

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN OPERASIONAL DIVISI PEMELIHARAAN DAN PERBAIKAN PT PAL INDONESIA (PERSERO)

Atik Yuniar Rachmawati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,
atkrachmawati16010664038@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,
meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja menjadi hal yang ingin dicapai oleh karyawan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero). Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero) yang berjumlah 68 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala persepsi terhadap lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero).

Kata Kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, karyawan operasional

Abstract

Job satisfaction is an aspect that all employees want to achieve in the workplace. This study aims to determine the correlation between perception of work environment and job satisfaction in operational employees of improvement and maintenance division of PT PAL Indonesia (Persero). The research method used is quantitative. Subject in this study is 68 peoples of an operational employees in improvement and maintenance division of PT PAL Indonesia (Persero). Sampling technique used in this study is saturated sampling. Measurement instrument used in this research were perception of work environment scale and job satisfaction scale. The data analysis performed by Pearson Product Moment technique with software SPSS 24 for windows. The result of this study that have been done show that H_0 was rejected and H_1 was accepted, that can be concluded there is a positive relationship between perception of work environment and job satisfaction in operational employees of improvement and maintenance division of PT PAL Indonesia (Persero).

Keywords: job satisfaction, work environment, operational employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu organisasi. Seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi tanpa adanya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan biasa disebut dengan karyawan. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa dan mendapatkan balas jasa dengan besaran yang telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002). Hal penting yang perlu menjadi perhatian oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja menjadi hal yang ingin dicapai oleh karyawan di tempat kerjanya. Perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menunjang kinerja dan

produktifitas sehingga tujuan dari organisasi lebih mudah untuk dicapai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat ke perusahaan lain, sebab kebutuhan mereka terhadap pekerjaan telah terpenuhi dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi dari karyawan terhadap pekerjaannya tentang seberapa baik pekerjaan tersebut memberikan hal-hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Selain itu, pendapat lain mengenai kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Rivai & Mulyadi, 2011). Kreitner dan Kinicki, (2014) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebuah

tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Terdapat lima dimensi utama dari kepuasan kerja (Luthans, 2006). Pertama, *the work itself*, dimana karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan belajar melalui pengalaman serta mendapat kesempatan untuk menerima tanggungjawab dari pekerjaan yang dilakukannya. Kedua yaitu *pay* atau kompensasi yang diterima serta kesesuaiannya jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketiga adalah *promotion opportunities* yaitu peluang untuk kenaikan jabatan dan pengembangan karir dalam organisasi. Keempat yaitu *supervision* yaitu dukungan dan pengawasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh atasan. Kelima yaitu *coworkers* yaitu sejauh mana sesama karyawan saling membantu dalam hal teknis dan memberikan dukungan sosial.

Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kebutuhan lebih besar daripada yang diterima akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya (Kreitner & Kinicki, 2014). Kepuasan kerja karyawan juga ditunjukkan melalui perilaku yang berbeda-beda. Karyawan yang cenderung merasa puas akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan semangat kerja yang tinggi (Luthans, 2006). Karyawan dengan kepuasan kerja rendah menunjukkan perilaku seperti meninggalkan perusahaan, kemangkiran, mengeluh, tidak patuh, atau menghiraukan tanggung jawab kerja mereka (Robbins, 2001).

Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting serta mendapat perhatian lebih dari perusahaan, tidak terkecuali bagi PT PAL Indonesia (Persero). PT PAL Indonesia (Persero) merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang kemaritiman dan konstruksi kapal. Lokasi perusahaan bertempat di Jalan Pati Unus, Ujung, Surabaya. Perusahaan ini merupakan perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia. Kegiatan utama perusahaan ini adalah memproduksi kapal, yang terdiri dari kapal perang, kapal niaga, kapal selam, melakukan pemeliharaan dan perbaikan kapal, serta membangun rekayasa umum sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa. PT PAL Indonesia (Persero) rutin melakukan survei setiap tahun kepada karyawannya untuk mengetahui karakteristik

dan kebutuhan dari karyawan sehingga dapat melakukan perbaikan dan pengembangan.

Berdasarkan survei perusahaan yang telah dilakukan dari tahun 2016 hingga tahun 2018 indeks kepuasan kerja karyawan operasional selalu mengalami kenaikan dibandingkan dengan karyawan struktural dan fungsional. Meskipun demikian, indeks kepuasan kerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan pada setiap tahunnya, masih belum tercapai. Pada tahun 2016 kepuasan kerja karyawan operasional berada pada indeks 54,83 sementara target perusahaan yaitu sebesar 67,00. Indeks kepuasan ini kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2017 menjadi 66,70 sementara target perusahaan berada pada indeks 68,70. Angka ini kembali mengalami kenaikan pada tahun 2018 menjadi 69,80 sementara target perusahaan yaitu 70,00. Sedangkan tahun 2019 dan 2020 perusahaan tidak melakukan survei karyawan karena dampak dari Covid-19.

Studi pendahuluan dilakukan pada tahun 2020 dengan metode wawancara terhadap 5 orang karyawan operasional, didapatkan data yang bervariasi. Karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaannya karena memiliki rekan kerja yang suportif, mendapatkan gaji di atas UMK, memiliki atasan yang saling mendukung, serta mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik dari tempat lain karena di perusahaan tersebut juga mendapatkan makan siang, serta peraturan target pekerjaan yang tidak membuat mereka stres. Selain itu, diketahui bahwa karyawan operasional mengaku nyaman bekerja di PT PAL Indonesia (Persero) karena antara atasan dengan bawahan dapat berbaur dengan baik tanpa memandang jabatan yang dimiliki. Namun mereka mengaku kurang menyukai lingkungan kerjanya karena sirkulasi udara di tempat kerja dinilai kurang sehingga menyebabkan suhu udara yang cenderung panas.

