

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JARINGAN SUMATERA-1 (UIP RING SUM-1) MEDAN

Oleh :

Fauzia Agustini
Rimdaniyati Sinaga

(*Dosen Fakultas Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Medan)

Abstract

Job satisfaction is influenced by several factors as personality and non physical environment. The underline of this research is that personality have a role to make of job satisfaction. Besides that, the comfortable of non physical working environment have influenced to make employers satisfaction job. But, the non comfortable of non physical working environment will to appear unsatisfaction job. The aim of this research is to investigate the influenced of personality and of non physical working environment at the employers satisfaction job at PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan.

The research was conducted at PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan with population of employers is 109 people and sample is 52 people. Data collection technicues used is through questionnaires which uses interval scale of measurement adan statistically processed using multiple regression analysis with structural equation $Y = 10,487 + 0,430X_1 + 0,362X_2$, which means that if personality and non physical working environment is zero can explain the job satisfaction of the employers is 10,487 units. With the coefficient of value determination (R_2) is 0,336 indicates that the personality and non physical working environment can explain the job satisfaction of 33,6% and 66,4% explained by other factors not included in this research.

Based on the test-F obtained value of count F is 12,391 more than value of table 3,19, it can concluded that personality and non physical working environment have influence simultan eously of job satisfaction employer.

Based on the test-t obtained value of count t of personality is 4,130 more than of table count is 1,676, it can concluded that personality have influence partialy of job satisfaction. And non physical working environment have value t is 2,300 more than value table is 1,676, it can concluded that non physical working environment have influenced partialy of job satisfaction.

Keywords : Personality, Non Physical Working Environment, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menghasilkan kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki hasil kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan

Timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan

disebabkan oleh banyak faktor dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik (Agustini:2007). Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi, meja, dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan dan rasa nyaman. Jika hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan monoton akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Selain itu, dapat menimbulkan perselisihan antara karyawan yang akan sangat mengganggu aktivitas kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa gelisah dalam bekerja. Terjadinya perselisihan pendapat akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan apabila apa yang menjadi pendapat karyawan tersebut tidak dihargai.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. Menurut Robbins & Judges (2008), kepribadian juga memainkan

sebuah peran dalam pembentukan kepuasan kerja. Kepribadian merupakan faktor yang dapat digunakan memprediksi kepuasan kerja karyawan. Individu yang mempunyai kepribadian negatif (individu yang galak, kritis dan negatif) biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka. Individu yang mempunyai kepribadian positif (ramah, terbuka dan positif) akan lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka (Robbins & Judges (2008). Kepribadian seseorang akan berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam menyikapi suatu hal. Kepribadian seorang karyawan akan menjadi dasar bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kepribadian sebagai faktor akan mempengaruhi pembentukan kepuasan kerja seseorang. Seseorang yang menyukai pekerjaannya akan lebih menikmati dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa puas akan pekerjaannya sendiri dan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya tentu akan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan seperti yang peneliti amati selama praktek kerja lapangan tahun 2012 di perusahaan tersebut, peneliti merasa karyawan kurang peduli terhadap pekerjaan masing – masing karena karyawan kurang bergairah untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, peneliti melihat bahwa ada kesenjangan

hubungan antara atasan dengan bawahan serta antar rekan kerja. Peneliti melihat bawahan kurang menghargai atasan karena bawahan selalu datang terlambat dibandingkan atasan yang tidak pernah terlambat. Selain itu, atasan yang sudah bekerja tetapi bawahan belum juga melakukan pekerjaannya. Namun, dalam hal ini, atasan kurang melakukan perhatian atas tingkah laku dari bawahan tersebut. Atasan tidak menegur atas tingkah laku karyawan tersebut.

Berdasarkan masalah ini, peneliti memprediksi bahwa bawahan melakukan hal seperti itu tentu ada hubungannya dengan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan bawahan mungkin kurang nyaman dan tidak menyenangkan. Kondisi yang kurang nyaman ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Melihat adanya hubungan yang kurang terbuka antara atasan dengan bawahan, dapat berhubungan dengan kepribadian karyawan. Karena kepribadian mempengaruhi seseorang untuk menjalin hubungan yang baik dengan setiap orang. Dan terkadang seseorang itu hanya bisa berteman dan terbuka dengan orang-orang tertentu saja. Kepribadian juga mempengaruhi individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya yang tentu akan mempengaruhi kepuasan yang diperoleh karyawan. Karyawan yang lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan akan lebih mudah puas terhadap pekerjaannya dan

sebaliknya. Berdasarkan masalah tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) UIP RING SUM – Medan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Berhubungan dengan hal tersebut maka peneliti mengangkat sebuah judul penelitian yaitu: “Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1) Medan”.

