

## FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DALAM MENCIPTAKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CU KELING KUMANG TP PUTUSSIBAU

Fransiskus Jemi Suanto

Email: fjemisyanto@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAKSI

Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan bersaing sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia harus didukung oleh lingkungan kerja karyawan yang baik agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu memaksimalkan potensi diri untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan data absensi tampak bahwa jumlah absensi karyawan pada tahun 2010 tingkat absensi sebesar 1,83 persen. Pada tahun 2011 tingkat absensi sebesar 1,77 persen, pada tahun 2012 tingkat absensi adalah sebesar 1,73 persen dan tahun 2013 tingkat absensi sebesar 1,71 persen. Jumlah karyawan bertambah setiap tahun dan tingkat absensi juga mengalami peningkatan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau. Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan, populasi seluruh karyawan yang bekerja di CU Keling Kumang TP Putussibau yaitu sebanyak 32 orang, sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang, tetapi 1 orang mengumpulkan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif, untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: tingkat kesesuaian antara kinerja dengan kepentingan keseluruhan rata-rata adalah 75,99 persen, angka ini berada pada rentang 61-80 atau berada di level “sesuai” artinya secara umum faktor lingkungan bisa menciptakan kepuasan kerja pada CU Keling Kumang TP Putussibau. Dari Diagram Kartesius diketahui pada kuadran (A) yang merupakan prioritas utama untuk ditingkatkan karena sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ada 6 indikator, namun secara keseluruhan mayoritas indikator sudah berada di kuadran B yang artinya antara kepentingan dan kinerja sudah baik. Disarankan: CU Keling Kumang TP Putussibau harus memperbaiki faktor-faktor yang indikatornya masih berada di kuadran A yaitu indikator (12, 13, 14, 15).

**Kata kunci:** Analisis Faktor Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan

### Pendahuluan

Memasuki era pasar bebas banyak tantangan dan persaingan yang akan dihadapi oleh dunia bisnis. Hal ini ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang cepat dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat, Hal ini menuntut kepekaan organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi sehingga tetap eksis dalam kancah persaingan global. Kesiapan organisasi bisnis terhadap persaingan menuntut restrukturisasi organisasi agar lebih

fleksibel dan adaptif dengan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam pasar global yang semakin ketat.

Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan bersaing sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia harus didukung oleh lingkungan kerja karyawan yang baik agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu memaksimalkan potensi diri untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

CU Keling Kumang adalah organisasi atau koperasi bisnis pelayanan jasa keuangan dimana pelayanan adalah produk utama yang ditawarkan oleh CU Keling Kumang. Dalam operasional sehari-hari setiap karyawan bertemu dan berkomunikasi dengan banyak orang, harus melayani anggota dengan berbagai tingkat laku yang tidak jarang terkadang sangat menyakitkan hati. Selain itu lingkungan tempat kerja yang panas dan bising membuat karyawan tidak nyaman. Dalam situasi demikian karyawan dituntut untuk selalu melayani dan tampil dengan sikap ramah, sopan dan memberikan pelayanan yang baik. Rutinitas dan tuntutan seperti ini bisa menjadi pemicu munculnya masalah bagi karyawan sehubungan dengan kepuasan kerja.

Salah satu alat untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensi karyawan pada perusahaan tersebut. Apa bila perusahaan tidak mampu menciptakan suasana kerja yang baik maka besar kemungkinan tingkat absensi karyawan tinggi. Dalam artikel ini penulis mengevaluasi lingkungan kerja dan tanggapan responden dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau.

## **Kajian Teori**

Menurut Samsudin (2010: 286): Kebutuhan karyawan adalah: "Setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk mengungkapkan diri, ingin diterima sebagai bagian dari anggota keluarga perusahaan, ingin dipercaya, ingin didengarkan dan dihargai manajemen dan merasa bangga terhadap pekerjaan."

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Suwatno dan Juni (2011: 177) yang menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yakni kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritikan terhadap segala sesuatu.

Menurut Griffin (2004: 91) dikatakan bahwa “faktor lingkungan memainkan peran besar dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi maka Manajer seharusnya berusaha untuk mempertahankan keselarasan yang tepat antara organisasi mereka dengan lingkungannya. Semua organisasi memiliki lingkungan eksternal dan internal.”