Wawancara juga dilakukan kepada staff SDM (Sumber Daya Manusia) di divisi pemeliharaan dan perbaikan yang mengemukakan bahwa tingkat absensi dan turnover karyawan pada divisi tersebut cenderung rendah, serta karyawan operasional memiliki kinerja yang baik karena mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang telah ditentukan. Perusahaan telah berusaha untuk membangun hubungan kerja yang baik antar karyawannya dengan memberikan waktu makan siang bersama sehingga karyawan dapat sering berbaur satu sama lain. Selain itu, perusahaan juga mewajibkan seluruh karyawan operasional untuk membersihkan tempat kerja secara berkala agar

lingkungan kerja karyawan tetap bersih dan nyaman. Dengan berbagai kebijakan perusahaan tersebut, diharapkan karyawan merasa nyaman berada di tempat kerjanya, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Perbedaan tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, fisik, serta finansial (Sutrisno, 2009). Faktor psikologis kepuasan kerja berkaitan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi, ketentraman dalam bekerja, minat, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan. Sedangkan faktor sosial meliputi interaksi sosial antar karyawan di tempat kerjanya. Faktor fisik berkaitan dengan kondisi fisik karyawan yang meliputi pengaturan waktu, jenis pekerjaan, kondisi ruangan, keadaan kerja, dan suhu. Sementara itu, faktor finansial berkaitan dengan jaminan kesejahteraan karyawan yang terdiri atas jaminan sosial, sistem dan besarnya gaji, dan sebagainya. Pendapat lain mengenai faktor kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hariandja (2002), yang terdiri atas rekan kerja, gaji, atasan, pekerjaan itu sendiri, promosi, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah lingkungan kerjanya. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Made dan Supriyadi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak efektif dapat menimbulkan pengalaman yang kurang menyenangkan sehingga kepuasan kerja karyawan menurun. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang dibangun dalam diri individu adalah kumpulan pengalaman sebelumnya, dan dibandingkan dengan harapan yang ingin diterima di tempat kerja. Menurut Priyono dan Marnis (2008) lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat, kegairahan dan kecepatan kerja. Robbins (2001) juga berpendapat bahwa karyawan peduli terhadap lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanannya sehingga dapat memudahkan dalam mengerjakan tugas perusahaan. Persepsi yang rendah terhadap lingkungan kerja membuat pekerjaan tersebut menjadi tidak menarik sehingga menghasilkan perilaku yang negatif seperti kebosanan kinerja yang buruk dan ketidakpuasan (Westerman & Yamamura, 2007).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT PAL Indonesia (Persero), salah satu alasan karyawan merasa puas bekerja di PT PAL Indonesia (Persero) adalah karena lingkungan kerjanya yang nyaman. Karyawan mengaku puas karena lingkungan kerjanya yang bersih, serta

hubungan antar karyawan yang terbangun dengan baik. Kebutuhan akan lingkungan kerja yang nyaman harus diimbangi dengan terbentuknya persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja agar karyawan merasa puas.

Persepsi adalah suatu proses psikologis yang didahului dengan diterimanya stimulus pada alat indera, dan diinterpretasikan sehingga individu dapat menyadari makna pada stimulus tersebut (Walgito, 2002). Persepsi juga dapat didefinisikan sebagai proses kognitif untuk menginterpretasikan dan memahami lingkungan sekitar (Kreitner & Kinicki, 2014). Pendapat lain juga dikemukakan oleh King (2010) yang menyatakan bahwa persepsi adalah proses untuk mengatur serta mengartikan informasi sensoris sehingga dapat memberikan makna. Selain itu, Sobur (2003) juga berpendapat bahwa persepsi merupakan proses menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji, dan memberi reaksi pada rangsangan alat indera.

Menurut Woodworth dan Marquis (1957) terdapat tiga aspek dari persepsi, yang pertama yaitu kognitif. Aspek kognitif adalah komponen yang berkaitan dengan keyakinan terhadap objek sikap dan didasarkan pada pengetahuan serta pengalaman yang telah diterima oleh individu, sehingga memunculkan keyakinan terhadap apa yang berlaku pada objek persepsi. Aspek afektif yaitu aspek emosional subjektif yang berkaitan dengan evaluasi sehingga menimbulkan penilaian positif ataupun negatif. Sedangkan aspek konatif yaitu kecenderungan individu dalam memberikan reaksi terhadap objek yang dipersepsi, berupa perilaku positif atau negatif. Menurut Solso, Maclin, dan Maclin (2008) persepsi melibatkan kognisi tingkat tinggi dalam menginterpretasi informasi sensorik yang telah diterima, dan dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman sebelumnya. Objek persepsi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Selain itu, lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan (Tiffin & McCormick, 1965). Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Schultz dan Schultz (dalam Mangkunegara (2005) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah semua

aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja. Sementara itu, menurut Steers dan Porter (1985) persepsi terhadap lingkungan kerja adalah karakteristik yang dipersepsikan individu di dalam organisasi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Nitisemito (2000) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa terhadap dua aspek lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik dan berada di tempat kerja yang memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung meliputi warna, kebersihan lingkungan kerja, pertukaran udara, penerangan, kebisingan, dan tata ruang. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang meliputi hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.

Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan proses kognitif karyawan untuk menginterpretasikan dan memahami lingkungan kerja fisik dan non fisik. Saat menjalankan pekerjaannya, karyawan bersinggungan langsung dengan lingkungan kerjanya, baik itu lingkungan fisik ataupun non fisik, sehingga memunculkan pengalaman dalam menerima stimulus di tempat kerja. Karyawan akan membentuk keyakinan terhadap lingkungan kerjanya berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki. Keyakinan tersebut akan dievaluasi oleh karyawan berupa perasaan suka atau tidak suka dan akan ditunjukkan dengan reaksi perilaku. Karyawan akan menunjukkan perilaku negatif atau positif terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan cenderung memilih dan bertahan pada pekerjaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik (Garaika, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero). Penelitian dengan tema ini belum pernah dilakukan di Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero) sehingga informasi mengenai persepsi terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja masih terbatas.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan racangan korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan proses analisis statistik dan menghasilkan data berupa angka (Sugiyono, 2017). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero) yang memiliki status sebagai karyawan tetap dengan jumlah 68 orang. Sejumlah 30 karyawan dijadikan sebagai subjek untuk *try out* alat ukur penelitian, dan 38 karyawan dijadikan subjek penelitian. Karyawan tetap dipilih sebagai subjek penelitian dengan pertimbangan bahwa karyawan tetap berada di lingkungan perusahaan dengan kurun waktu yang cukup, daripada karyawan kontrak yang dapat berganti sewaktu-waktu.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket. Penelitian ini menggunakan skala persepsi lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala ini memiliki dua arah aitem yaitu aitem favorable, yang mendukung adanya atribut psikologis dan aitem unfavorable yang tidak mendukung adanya atribut psikologis.

Tabel 1. Pedoman Pemberian Skor

Respons	Keterangan	Skor item	
		Favorable	Unfavorable
SS	Sangat Setuju	4	1
S	Setuju	3	2
TS	Tidak Setuju	2	3
STS	Sangat Tidak Setuju	1	4

Hal pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap aitem-aitem dari masing-masing variabel. Validitas adalah sejauhmana suatu skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2014).

Tabel 2. Uji Validitas Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kriteria
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14,16,17,18,21,22,23,24,25,26,28,29,30,31,32,34,35,36,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48	0,380 – 0,829	0,361	Valid
13,15,19,20,27,33,37	0,089-0,346	0,361	Tidak Valid

Uji validitas ini memiliki nilai r tabel sebesar 0,361 (N=30). Pada skala persepsi terhadap lingkungan kerja, aitem yang memiliki nilai r hitung > nilai r tabel sebanyak 41 aitem dengan rentang nilai 0,380-0,829 sehingga dinyatakan valid. Sedangkan aitem yang memiliki nilai r hitung < nilai r tabel sebanyak 7 aitem dengan rentang nilai 0,089-0,346 sehingga dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

No Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kriteria
1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,43,44	0,379-0,866	0,361	Valid
6,42,45	0,236-0,331	0,361	Tidak Valid

Pada skala kepuasan kerja, jumlah aitem yang dengan nilai r hitung > nilai r tabel sebanyak 42 aitem dengan rentang nilai 0,379-0,866 sehingga dinyatakan valid. Sedangkan sebanyak 3 aitem dengan nilai r hitung < nilai r tabel yang berada pada nilai 0,236-0,331 dinyatakan tidak valid.

Setelah mengetahui hasil dari uji validitas, peneliti melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil dari suatu proses pengukuran yang telah dilakukan dapat dipercaya (Azwar, 2014). Uji reliabilitas yang digunakan adalah *Alpha Cronbach* pada IBM SPSS Statistics 24.0 for windows. Reliabilitas dapat diterima apabila nilainya lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$) (Saifuddin, 2020). Hasil uji reliabilitas terhadap skala persepsi lingkungan kerja didapatkan nilai sebesar 0,952 ($\alpha > 0,60$) sedangkan pada skala kepuasan kerja sebesar

0,965 ($\alpha > 0,60$). Dengan demikian maka kedua kedua skala tersebut reliabel.

Setelah mengetahui hasil dari uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi yang dimulai dengan uji normalitas data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui persebaran data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data tersebut berdistribusi normal (Azwar, 2013). Kedua, yaitu uji linieritas untuk melihat hubungan dari kedua variabel linier atau tidak. Apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan dari kedua variabel adalah linier (Azwar, 2013). Selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Skoring yang dilakukan terhadap data dari skala yang telah diberikan kepada 38 subjek bertujuan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Proses ini menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Statistics 24 for windows dan menghasilkan data berupa statistic deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Statistik Data Hasil Penelitian

Variabel	N	Data Empirik			
		Mi n	Ma x	Mean	SD
Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	38	110	158	131.50	9.138
Kepuasan Kerja	38	123	170	148.03	11.954
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai rata-rata dari variabel persepsi terhadap lingkungan kerja sebesar 131,34 dengan nilai minimal sebesar 110 dan nilai maksimal 158 serta nilai standar deviasi sebesar 9,251. Sedangkan nilai

rata-rata dari variabel kepuasan kerja sebesar 146,21 dengan nilai minimal sebesar 123 dan nilai maksimal sebesar 170 serta nilai standar deviasi sebesar 11,692.