Kepribadian

Pengertian Kepribadian

Menurut Allport (dalam Robbins, 2008:126) bahwa “kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis yang menentukan cara untuk menyesuaikan diri secara unik dari individu tersebut terhadap lingkungannya”.

B.F. Skinner (dalam Sarwono, 2010:169) memandang kepribadian sebagai rangkaian kebiasaan (*habit*) yang tersusun dari sejumlah hubungan rangsang (*stimulus*) dan reaksi (*response*) yang memperoleh penguatan (*reinforcement*).

Richard Davidson (Sarwono, 2010) mengatakan “kepribadian sebagai hasil kerja bagian-bagian dari otak yang disebut *prefrontal cortex* sebagai pusat rasio dan *amygdala* sebagai pusat emosi”. Pusat rasio yang berhubungan dengan akal dan pikiran

sedangkan pusat emosi berhubungan dengan perasaan individu.

Sarwono (2010:171) mengatakan bahwa “kepribadian adalah hasil pengorganisasian semua sistem psikis (misalnya cerdas, pintar bergaul) dengan fisik (misalnya cantik, tinggi semampai) dari individu tersebut”.

Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah hasil pengorganisasian dari sistem psikis dan fisik individu. berifat tetap dan sementara yang menjadi ciri-ciri kejiwaan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan individu tersebut.

Faktor-faktor Penentu Kepribadian

Menurut Robbins (2008:127), faktor penentu kepribadian adalah faktor keturunan dan faktor lingkungan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tingkat fisik, bentuk, wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap dipengaruhi oleh siapa orang tua individu tersebut yaitu komposisi biologis dan psikologis.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter seseorang adalah faktor lingkungan dimana

kita tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman – teman dan kelompok sosial dan pengaruh – pengaruh lain yang dialami seseorang. Faktor – factor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian kita. Faktor keturunan membekali seseorang dengan sifat dan kemampuan bawaan, tetapi potensi seseorang ditentukan oleh seberapa baik seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Sifat-sifat Kepribadian

Karakteristik yang umumnya melekat dalam diri seseorang individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia dan takut. Karakteristik – karakteristik tersebut ketika ditunjukkan dalam berbagai situasi disebut sifat – sifat kepribadian (*personality traits*). Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik dalam berbagai situasi maka akan semakin mendeskripsikan karakteristik seorang individu. Robbins (2008:130) mengatakan bahwa *Myers-briggs type indicator* dan model lima besar adalah dua pendekatan yang dominan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan sifat – sifat seseorang :

1. Myers-Briggs Type Indicators

Ini adalah instrumen penilaian kepribadian yang sering digunakan. Menurut instrumen ini, individu

diklasifikasikan ke dalam beberapa karakteristik yaitu:

- a. Ekstraver versus Introvers, individu dengan karakteristik ekstraver digambarkan sebagai individu yang ramah, suka bergaul dan tegas sedangkan individu dengan karakteristik introvers digambarkan sebagai individu yang pendiam dan pemalu.
- b. Sensitif versus Intuitif, individu dengan karakteristik sensitif digambarkan sebagai individu yang praktis dan lebih menyukai rutinitas dan urutan. Sebaliknya individu dengan karakteristik intuitif mengandalkan proses – proses tidak sadar dan melihat gambaran umum.
- c. Pemikir versus Perasa, individu yang termasuk individu pemikir menggunakan alasan dan logika untuk menangani berbagai masalah sedangkan individu dengan karakteristik perasa mengandalkan nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.
- d. Memahami versus Menilai, individu yang cenderung memiliki karakteristik memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dan terstruktur sedangkan individu dengan karakteristik menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

2. Model Lima Besar

Model lima besar adalah lima dimensi dasar saling mendasari dan

mencakup sebagian besar variasi kepribadian manusia (Robbins:2008). Adapun faktor-faktor model lima besar mencakup sebagai berikut :

1. Ekstraversi (*extraversion*)
2. Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*)
3. Sifat berhati – hati (*conscientiousness*)
4. Stabilitas emosi (*emotional stability*)
5. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*)

Faktor-faktor model lima besar diatas akan diuraikan sebagai berikut :

1. Ekstraversi(*extraversion*)
Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut dan pendiam.
2. Mudah akur atau mudah bersepakat(*agreeableness*)
Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerjasama, hangat dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung besikap

dingin, tidak ramah dan suka menantang.

