



Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok

Refi Dwi Firli¹

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

Mudji Kuswinarno²

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

Alamat : Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

Korespondensi penulis: refidwifirli@gmail.com

Abstract. *This study aims to explore the role of work environment in improving employee job satisfaction in a cigarette factory using a descriptive method with a qualitative approach. Data was collected through interviews with 10 cigarette factory employees. This approach allows for a more in-depth understanding of employees' perceptions of their work environment that affects job satisfaction. The results revealed that the work environment has a significant effect in increasing employee job satisfaction. The conclusion of this study emphasizes the importance of cigarette factory management to pay attention to and improve the quality of the work environment from various aspects in order to increase employee job satisfaction.*

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Employees, Cigarette Factory.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di pabrik rokok dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan 10 karyawan pabrik rokok. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen pabrik rokok untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dari berbagai aspek guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan, Pabrik Rokok.

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses mengelola, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan menyeluruh (Widyaningrum, 2017). MSDM diperlukan untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia yang diperlukan serta merupakan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Received Maret 31, 2024; Accepted Juni 12, 2024; Published Juni 30, 2024

* Refi Dwi Firli, refidwifirli@gmail.com

Kepuasan kerja berperan besar bagi perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat yang kemudian akan berdampak positif pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah penilaian dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi yang diterima, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan motivasi kerja karyawan (Afandi, 2016). Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan motivasi yang dimiliki dan tingkat kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi. Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Kepuasan kerja karyawan diperlukan untuk memperoleh kinerja yang baik. Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Robbins (Syafriana, 2017) merupakan seluruh lembaga dan kekuatan yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan umum dan khusus. Lingkungan umum merupakan sesuatu diluar perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus berhubungan langsung dengan tempat kerja perusahaan.

Pabrik rokok adalah industri yang memerlukan kerja keras dan konsentrasi tinggi dari karyawan. Namun, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menjadi faktor yang menghambat kepuasan kerja karyawan (Nurlaela & Trianasari, 2021). Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Irma & Yusuf, 2017). Dalam beberapa penelitian sebelumnya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Impiyansih, 2023). Oleh karena itu, peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok perlu dipahami lebih lanjut.

KAJIAN TEORITIS

1. Lingkungan Kerja
 - a. Pengertian lingkungan kerja

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini mencakup faktor-faktor fisik, psikologis, dan sosial yang berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang baik atau buruk (Nabawi, 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas,

kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan berbagai masalah kesehatan. (Darhan & Rahayu, 2022)

Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena dapat berpengaruh secara langsung terhadap proses kinerja karyawan (Marisyah, 2022). Menurut Sedarmayanti (Arifin & Lastianum, 2023) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Soetrisno, 2017). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah lingkungan tempat kerja karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Tujuan lingkungan kerja

Tujuan lingkungan kerja menurut Sunyotno (2023) adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi karyawan agar produktivitas dan kinerja karyawan lebih efisien dan aman. Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja bertujuan untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Tujuan lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawan dalam beraktivitas (Pongtuluran, 2015).

c. Indikator lingkungan kerja

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) yaitu: (1) Hubungan antar karyawan, (2) Hubungan dengan atasan, (3) Fasilitas kerja, (4) Kondisi fisik tempat kerja, (5) Keamanan kerja, (6) Budaya kerja.

2. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan yang harus dipenuhi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Edy Sutrisno (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja. Sugiarti (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional seseorang tentang situasi sekitarnya dan memberikan reaksi senang maupun tidak senang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan baik senang maupun tidak senang yang dimiliki karyawan terhadap hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan.

b. Tujuan kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2017) tujuan kepuasan kerja adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi karyawan sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Menurut Handoko (2020) tujuan kepuasan kerja adalah untuk menciptakan rasa senang dan puas pada karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Menurut Afandi (2016) tujuan kepuasan kerja adalah untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi.

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Siagian (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji dan tunjangan, pengembangan karir, dan penghargaan dan pengakuan. Menurut Handoko (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji dan tunjangan, pengembangan karir, dan penghargaan dan pengakuan. Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kepemimpinan organisasi.

d. Indikator kepuasan kerja

Menurut Winardi (2015) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: (1) Gaji dan tunjangan karyawan, (2) Lingkungan kerja, (3) Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, (4) Hubungan sosial antar rekan kerja, (5) Kepemimpinan organisasi, (6) Peluang Pengembangan Karir karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan wawancara untuk memahami peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran yang lebih dalam dan lebih rinci tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan mengadakan sesi tanya jawab dengan sumber data. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan dan praktik manajemen yang lebih baik dalam meningkatkan lingkungan kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan pabrik rokok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pabrik Roko

Untuk mengetahui peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok, peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) yaitu: hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, fasilitas kerja, kondisi fisik tempat kerja, keamanan kerja, dan budaya kerja.

Berikut hasil wawancara yang didapat:

1. Hubungan Antar Karyawan

Menurut Nitisemito (2016), hubungan antar karyawan yang baik, saling menghormati, dan mendukung satu sama lain dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan pabrik rokok, dapat disimpulkan bahwa: Hubungan antar karyawan baik. Karyawan saling membantu dan akrab satu sama lain meskipun terdapat perbedaan usia dengan rentang usia 20-45 tahun.