Peneliti juga membuat tabel kategorisasi data dengan pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja. Pedoman pengkategorian menurut Azwar (2012) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pedoman Pengkategorian

Interval	Kategori
$x \geq \text{Mean} + \text{SD}$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} \leq x < \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$x < \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah

Hasil pengkategorian pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 6. Kategorisasi Tingkat Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	Frequency	Percent
$x \geq 140$	Tinggi	6	15.8 %
$122 \leq x < 140$	Sedang	28	73.7 %
$x < 122$	Rendah	4	10.5 %
Total		38	100 %

Hasil pengkategorian tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat 4 orang (10,5%) karyawan operasional divisi pemeliharaan dan perbaikan PT PAL Indonesia yang memiliki tingkat persepsi rendah terhadap lingkungan kerjanya, dengan nilai kurang dari 122. Terdapat 28 orang (73,7%) yang memiliki persepsi dengan kategori sedang terhadap lingkungan kerjanya, dengan rentang nilai antara 122 hingga 139. Sedangkan karyawan dengan tingkat persepsi yang tinggi terhadap lingkungan kerjanya sebanyak 6 orang (15,8%), dengan nilai lebih dari atau sama dengan 140.

Sedangkan untuk hasil pengkategorian variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Frequency	Percent
$x \geq 160$	Tinggi	9	23.7%
$136 \leq x < 160$	Sedang	25	65.8%
$x < 136$	Rendah	4	10.5%
Total		38	100%

Tabel 7 menunjukkan bahwa terhadap 4 orang (10,5%) karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah, memperoleh nilai kurang dari 136. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja sedang sebanyak 25 orang (65,8%), dengan rentang nilai antara 136 hingga 159. Sementara karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 9 orang (23,7%), dan memperoleh nilai lebih dari atau sama dengan 160.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui persebaran data hasil penelitian pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal jika nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 (Azwar, 2013).

Tabel 8. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

Nilai p sig	Karakteristik
$\text{Sig} > 0,05$	Data berdistribusi normal
$\text{Sig} < 0,05$	Data tidak berdistribusi normal

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Statistics 24 for windows dengan teknik Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	10.48409157
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.072
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Setelah dilakukan uji normalitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$) sehingga sebaran data pada kedua variabel berdistribusi normal.

3. Uji Linieritas

Tujuan dari dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui distribusi data linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 24 for windows*. Hasil uji linieritas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

		F	Sig
Persepsi_ terhadap _lingkungan_kerja*Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combin ed)	1.176
		Linierity	.380
		Deviatio n from Linierity	.008
			.783
Within Groups			.703
Total			

Dasar pengambilan keputusan uji linieritas pada penelitian ini adalah apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka, data dikatakan linier (Azwar, 2013). Pada tabel 7 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi *linierity* sebesar 0,008 ($p < 0,05$) sehingga variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *product moment* dengan ketentuan telah melakukan uji normalitas dan uji liniertias dengan hasil yang terpenuhi. Teknik korelasi *product moment* adalah teknik uji statistik untuk menguji hubungan antara dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio (Martono, 2011).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi pearson adalah jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, sedangkan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan kedua variabel tidak signifikan (Sugiyono, 2012). Selebihnya, Sugiyono (2017) menjelaskan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 11. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Hasil dari uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 24 for windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Korelasi antara Variabel Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

		Persepsi terhadap Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Persepsi terhadap Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.480
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	38	38
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.480	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	38	38

Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa nilai signikansi sebesar 0,002 ($r < 0,05$) dan kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu, nilai korelasi *pearson* sebesar 0,480 dan berada pada rentang antara 0,40 hingga 0,599 sehingga korelasi kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*, menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,002 ($r < 0,05$) dan nilai signifikansi sebesar 0,480 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak, sehingga terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional divisi pemeliharaan dan

perbaikan PT PAL Indonesia (Persero). Hasil analisis data dapat menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau negatif. Nilai koefisien 0,480 menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel positif dan searah, yaitu semakin tinggi persepsi yang dimiliki oleh karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Selain itu, nilai koefisien tersebut juga dapat menunjukkan tingkat hubungan dari kedua variabel. Berdasarkan pedoman kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017), nilai signifikansi 0,480 berada pada rentang antara 0,40 hingga 0,599 yang berarti bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang. Tingkat hubungan ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel persepsi lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti stress kerja, beban kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Kategorisasi tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT PAL Indonesia (Persero) menunjukkan hasil sebanyak 25 dari 39 orang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, 4 orang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah serta 9 orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Skor tertinggi yang diperoleh oleh partisipan sebesar 170 sementara skor terendah sebesar 123. Nilai rata-rata yang diperoleh oleh keseluruhan partisipan sebesar 131,5 dan nilai ini berada pada kategori sedang, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa PT PAL Indonesia (Persero) telah cukup memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkan yang dinilai penting (Luthans, 2006). Semakin banyaknya kebutuhan karyawan yang terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas, begitupun sebaliknya, jika kebutuhan karyawan kurang terpenuhi, maka karyawan akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya (Mangkunegara, 2005). Luthans (2006) berpendapat bahwa terdapat lima dimensi utama dalam kepuasan kerja yaitu *the work itself*, *pay*, *promotion opportunities*, *supervision*, dan *coworkers*. Dimensi *the work itself* menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan berdasarkan pada pekerjaan itu sendiri. Apabila keahlian yang dimiliki oleh karyawan diimbangi dengan tuntutan kerja

yang sesuai, maka karyawan akan merasa puas. Hal ini sependapat dengan Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki perasaan bahwa keahliannya dibutuhkan oleh perusahaan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang sesuai dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Karyawan juga akan merasa puas apabila dalam menjalankan pekerjaannya, mereka dapat belajar hal baru dari praktek dalam bekerja maupun dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan (Luthans, 2006). Hal ini didukung oleh penelitian Wang dan Brower (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk dari sejauh mana pekerjaan karyawan memberikan pencapaian pribadi dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karyawan divisi pemeliharaan dan perbaikan mengaku bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh PT PAL Indonesia (Persero) untuk meningkatkan skill mereka dalam menjalankan pekerjaannya.