3. Sifat .berhati – hati (*conscientiousness*)
Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggungjawab, teratur, dapat diandalkan dan gigih. Dan sebaliknya bagi individu yang sifatnya tidak berhati-hati.
4. Stabilitas emosi(*emotional stability*)
Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara individu dengan stabilitas emosi negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
5. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*)
Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang terbuka cenderung terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal – hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal yang telah ada.

Indikator Kepribadian

Menurut Setiadi (2003), (19 Januari 2013) bahwa indikator dari kepribadian adalah sebagai berikut:

1. Ekstraversi
2. Sifat menyenangkan
3. Sifat mendengarkan kata hati
4. Kemantapan emosional
5. Keterbukaan terhadap pengalaman

Indikator kepribadian diatas akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ekstraversi
Suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang senang bergaul banyak bicara dan tegas, lebih terbuka dengan orang lain..
- b. Sifat menyenangkan
Suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang baik hati, kooperatif, dapat dipercaya dan ramah terhadap orang lain.
- c. Sifat mendengarkan kata hati
Suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, tekun, dan berorientasi prestasi.
- d. Kemantapan emosional
Suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, bergairah, tegang, mudah gelisah, murung, dan tidak kokoh.
- e. Keterbukaan terhadap pengalaman
Dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang senang melakukan hal-hal baru dan tidak takut untuk mencoba dalam

menambah pengalaman seseorang tersebut

Indikator kepribadian dalam *Jackson Personality Inventory (JPI)*, (Jackson, 12 Januari 2013), yaitu :

1. *Analytical*
2. Ekstraversi
3. Emosional
4. Oportunistik
5. Dependable

Indikator diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Analytical*, yaitu kemampuan untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam bekerja, mempunyai ketertarikan dalam mempelajari dan melakukan sesuatu hal-hal baru dan mampu menciptakan sesuatu yang baru.
2. Ekstraversi adalah kepribadian yang mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi lebih percaya diri, lebih terbuka, senang bergaul dengan sesama dan lebih giat.
3. Emosional yaitu stabilitas emosi seseorang dalam menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, memiliki rasa toleransi dan empati yang tinggi, memiliki pendirian yang teguh. Sebaliknya individu dengan stabilitas yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

4. *Opportunitic* (Opportunistik) yaitu kemampuan individu dalam melihat kesempatan dan memanfaatkan kesempatan yang ada serta lebih berani dalam mengambil resiko. Seseorang yang oportunistik akan lebih berpengaruh dengan lingkungan sekitarnya.
5. *Dependable* adalah sifat individu yang dapat dipercaya, punya tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan melakukan sesuatu hal sesuai aturan.

Lingkungan Kerja Non Fisik **Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sedarmayanti (2004) mengatakan, “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Sementara itu, Wursanto (2009), (dalam Maeda : 2011) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Segi psikis menyangkut keadaan di tempat kerja berkaitan dengan hubungan antar personal.

Berdasarkan dua pengertian diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat

berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan sesama karyawan. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009), (dalam Maeda : 2011) yaitu:

- 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- 2) adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi.
- 3) adanya perasaan puas di kalangan karyawan.

Usaha Menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat diciptakan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat diusahakan dengan menciptakan *human relations* yang baik dan pelayanan terhadap karyawan (Maeda, 2011:57).

1. *Human Relations*

Hubungan pegawai dapat diartikan dengan hubungan antar manusia (*human relations*) dalam sebuah organisasi, karena karyawan secara individu merupakan manusia. Effendy (2006), (dalam Maeda : 2011) berpendapat hubungan manusiawi (*human relations*) dalam arti luas ialah “interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam sebuah bidang kehidupan”. Selanjutnya Hardjana (2007), (dalam Maeda:2011) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) adalah “interaksi tatap muka antar dua orang atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung juga”. Jadi *human relations* adalah merupakan interaksi antara satu anggota atau lebih anggota organisasi, dimana aktivitas tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Adapun ruang lingkup *human relations* menurut Heidjrahman (dalam Maeda : 2011) adalah sebagai berikut.