Menurut Sunyoto (2013: 43): Lingkungan kerja adalah: “Bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, keamanan, kebisingan, dan juga gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.”

Menurut Suwatno dan Donni (2013: 252): Lingkungan kerja fisik adalah: “Lingkungan kerja itu sendiri. Kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi:

1. Rancangan Ruang Kerja (*Work Space Design*)

Meliputi kesesuaian pengaturan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai. Jika kenyamanan kerja pegawai tidak terpenuhi, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, akibatnya akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Rancangan Pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja)

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Masalah juga



akan muncul jika prosedur kerja tidak dirancang dengan baik. Prosedur dan metode kerja lebih sering ditentukan sebelumnya oleh pihak instansi sehingga pegawai mau tidak mau harus menjalankan dan mengikuti prosedur dengan metode yang telah ada. Birokrasi yang panjang dan berbelit-belit dalam pengurusan surat izin adalah salah satu penyebab ketidakpuasan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja (kebisingan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan keamanan)

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan serta keamanan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.”

Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012: 210) ”Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.”

Menurut Husein (2007: 37) Kepuasan kerja adalah: Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Luthan (1995) menganjurkan untuk mengacu pada *Job Descriptive Index* (JDI). Menurut indeks ini, kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah.
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Promosi jabatan.
4. Kepenyediaan (supervisi).
5. Hubungan dengan rekan kerja.

Faktor yang mempengaruhi dan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menurut Blum dalam Sutrisno (2009: 77) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap

kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

## **Metode Penelitian**

### **1. Bentuk Penelitian**

Penelitian ini berbentuk diskritif dengan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner dan studi ke perpustakaan. Populasi dan sampel adalah 32 orang karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik analisis data menggunakan Skala Likert.

## **Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Analisis Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan kerja yang meliputi:

#### **a. Rancangan Ruang Kerja (*work space design*)**

Meliputi kesesuaian pengaturan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai. Jika kenyamanan kerja pegawai tidak terpenuhi, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, akibatnya akan menimbulkan ketidakpuasan.

Kondisi ruangan kerja di CU Keling Kumang TP Putussibau cukup nyaman dan memadai di setiap bagian memiliki ruangan masing-masing yang terdiri dari ruangan Manajer TP, ruangan bagian Kredit, ruangan bagian Diklat, ruangan bagian Keuangan sebagai tempat menyimpan brankas yang bisa mengakses langsung ruangan pelayanan/ruangan transaksi (ruangan kasir), di samping ruangan kerja juga tersedia ruang tunggu bagi anggota yang akan melakukan transaksi di kantor, tersedia dapur yang dapat digunakan oleh para staf untuk istirahat *coffee break* dan makan siang, ada juga ruangan aula untuk kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, rapat dan kegiatan lainnya baik yang berkaitan dengan kegiatan lembaga (CU) maupun aktivitas kegiatan sosial kemasyarakatan dan lembaga-lembaga mitra.

#### **b. Rancangan Pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja)**

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

Masalah juga akan muncul jika prosedur kerja tidak dirancang dengan baik. Prosedur dan metode kerja lebih sering ditentukan sebelumnya oleh pihak instansi sehingga pegawai mau tidak mau harus menjalankan dan mengikuti prosedur dengan metode yang telah ada. Birokrasi yang panjang dan berbelit-belit dalam pengurusan surat izin adalah salah satu penyebab ketidakpuasan.

Masing-masing bagian memiliki prosedur dan metode kerja yang jelas seperti tertuang dalam *jobdes* dan *work instruction*, sehingga semua bagian bisa berjalan dengan baik karena sudah ada panduan yang jelas dalam melaksanakan kegiatan operasional (sudah ada protap). Masing-masing bagian juga sudah memiliki peralatan kerja yang standar seperti peralatan komputer dan peralatan ATK lainnya, antara komputer transaksi sudah tersambung dengan komputer di bagian Kredit dan Manajer sehingga proses transaksi yang berkaitan dengan kredit/pinjaman bisa langsung diakses oleh bagian Keuangan dan kasir serta Manajer bisa langsung melakukan kontrol setiap saat. Prosedur berkaitan dengan proses menjadi anggota baru dan proses pengajuan kredit tersedia dalam bentuk bagan yang dipajang di ruangan pelayanan/ruang tunggu. Prosedur yang berkaitan dengan operasional kantor disediakan dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah disosialisasikan kepada masing-masing staf, selain itu ada juga kode etik lembaga dan kode etik staf yang mengatur tentang bagaimana seharusnya berperilaku dan sikap dalam berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal.

c. Kondisi Lingkungan Kerja (kebisingan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan keamanan)

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan serta keamanan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.”