Dimensi kedua yaitu *pay* atau gaji. Menurut Luthans (2006) karyawan memandang gaji yang diterima sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan terhadap kontribusi mereka dalam organisasi tersebut. Notoadmodjo (dalam Soetrisno, 2009) menjelaskan bahwa pemberian gaji pada karyawan bertujuan untuk menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, dan mempermudah dalam memilih karyawan yang bermutu). Pemberian gaji yang adil tidak berarti bahwa semua karyawan mendapatkan gaji yang sama melainkan berdasarkan perbandingan kontribusi masing-masing karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan membandingkan jumlah gaji yang diterima dengan karyawan lainnya berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan (Sudita, 2015). Uang yang menjadi kebutuhan karyawan juga dinilai sebagai simbol pencapaian dan keberhasilan (Sudaryo et al., 2018). Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan juga menjadi hal penentu dalam kepuasan kerja karyawan. Data yang didapatkan pada PT PAL Indonesia (Persero) adalah karyawan mendapatkan gaji yang lebih tinggi daripada UMK (Upah Minimum Kota) sehingga hal tersebut menjadi salah satu penunjang mereka senang bekerja di tempat tersebut.

Dimensi ketiga yaitu *promotion opportunities* atau kesempatan untuk promosi dan naik jabatan. Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menaikki tangga

hierarki organisasi menjadi salah satu hal penentu kepuasan kerja (Luthans, 2006). Karyawan yang berkesempatan untuk naik jabatan dinilai mampu untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan juga mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Data di lapangan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesempatan yang berbeda-beda dalam mendapatkan promosi. Terdapat dua jenis promosi yang diberlakukan yaitu promosi berdasarkan masa kerja yang telah dilakukan dan juga promosi berdasarkan keahlian yang dimiliki. Pada PT PAL Indonesia (Persero) sendiri, promosi diberikan kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja yang cukup sebagai karyawan kontrak sehingga diangkat menjadi karyawan tetap. Sementara untuk jabatan yang lebih tinggi, kesempatan promosi diberikan dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dimensi keempat yaitu *supervision*. Atasan akan melakukan pengawasan kepada pekerjaan karyawan untuk memastikan bahwa hasil pekerjaannya sesuai dengan tuntutan perusahaan (Luthans, 2006). Pengawasan juga bertujuan untuk melakukan perbaikan apabila selama proses kerja, ditemukan kendala-kendala yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan atasan yang kompeten untuk melakukan pengawasan sekaligus mengambil langkah perbaikan apabila mengetahui bahwa dalam proses pengerjaan, terdapat kendala-kendala yang dapat merugikan perusahaan (Rizal & Radiman, 2019). Atasan perlu untuk memberikan pengawasan sesuai kebutuhan karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa merasa tertekan karena pengawasan yang berlebihan. Orang yang paling tepat untuk memberikan pengawasan terhadap karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut (Kamal, 2015). Selain memberikan pengawasan, atasan juga perlu untuk memberikan dukungan kepada karyawan agar bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan atasan dapat mengurangi kecemasan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja (Kundu & Lata, 2017). Karyawan yang mendapatkan dukungan sesuai dengan kebutuhannya akan merasa puas. Subjek pada penelitian ini mengaku bahwa dalam melakukan pengawasan, atasan mereka tidak membuat karyawan merasa tertekan.

Dimensi kelima yaitu *coworkers* atau rekan kerja. Sebagai makhluk sosial, karyawan juga membutuhkan interaksi dengan orang lain di tempat kerja salah satunya adalah rekan kerja. Dalam

menjalankan pekerjaannya, karyawan akan bertemu dengan rekan kerjanya setiap hari sehingga mereka membutuhkan rekan kerja yang saling mendukung agar tidak menghambat pekerjaan mereka. Bagi karyawan, bekerja merupakan salah satu bentuk interaksi sosial mereka, sehingga apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung, dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja (Robbins, 2001). Tidak hanya rekan kerja yang ramah, namun karyawan juga membutuhkan rekan kerja yang kompeten dalam hal teknis agar dapat saling membantu saat bekerja. Hal ini sependapat dengan Saifuddin (dalam Darendehe, 2013) bahwa rekan kerja yang supportif dan cakap secara teknis menjadi salah satu penentu terciptanya kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila kebutuhan mereka akan rekan kerja yang supportif dapat terpenuhi dengan baik (Luthans, 2006). Hal tersebut juga berlaku pada karyawan divisi pemeliharaan dan perbaikan PT PAL Indonesia (Persero) yang mengaku merasa cukup senang memiliki rekan kerja yang supportif dan mau memberikan bantuan teknis pada pekerjaan mereka.

Karyawan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi perilaku mereka. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih efektif daripada organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Robbins & Judge, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mencurahkan perhatian dan waktu mereka untuk mencapai kesuksesan (Dharmanegara, Sitiari, & Wirayudha, 2016). Selain mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat *turnover*. Perusahaan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki tingkat *turnover* yang rendah.