- a. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan
 - b. Hubungan antar karyawan
2. Fasilitas Pelayanan Karyawan
- Fasilitas pelayanan karyawan dalam penelitian ini adalah pelayanan non fisik. Pelayanan fisik yang dimaksud adalah

kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau ide, maupun kesempatan untuk mengungkapkan permasalahan yang sedang dihadapi karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Soehardi(2003:183), (13 Januari 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan sosial
- b. Status sosial
- c. Hubungan kerja dalam kantor
- d. Sistem informasi
- e. Kesempatan

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2004), yang menjadi indikator lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah keamanan kerja dan hubungan karyawan. Diuraikan sebagai berikut :

1. Kemananan: Kerja

Lingkungan kerja harus sehat, aman, dan nyaman sehingga tercipta kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja yang mana akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan yang baik antara atasan dan bawahan atau bawahan dengan bawahan sangat dibutuhkan dalam mencapai suatu tujuan kerja. Hubungan tersebut berupa komunikasi antar personel yang baik, saling menghargai dan

menjalin hubungan kekeluargaan yang baik sehingga akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan tidak menimbulkan rasa jenuh dalam bekerja.

Menurut Maeda (2011:57), indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan
Pengawasan yang dilakukan secara terus – menerus dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja
Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem imbalan
Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain seperti penghargaan) yang menarik.
4. Perlakuan
Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Perasaan aman.
Ada rasa aman yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
6. Hubungan antar individu
Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Keadilan.

Adanya keadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja

8. Objektivitas.

Para karyawan mendapat perlakuan yang sama tanpa memandang siapa karyawan tersebut dalam perusahaan tersebut.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari indikator lingkungan kerja non fisik diatas adalah sebagai berikut:

1. Keamanan Kerja
2. Hubungan Karyawan
3. Pengawasan
4. Suasana Kerja
5. Sistem Imbalan
6. Perlakuan

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2011), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan” sedangkan Handoko (dalam Agustini, 2011:48) menyatakan, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Robbins (2008:40), “kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya”. Luthans (dalam Agustini, 2011:49) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan

emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan S.P Malayu Hasibuan (2011:193) pengertian, “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja menurut Agustini (2011:50), “kepuasan kerja bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja”. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Luthans, (dalam Agustini, 2011:50) kepuasan kerja sebagai sikap yang positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu hal-hal penting dalam pekerjaan.

Menurut Edy (2009:74), “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja

sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor – faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Edy (2009:75) juga berpendapat, kepuasan kerja merupakan perasaan senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan sikap senang dari karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi.

Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Fungsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Agustini (2008:50), fungsi kepuasan kerja tersebut di dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Menumbuhkan komitmen organisasi.
5. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
6. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Luthans (IKMA, 18 Januari 2013), fungsi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Agustini (2011:51), dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Terhadap produktivitas kerja
2. Terhadap semangat kerja

3. Terhadap Kemangkiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja
4. Terhadap kesehatan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Agustini (2011:56), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor individu
2. Faktor psikologis
3. Faktor sosial
4. Faktor fisik
5. Faktor finansial
6. Faktor lingkungan non fisik

Blum dalam Edy (2009) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi umur, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur meskipun tidak ada tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak karena setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun ada beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Luthans dalam Edy (2009) kepuasan kerja terdiri dari lima indikator yaitu:

1. Pembayaran seperti gaji dan upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Promosi
5. Kepenyeliaan (supervisi)

Sedangkan menurut *Job Descriptive Index (JDI)* (dalam Sophia, 2012:175), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. *Pay* (penggajian)
2. *Promotion* (promosi)
3. *Supervisory* (pengawasan)
4. *Work* (pekerjaan itu sendiri)
5. *Co-Workers* (rekan kerja)

Indikator diatas diuraikan sebagai berikut :

1. *Pay* (penggajian), yaitu suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karyawan akan merasa puas jika imbalan/gaji yang diperoleh sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.
2. *Promotion* . (promosi), yaitu peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki.

Kesempatan promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan tingkat karier yang lebih tinggi dan imbalan yang lebih besar.

3. *Supervisory* (pengawasan), yaitu hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari *supervisor* untuk melakukan pengawasan yang tepat dan untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa dari adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya
4. *Work* (pekerjaan itu sendiri), karyawan akan lebih tertarik pada pekerjaan yang menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi karyawan itu sendiri dan karyawan akan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan pengetahuannya dalam pekerjaannya. Hal ini yang akan menjadi sumber utama dari kepuasan kerja.
5. *Co-workers* (rekan kerja), hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan seorang karyawan. Karyawan akan betah dan tidak merasa bosan jika rekan kerja di tempat bekerja menyenangkan dan saling peduli satu sama yang lain. Hal ini akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera-1 (UIP RING SUM-1 MEDAN) yang berjumlah 109 orang.