Ruangan kantor CU Keling Kumang TP Putussibau sudah memiliki penerangan yang cukup memadai, suhu ruangan yang dingin karena dilengkapi dengan AC, namun suasana di dalam kantor agak berisik karena adanya suara baik dari luar yang bersumber dari kendaraan yang lalu lalang di jalan raya maupun suara berisik dari dalam seperti musik yang dibunyikan serta obrolan anggota yang sedang menunggu antrian. Sebagai penjaga keamanan bertugas seorang *security* yang selalu siap melayani kesulitan-kesulitan yang dialami oleh anggota maupun para staf dalam bekerja. Untuk menjaga kebersihan ruangan kantor menjadi tanggungjawab seorang *office boy* yang sekaligus



bertugas menjaga keamanan kantor di luar jam kerja (di malam hari), karena *office boy* sekaligus tinggal di kantor.

## 2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis terhadap responden diketahui bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Keling Kumang TP Putussibau yang berjumlah 32 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi adalah menjadi sampel, namun salah satu responden tidak memenuhi syarat karena tidak mengumpulkan kuesioner sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 31 orang, karakteristik dari 31 responden tersebut tampak yang paling dominan adalah responden dengan usia 31-35 tahun yakni mencapai 48,39 persen, dengan tingkat pendidikan SMA mencapai 74,19 persen, dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58,06 persen, dengan status menikah 51,61 persen dan dengan lama masa kerja 6-10 sebanyak 54,84 persen, yang berarti bahwa kebanyakan responden dalam penelitian ini adalah para staf senior.

## 3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan Kedisiplinan

### a. Faktor Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara umum tanggapan responden terhadap tingkat kepentingan faktor kebersihan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan dinilai “sangat penting” sedangkan tingkat kinerjanya berada pada level “baik.”

### b. Faktor Gaya Kepemimpinan

Secara umum tanggapan responden terhadap tingkat kepentingan faktor gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan dinilai “sangat penting” sedangkan tingkat kinerjanya berada pada level “baik”.

### c. Faktor Penerangan dan Sirkulasi Udara di Dalam Kantor

Secara umum tanggapan responden terhadap tingkat kepentingan faktor penerangan dan sirkulasi udara di dalam kantor dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan dinilai “sangat penting” sedangkan tingkat kinerjanya berada pada level “baik”.

### d. Faktor Tingkat Kebisingan Lingkungan

Secara umum tanggapan responden terhadap tingkat kepentingan faktor penerangan dan sirkulasi Udara di dalam kantor dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan dinilai “sangat penting” sedangkan tingkat kinerjanya berada pada level “cukup baik”.

## e. Faktor Keamanan di Lingkungan Kerja

Secara umum tanggapan responden terhadap tingkat kepentingan faktor penerangan dan sirkulasi udara di dalam kantor dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan dinilai “sangat penting” sedangkan tingkat kinerjanya berada pada level “baik”.

## f. Faktor Hubungan Kemanusiaan

Secara umum tanggapan responden terhadap tingkat kepentingan faktor penerangan dan sirkulasi udara di dalam kantor dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan dinilai “sangat penting” sedangkan tingkat kinerjanya berada pada level “baik”.