Pada era modern ini karyawan yang bekerja di perusahaan telah memiliki kesadaran terhadap hak-hak mereka sehingga mereka berusaha untuk mendapatkan tempat kerja terbaik sesuai dengan kualifikasi mereka (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dapat memunculkan beberapa perilaku yang berbeda, dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Terdapat empat respons karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Robbins & Judge, 2017). Pertama, yaitu keluar. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berusaha mencari kesempatan yang lebih baik di tempat lain (Luthans, 2006). Kedua, yaitu suara. Salah satu respon yang dipilih oleh karyawan yang merasa kurang puas adalah dengan memberikan saran kepada atasan untuk melakukan perbaikan. Terdapat usaha dari karyawan untuk memperbaiki kondisi yang sudah ada. Ketiga, yaitu kesetiaan. Karyawan akan menunggu agar kondisi perusahaan membaik dan mempercayai bahwa perusahaan akan memperbaiki kondisi tersebut. Karyawan dengan kesetiaan, akan tetap membela perusahaan jika terdapat kritik eksternal mengenai perusahaan tempatnya bekerja. Keempat, yaitu pengabaian. Karyawan membiarkan kondisi perusahaan memburuk, sering terlambat bekerja, dan sering melakukan kesalahan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya. Menurut Woodworth dan Marquis (1957) terdapat tiga aspek dari persepsi, aspek yang pertama yaitu kognitif. Aspek kognitif merupakan komponen yang berkaitan dengan keyakinan terhadap objek sikap. Hal tersebut didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman yang telah diterima oleh individu, sehingga memunculkan keyakinan terhadap apa yang berlaku pada objek persepsi. Aspek kedua, yaitu afektif. Aspek afektif merupakan aspek emosional subjektif yang berkaitan dengan evaluasi terhadap objek persepsi sehingga menimbulkan penilaian positif ataupun negatif. Aspek ketiga, yaitu konatif. Aspek konatif merupakan kecenderungan individu dalam memberikan reaksi terhadap objek yang dipersepsi, berupa perilaku positif atau negatif. Persepsi karyawan tidak terlepas dari lingkungan dimana karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya.

Sedangkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Terdapat dua aspek dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Aspek pertama, lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk

fisik yang berada di tempat kerja yang memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan fisik meliputi warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan dan tata ruang. Perusahaan harus mengusahakan terciptanya lingkungan kerja fisik sesuai dengan kebutuhan karyawan. Karyawan membutuhkan kenyamanan fisik yang umumnya berkaitan dengan bangunan di tempat kerja yang sebagian besar menunjang kebutuhan fisiologis (Budie, Meulenbroek, Kemperman, & Perree, 2019). Warna dapat merangsang emosi serta memantulkan sinar yang diterimanya (Sedarmayanti, 2011). Berdasarkan wawancara terhadap karyawan HCM (Human Capital Management) di PT PAL Indonesia (Persero) sebagian besar bangunan di tempat ini menggunakan warna biru agar pantulan cahayanya tidak terlalu terang karena lokasi perusahaan yang berada di dekat laut. Menurut Sedarmayanti (2011) warna biru pada lingkungan kerja dapat mengurangi tekanan atau ketegangan serta memberikan sifat tenang.

Indikator lain dari lingkungan kerja fisik adalah kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang bersih dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang penuh debu dapat mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman serta mengganggu kesehatan sehingga muncul keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Yunita & Putra, 2015). Selain kebersihan, indikator lain dari lingkungan fisik yang tidak kalah penting yaitu penerangan. Penerangan yang kurang memadai di tempat kerja dapat berakibat pada terbatasnya penglihatan sehingga pekerjaan menjadi terhambat (Sedarmayanti, 2011). Bekerja di lingkungan yang gelap akan memberikan efek ketegangan pada mata (Sudaryo et al., 2018). Penerangan yang baik dibutuhkan karyawan untuk menunjang keselamatan dan kelancaran kerja, sehingga perlu untuk memperhatikan penerangan yang cukup terang namun tidak menyilaukan (Sedarmayanti, 2011). Pertukaran udara di tempat kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi kesehatan karyawan. Pertukaran udara yang buruk dapat menyebabkan sesak napas serta mempercepat kelelahan (Sedarmayanti, 2011). Perusahaan perlu memastikan lingkungan kerjanya agar memiliki udara yang segar dan tidak tercampur oleh gas ataupun bahan berbahaya lainnya agar kebutuhan oksigen karyawannya dapat terpenuhi dengan baik.

Kebisingan di tempat kerja juga perlu diminimalisir agar tidak mengganggu konsentrasi pegawai. Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dapat memunculkan kesalahan komunikasi, mengganggu ketenangan dalam bekerja, bahkan dapat merusak pendengaran (Sedarmayanti, 2011). PT PAL Indonesia (Persero) telah berusaha untuk meminimalisir ketidaknyamanan dan kecelakaan kerja akibat suara bising di tempat kerja dengan memberikan APD (Alat Pelindung Diri) sesuai dengan kebutuhan karyawan. Indikator terakhir dari lingkungan fisik yaitu tata ruang. Karyawan memerlukan ruang kerja yang cukup agar memaksimalkan kinerjanya. Karyawan yang sulit bergerak akibat dari ruang kerja yang sempit cenderung memiliki kinerja yang menurun daripada karyawan dengan ruang kerja yang luas (Sudaryo et al., 2018). Hal ini dikarenakan ruangan yang sempit tidak membuat karyawan leluasa dalam bergerak sehingga koordinasi dapat terhambat.