2. Hubungan dengan Atasan

Menurut Nitisemito (2016), kepemimpinan yang baik, dukungan dari atasan, dan keterbukaan dalam komunikasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan pabrik rokok, dapat disimpulkan bahwa: karyawan merasa puas dengan atasan atau mandor pabrik. Mandor dinilai mampu mengarahkan

karyawan dalam proses kerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Fasilitas Kerja

Menurut Nitisemito (2016), fasilitas kerja adalah ketersediaan dan kualitas fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan, seperti peralatan dan tempat kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan pabrik rokok, dapat disimpulkan bahwa: karyawan merasa cukup puas dengan fasilitas yang disediakan, seperti tempat ibadah yang layak, kamar mandi dan wc yang bersih, dan peralatan untuk melinting rokok kretek yang disediakan pabrik berfungsi dengan baik.

4. Kondisi Fisik Tempat Kerja

Menurut Nitisemito (2016), kondisi fisik tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kesehatan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Aspek-aspek fisik di tempat kerja yaitu kebersihan, pencahayaan, suhu, dan kebisingan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan pabrik rokok, dapat disimpulkan bahwa: 7 dari 10 karyawan merasa kurang puas dengan kondisi pabrik. Hal ini dinilai berdasarkan kipas angin yang digunakan sebagai alat untuk menurunkan suhu ruang kurang memadai sehingga karyawan merasa kepanasan yang kemudian menghambat kerja karyawan.

5. Keamanan Kerja

Menurut Nitisemito (2016), perusahaan memberikan perlindungan dan jaminan keselamatan kerja karyawan dari risiko kecelakaan atau bahaya di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan pabrik rokok, dapat disimpulkan bahwa: karyawan merasa puas dengan keamanan kerja pabrik rokok. Keamanan dari pabrik rokok dinilai cukup baik karena jarang menggunakan alat-alat yang berbahaya khususnya pabrik rokok kretek yang menggunakan alat giling rokok kretek yang terbuat dari kayu.

6. Budaya Kerja

Menurut Nitisemito (2016), nilai-nilai budaya dan norma positif yang diterapkan di perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan pabrik rokok, dapat disimpulkan bahwa: karyawan merasa puas dengan budaya kerja pabrik rokok. Antar karyawan dan atasan saling menghargai dan saling membantu. Atasan atau mandor memberikan bonus untuk karyawan

yang kinerjanya melebihi target dan memberikan dukungan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja.

B. Hambatan Lingkungan Kerja Pabrik Rokok

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. (Saripuddin, 2015). Namun lingkungan kerja juga memiliki hambatan. Seperti pada pabrik rokok terdapat hambatan pada alat pendingin ruang yang berupa kipas angin kurang memadai untuk mengatasi suhu ruang yang tinggi.

Jadi yang menjadi hambatan bagi karyawan pabrik rokok adalah kondisi fisik tempat kerja yang suhunya tinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Mengatasi Hambatan Lingkungan Kerja Pabrik Rokok

Setiap lingkungan kerja memiliki hambatan unik yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan. Untuk mengatasi hambatan dalam lingkungan kerja, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi dan memahami penyebab utama hambatan tersebut (Santika et al., 2019). Hambatan lingkungan kerja pabrik rokok terletak pada alat pendingin ruang yang berupa kipas angin kurang memadai untuk mengatasi suhu ruang yang tinggi. Upaya yang diperlukan untuk mengatasi hambatan lingkungan kerja pabrik rokok adalah perlu dilakukan perbaikan atau mengganti alat pendingin ruang yang berupa kipas angin dengan alat terbaru yang lebih memadai. Selain itu, diperlukan penyediaan kipas angin pada titik-titik tertentu sehingga jangkauan dari angin dapat menjangkau keseluruhan ruang kerja pada pabrik rokok.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok, dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian terdapat hambatan pada indikator kondisi fisik tempat kerja yaitu pada alat pendingin ruang yang berupa kipas angin kurang memadai untuk mengatasi suhu ruang yang tinggi.
2. Upaya untuk mengatasi hambatan kerja pada pabrik rokok adalah perlu dilakukan perbaikan atau mengganti alat pendingin ruang yang berupa kipas angin dengan alat terbaru yang lebih memadai yang dapat menjangkau seluruh ruang kerja pada pabrik rokok.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambahkan variabel yang berkaitan dalam penelitian ini
2. Melakukan penelitian terus menerus untuk mengantisipasi perubahan dan perkembangan yang terjadi
3. Mengambil lebih banyak sampel untuk keakuratan data penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=IXItDwAAQBAJ>
- Arifin, S., & Lastianum, W. V. (2023). *DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS*. Uwais Inspirasi Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=6mjiEAAAQBAJ>
- Darhan, & Rahayu, S. (2022). Lingkungan Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(2), 105–114.
- Handoko, T. H. (2020). manajemen personalia dan sumber daya manusia. *BPFE Yogyakarta*, 1(1), 30.
- Impiyarningsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 103–117. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.602>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=YBltnQEACAAJ>
- Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>
- Pongtuluran, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Alam dan Lingkungan*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=V42ACwAAQBAJ>
- Santika, R., As'ad, U. M., & Hamdie, N. A. (2019). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat. *Concept and Communication*, 23, 301–316.
- Saripuddin, J. (2015). pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. sarana agro nusantara medan. *Jurnal Umsu*, 11(1), 1–5.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=Qf2RDAEACAAJ>
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Sugiarti, E. (2021). manajemen sumber daya manusia. In *Industry and Higher Education* (Vol. 3, Issue 1). <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Sunyoto, D., Sari, G. E., & Elsiningtyas, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Eureka Media Aksara*.
- Syafrina, nova; sudarmin manik. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik*.
- Widyaningrum, M. siswati endang. (2017). manajemen sumber daya manusia. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1).

Winardi, J. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada Media.
<https://books.google.co.id/books?id=sMLvDwAAQBAJ>