Berikut disajikan Rekapitulasi dan Rangking Kesesuaian terkait dengan faktor lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang dapat dilihat dalam Tabel 1:

**TABEL 1**  
**CU KELING KUMANG TP PUTUSSIBAU**  
**REKAPITULASI DAN RANGKING/PERINGKAT DARI**  
**TINGKAT KESESUAIAN RESPONDEN**

No	Faktor-faktor Penelitian	Rata-rata Tingkat Kesesuaian	Ranking /Peringkat
1	Kebersihan lingkungan kerja	81,42	III
2	Gaya kepemimpinan	84,27	I
3	Penerangan dan sirkulasi udara di dalam kantor	76,76	V
4	Tingkat kebisingan lingkungan kerja	51,04	VI
5	Keamanan di lingkungan kerja	78,26	IV
6	Hubungan kemanusiaan	84,20	II
	<b>Rata-rata</b>	<b>75,99</b>	

Sumber: Data olahan, 2014

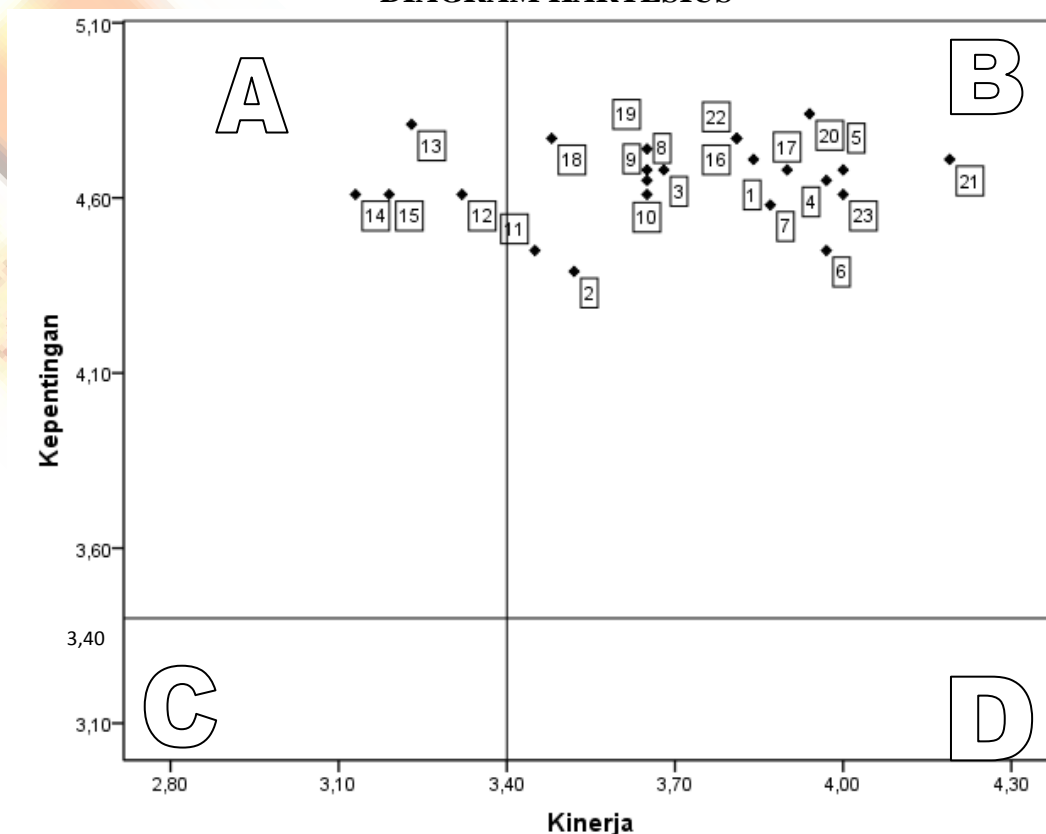
Dari Tabel 1 dapat diketahui rata-rata tingkat kesesuaian responden untuk faktor kebersihan lingkungan kerja sebesar 81,42 persen (sangat sesuai) berada di rangking III, faktor gaya kepemimpinan sebesar 84,27 persen (sangat sesuai) berada di rangking I, faktor penerangan dan sirkulasi udara dalam kantor sebesar 76,76 persen (sesuai) berada di rangking V, faktor tingkat kebisingan lingkungan kerja sebesar 51,04 persen (cukup sesuai) berada di rangking VI, faktor keamanan lingkungan kerja sebesar 78,26 persen (sesuai) berada di rangking IV, dan faktor hubungan kemanusiaan sebesar 84,20 persen (sangat sesuai) berada di rangking II.

Dari enam faktor lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, secara keseluruhan responden menilai “sangat penting” dan kinerjanya dinilai “baik” dengan tingkat kesesuaian sebesar 75,99 persen.