Aspek kedua, lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang meliputi tiga indikator, yang pertama yaitu hubungan dengan atasan. Atasan yang memiliki sikap bersahabat dan saling menghormati sangat diperlukan agar terbentuk kerjasama dalam mencapai tujuan serta dapat menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan (Silitonga, 2020). Kedua, yaitu hubungan dengan rekan kerja. Karyawan memerlukan hubungan yang baik dengan rekan kerjanya agar dapat saling membantu dan memberi semangat teruma saat pekerjaannya membutuhkan kerjasama tim. Karyawan yang memiliki konflik dengan rekan kerjanya akan membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman serta dapat menurunkan semangat kerja (Silitonga, 2020). Ketiga, yaitu hubungan dengan bawahan. Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan memberikan bimbingan dan instruksi kepada bawahannya. Perusahaan perlu untuk memberikan pengarahan agar tercipta hubungan karyawan yang baik, sebab karyawan yang memiliki konflik akan merugikan perusahaan (Ahyari, 1994). Penelitian yang dilakukan oleh Kundu dan Lata (2017) mengungkap bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dicegah dengan membangun lingkungan kerja yang suportif. Lingkungan kerja non fisik yang baik digambarkan dengan kondisi positif antar karyawan yang terkait dengan faktor sosial, dan perilaku individu (Jonsson, 2011). Berdasarkan wawancara, divisi pemeliharaan dan perbaikan PT PAL Indonesia (Persero) telah mengupayakan agar karyawan operasional memiliki

hubungan yang baik antar karyawan dengan membuat kebijakan memperbanyak waktu untuk berbaur sehingga karyawan dapat lebih mengenal satu sama lain. Hal ini juga didukung oleh wawancara terhadap subjek bahwa karyawan merasa nyaman untuk bekerja di PT PAL Indonesia (Persero) karena lingkungan kerja non fisik yang harmonis dibandingkan dengan tempat lain.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik akan bersinggungan langsung dengan karyawan sehingga memunculkan pengalaman dalam menerima stimulus di tempat kerja. Persepsi terhadap lingkungan kerja ini akan terbentuk berdasarkan pengetahuan yang telah dimiliki oleh karyawan serta pengalaman yang diterima oleh karyawan. Pengalaman ini dapat berupa pengalaman dalam bekerja di tempat lain atau pengetahuan mengenai lingkungan kerja di tempat lain sehingga karyawan dapat membandingkan dan meyakini tentang lingkungan kerjanya. Karyawan akan membentuk keyakinan terhadap lingkungan kerja fisik (warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan dan tata ruang) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan atasan, rekan, dan bawahan) kemudian mengevaluasi hal tersebut secara emosional berupa penilaian baik buruk dan perasaan suka atau tidak suka terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan peduli terhadap lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanannya sehingga dapat memudahkan dalam mengerjakan tugas perusahaan (Robbins, 2001). Karyawan cenderung menyukai lingkungan kerja yang bersih, tidak bising, memiliki penerangan yang cukup, tempat kerja tidak terlalu sempit, memiliki warna yang sesuai, serta lingkungan dengan hubungan antar karyawan yang saling mendukung. Karyawan akan memberikan reaksi perilaku sesuai dengan evaluasinya terhadap lingkungan kerjanya, berupa perilaku positif atau negatif.

Perilaku positif ditunjukkan dengan kenyamanan dalam menghabiskan waktu di tempat kerjanya sehingga dapat bekerja lebih efektif, mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik, dan menunjukkan gairah serta semangat kerja sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan perilaku negatif ditunjukkan dengan kebosanan dalam melakukan pekerjaan dan meninggalkan tempat kerja karena merasa kurang nyaman. Hal ini juga dapat memicu kemangkiran karyawan dan kecenderungan untuk memilih bekerja di tempat lain yang dinilai memiliki lingkungan kerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015) menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang dipersepsikan buruk oleh karyawan dapat membatasi karyawan untuk menampilkan kemampuan terbaik mereka. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa persaingan dalam dunia bisnis meningkat secara dinamis, apabila perusahaan ingin memaksimalkan potensi mereka, mereka perlu untuk memastikan bahwa karyawannya bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan ramah.

Karyawan yang bekerja pada lingkungan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental mereka, menunjukkan bahwa karyawan telah ditempatkan pada situasi yang optimal untuk belajar, bekerja, dan berprestasi dengan risiko kecelakaan kerja yang rendah (Sarode & Shirsath, 2014). Hal ini sependapat dengan Rivai (dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena jumlah absensi yang rendah, selain itu juga menurunnya biaya asuransi kesehatan serta memudahkan proses rekrutmen karyawan baru karena citra perusahaan yang meningkat. Perusahaan yang mampu memberikan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang lebih baik daripada kebutuhan karyawannya akan menumbuhkan kepuasan kerja. Persepsi yang tinggi terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa perusahaan telah membangun lingkungan kerja yang baik dan disukai oleh karyawannya. Hal ini menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menganalisis dan memfasilitasi kebutuhan karyawannya sehingga karyawan merasa bahwa kebutuhan akan lingkungan kerja yang nyaman telah terpenuhi.

