisik yang baik dan positif di lingkungan kerjanya agar terciptanya kepuasan kerja dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dilakukan sehingga membuat rasa kepuasan kerja semakin meningkat.

Bagi PT Tunas Inti Abadi (TIA) di Tanah Bumbu diharapkan mampu mempertahankan persepsi lingkungan kerja fisik yang baik terhadap para karyawannya dengan cara memberikan rasa aman serta nyaman kepada karyawan dalam bekerja agar para karyawan selalu memiliki persepsi lingkungan kerja fisik yang positif di daerah lingkungan kerjanya, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar memperbanyak dan memperbaharui tinjauan pustaka mengenai variabel persepsi lingkungan kerja fisik dan variabel kepuasan kerja. Selain itu diharapkan juga untuk meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan

kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G.K., Owusu, I.S., Hoedoafia, M.A., & Atakorah, Y.B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management* 5(1): 12-18.
[doi:10.11648/j.jhrm.20170501.12](https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12)
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: PT Liberty.
- Auliani., & Wulanyani, N.M.S., (2017) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. Diakses tgl 18 April 2019, dari https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/c73b5d8c5339d8ea8ee14b302ebdf867.pdf
- Direktorat Sumber Daya Energi, Mineral dan Pertambangan BAPPENAS, (2019). *Laporan Akhir Kajian Ketercapaian Target DMO Batubara Sebesar 60% Produksi Nasional*. Jakarta: BAPPENAS
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munir, M. & Abdurrohim. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan "X" Semarang. *Proyeksi*. Diakses tgl 5 April, dari <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/download/3302/2434>
- Nawawi, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press,
- Nitisemito, A.S., (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pitasari, N.A.A & Perdhana, M.S. (2018) Kepuasan,Kerja : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*. Diakses tgl 18 April 2019, dari <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, H. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Siagian, S. (2015) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, L.P. (2012) *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan sains*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Triatna, C. (2015) *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Walgito, B. (2005). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi
- Wibowo, M., Musadieg, M.A., Nurtjahjono, G.E. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Diakses tgl 18 April 2019, dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/661>

Made, I.P.W., & Supriyadi (2018) Hubungan

Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja yang Dimoderasi Motivasi Kerja pada Wiraniaga Ramayana Department Store Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. Diakses tgl 5 April, dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/43255/26282>