Selanjutnya untuk melihat kesesuaian antara kepentingan dan kinerja masing-masing faktor berdasarkan skor rata-rata tingkat kinerja dan tingkat kepentingan responden, digambarkan dalam Diagram Kartesius untuk mengetahui posisi kuadran masing-masing indikator seperti disajikan dalam Gambar 1:

**GAMBAR 1**  
**CU KELING KUMANG TP PUTUSSIBAU**  
**DIAGRAM KARTESIUS**



Sumber: Data olahan, 2014

Dari Gambar 1 diketahui bahwa:

1. Indikator di kuadran A (sebanyak 4 indikator), yakni indikator 12 adalah upaya perusahaan menciptakan ruangan kerja yang sejuk sehingga karyawan bekerja dengan konsentrasi pada pekerjaan, indikator 13 adalah ketenangan dan kenyamanan di lingkungan kerja, indikator 14 adalah upaya perusahaan menciptakan suasana lingkungan kerja yang tidak bising untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan indikator 15 adalah upaya perusahaan untuk mengurangi kebisingan dari suara bincang-bincang atau pemutaran musik, ini menunjukkan bahwa indikator tersebut dianggap mempengaruhi dan termasuk unsur-unsur kinerja yang dianggap sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, namun CU Keling Kumang TP Putussibau belum melaksanakannya sesuai keinginan karyawan sehingga mengecewakan atau tidak berpengaruh. Keempat indikator tersebut berkaitan dengan faktor penerangan/sirkulasi udara di dalam kantor dan faktor tingkat kebisingan.

2. Sedangkan 19 indikator lainnya berada di kuadran B yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan unsur yang paling penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, untuk itu wajib dipertahankan karena dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh.
3. Tidak ada indikator yang berada di kuadran C maupun kuadran D.

## **Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Dari analisis faktor lingkungan kerja diketahui bahwa faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah faktor gaya kepemimpinan sangat sesuai (84,27 persen), faktor hubungan kemanusiaan sangat sesuai (84,20 persen), faktor kebersihan lingkungan kerja sangat sesuai (81,42 persen), faktor keamanan di lingkungan kerja dinilai sesuai (78,26 persen), faktor penerangan dan sirkulasi udara dinilai sesuai (76,76 persen), dan faktor tingkat kebisingan lingkungan kerja dinilai cukup sesuai (51,04 persen). Secara keseluruhan tingkat kesesuaian mencapai 75,99 angka ini berada pada rentang 61-80 persen atau berada pada level “sesuai”. Sedangkan faktor lingkungan kerja yang bising kurang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan Diagram Kartesius diketahui ada 4 indikator yang berada pada kuadran “A” ini menunjukkan bahwa masih ada faktor atau indikator yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja karyawan termasuk unsur-unsur kinerja yang dianggap sangat penting, namun CU Keling Kumang belum melaksanakannya sesuai keinginan karyawan sehingga mengecewakan atau tidak berpengaruh. Sebanyak 19 indikator lainnya sudah berada di kuadran “B” yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan unsur yang paling penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, dan sudah sesuai antara kinerja dan kepentingannya.

### **2. Saran-saran**

Terkait dengan faktor kebisingan lingkungan kerja, supaya segera diperbaiki untuk ditingkatkan dan faktor lain yang sudah bagus dipertahankan. Terkait dengan indikator yang berada di kuadran “A” yaitu indikator 12: upaya perusahaan menciptakan ruangan kerja yang sejuk. Indikator 13: upaya perusahaan menciptakan ketenangan dan kenyamanan di lingkungan kerja, Indikator 14: upaya perusahaan menciptakan suasana lingkungan kerja yang tidak bising untuk meningkatkan produktivitas kerja. Indikator 15: upaya perusahaan untuk mengurangi kebisingan dari suara bincang-bincang atau pemutaran musik, supaya indikator tersebut segera diperbaiki dan ditingkatkan, supaya karyawan bisa bekerja

dengan baik. Sedangkan indikator yang berada di kuadran B, sebaiknya indikator tersebut dipertahankan kinerjanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Griffin, W. Ricky. *Manajemen*, jilid 1. Jakarta: 2004.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2005.

Sunyoto, Danang. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.

\_\_\_\_\_. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Umar Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.

Wibowo. *Manajemen Perubahan*, edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.