Hasil kategorisasi terhadap tingkat persepsi lingkungan kerja dari 38 karyawan operasional divisi pemeliharaan dan perbaikan PT PAL Indonesia menunjukkan sebanyak 28 dari 38 karyawan memiliki tingkat persepsi yang sedang terhadap lingkungan kerjanya, sebanyak 4 karyawan memiliki tingkat persepsi lingkungan kerja yang rendah, dan 6 karyawan memiliki tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja yang tinggi. Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor tertinggi partisipan sebesar 158 sedangkan skor terendah sebesar 110. Nilai rata-rata dari keseluruhan partisipan sebesar 131,5 dan nilai ini berada pada kategori sedang. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia memiliki persepsi yang sedang terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa PT PAL Indonesia telah cukup mampu

memberikan lingkungan kerja yang sesuai kepada karyawannya. Sedangkan pada hasil kategorisasi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Hasil statistik deskriptif pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi yang diperoleh sebesar 170 dan skor terendah sebesar 123. Rata-rata skor partisipan sebesar 148,03 yang berada pada kategori sedang sehingga hal ini menunjukkan bahwa Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero) telah cukup mampu dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari karyawan operasional.

Hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa penelitian ini telah berhasil mencapai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional divisi pemeliharaan dan perbaikan PT PAL Indonesia (Persero). Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu hanya meneliti pada satu divisi sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal, selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menguji hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi pemeliharaan dan perbaikan PT PAL Indonesia (Persero). Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi pada hasil uji hipotesis menunjukkan kekuatan hubungan dari kedua variabel ini berada pada tingkat sedang dengan arah hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan hubungan kedua variabel searah, sehingga semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan operasional divisi pemeliharaan dan perbaikan PT PAL Indonesia (Persero), maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Saran

1. Bagi karyawan
 - a. Karyawan dapat mengetahui tingkat kepuasan kerjanya sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang positif untuk meningkatkan kinerjanya.
 - b. Karyawan diharapkan dapat mengkomunikasikan kebutuhan-kebutuhan

akan pekerjaannya kepada atasan maupun pihak HCM (Human Capital Management).

2. Bagi organisasi

- a. Perusahaan diharapkan dapat mengukur dan mengetahui kebutuhan-kebutuhan lain dari karyawannya agar dapat membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong terbentuknya kepuasan kerja.
- b. Perusahaan dapat memberikan kesempatan yang lebih kepada karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan sehingga lebih berkembang, memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan karyawan, memberikan informasi yang jelas mengenai ketentuan kenaikan jabatan, serta membangun hubungan yang baik antar karyawan.
- c. Perusahaan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang nyaman dan aman sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal tersebut dapat membentuk persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja sehingga karyawan dapat lebih inovatif dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Bagi peneliti lain dengan tema serupa

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan teori yang telah ada, melakukan penelitian pada subjek atau populasi yang lain serta dapat menambahkan variabel lain dengan menggunakan lebih banyak sumber data.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (1994). *Manajemen produksi : perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: Bpfe.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologis* (edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas* (edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budie, B., Meulenbroek, R. A., Kemperman, A., & Perree, M. W. (2019). Employee satisfaction with the physical work environment: the importance of a need based approach. *International Journal of Strategic Property Management*, 23(1), 36–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.3846/ijspm.2019.6372>
- Darendeh, A. (2013). Gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Askes (Persero) cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 22–30. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Dharmanegara, I. B., Sitiari, N. W., & Wirayudha, I. D. G. N. (2016). Job competency and work environment: the effect on job satisfaction and job performance among SMEs workers. *Journal of Business and Management*, 18(1), 19–26. <https://doi.org/10.9790/487X-18121926>
- Garaika. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Retrieved from <https://books.google.co.id/books>
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/>
- Jonsson, S. (2011). Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction among Swedish registered nurses and physicians – a follow-up study. *Scandinavian Journal of Caring Science*, 26(2), 236–244. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00924.x>
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id>
- King, L. A. (2010). *Psikologi Umum*. Jakarta: Humanika.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-9). Jakarta: Salemba.
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention. *International Journal of*

- Organizational Analysis*, 25(4), 703–722.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (ke-12). McGraw Hill.
- 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*, 5(2), 339–361.
<https://doi.org/10.24843/JPU.2018.v05.i02.p09>
- Mangkunegara, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan : studi pada karyawan PT. Telkomsel area iii Jawa Bali Nusra di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 80670. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Pulisher.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Journal Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologis*. Jakarta: Kencana. Retrieved from <https://books.google.co.id>
- Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2014). The factors affecting employee work environment & it's relation with employee productivity. *International Journal of Science and Research*, 3(11), 2735–2737. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka. Retrieved from <https://books.google.co.id>
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Solso, R. L., Maclin, O. H., & Maclin, M. K. (2008). *Psikologi Kognitif* (edisi ke-8). Jakarta: Erlangga.
- Steers, R., & Porter, L. (1985). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada badan praktek swasta di Kabupaten Sleman). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89–99. Retrieved from <http://jurnalefektif.janabadra.ac.id>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Retrieved from <https://books.google.co.id/books>
- Tiffin, J., & McCormick, E. J. (1965). *Industrial Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Walgito, B. (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wang, T. K., & Brower, R. (2019). Job satisfaction among federal employees : the role of employee interaction with work environment. *Public Personnel Management*, 48(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/0091026018782999>
- Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit : effects on employee

outcomes. *Journal of Career Development International*, 12(2), 150–161.
<https://doi.org/10.1108/13620430710733631>

Woodworth, R. S., & Marquis, D. G. (1957). *Psychology*. New York: Henry Hold Company.

Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh keadilan organisasi dengan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *E-Journal Manajemen Unud*, 4(5), 1166–1185.
Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id>