Tabel 3.1
Penyebaran Populasi

Bagian	Jumlah Populasi
Bagian Perencanaan	37
Bagian Operasi Konstruksi	22
Bagian Keuangan dan SDM	26
Bagian Hukum, Komunikasi dan Tanah	24
Jumlah	109

Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Umar, 2004:78).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan: n = jumlah sampel yang pilih

N = jumlah populasi

α = taraf signifikasi yang diinginkan sebesar 10%

Berdasarkan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{109}{1 + 109 \cdot 0.1^2} = 52 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang diambil berjumlah 52 orang untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel.

Tabel 3.1
Jumlah sampel per bagian

Bagian	Jumlah Sampel Yang Diambil
Bagian Perencanaan	18
Bagian Operasi Konstruksi	11
Bagian Keuangan dan SDM	12
Bagian Hukum, Komunikasi dan Tanah	11
Jumlah	52

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dan nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X_1) : Kepribadian
2. Variabel bebas (X_2) : Lingkungan Kerja Non Fisik
3. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

Definisi Operasioanal

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kepribadian

Kepribadian adalah hasil pengorganisasian dari sistem psikis dan fisik individu, bersifat tetap dan sementara yang menjadi ciri-ciri kejiwaan individu dalam II.

menyesuaikan diri dengan lingkungan individu tersebut.

Indikator Kepribadian : *Analytical*, *Extraversi*, *Emosional*, *Opportunistik* dan *Dependable*

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja.

Indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemananan Kerja
 2. Hubungan Karyawan
 3. Pengawasan
 4. Suasana Kerja
 5. Sistem Imbalan
 6. Perlakuan
4. Kepuasan Kerja
- Kepuasan Kerja adalah adalah perasaan senang dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.
- Indikator Kepuasan Kerja :
1. *Pay* (Penggajian)
 2. *Promotion* (Promosi)
 3. *Supervisory* (Pengawasan)
 4. *Work* (Pekerjaan itu sendiri)
 5. *Co-Workers* (Rekan kerja)

Tabel 3.2
Layout Angket

Variabel	Indikator	No. Item	Skala Pengukuran
Kepribadian (X₁)	1. <i>Analitycal</i> 2. Emotional 3. Extroverted 4. Opportunistik 5. Dependable	1, 2, 3 4, 5, 6, 7 8, 9, 10 11, 12, 13 14, 15	Interval
Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)	1. Hubungan Karyawan 2. Kemananan Kerja 3. Pengawasan 4. Suasana Kerja 5. Sistem Imbalan 6. Perlakuan	1,2,3,4 8,9,10 14 11,12,13 5,15 6,7	Interval
Kepuasan Kerja (Y)	1. <i>Pay</i> (Penggajian) 2. <i>Promotion</i> (Promosi) 3. <i>Supervisory</i> (Pengawasan) 4. <i>Work</i> (Pekerjaan itu sendiri) 5. <i>Co-Workers</i> (rekan kerja)	1,8 7,9,14 5,12, 2,3,10,15 4,6,11,13	Interval

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂,...X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang

digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Adapun formulasi model regresi berganda menurut Suharyadi untuk dua variabel independen (2009 : 210), adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = Variabel independen (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

X₁ = Variabel dependen 1 (Kepribadian)

X_2 = Variabel dependen 2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) b_1, b_2 = koefisien regresi masing-masing variabel dependen

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data Pribadi Responden

Data Diri	Jumlah		Presentase
Jenis Kelamin	Pria	33 orang	63 %
	Wanita	19 orang	37 %
Umur	≤30	23 orang	44 %
	31-40	4 orang	8 %
	41-50	20 orang	38 %
	>50	5 orang	10 %
Taraf Pendidikan	SMP	3 orang	6 %
	SMA	10 orang	19 %
	Diploma	14 orang	27 %
	Sarjana	25 orang	48 %

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment* dan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 16.00 For Windows*. Angket penelitian ini dikatakan valid dan reliable apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 5\%$ dan $df-2 = 30-2 = 28$ sehingga $r_{tabel} = 0,374$.

Uji validitas dan realibilitas variabel Kepuasan Kerja (Y)

Semua item pertanyaan untuk kepuasan kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua instrument untuk kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,924 nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.374. Jadi, dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan dalam angket untuk variabel kepuasan kerja reliable.

Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepribadian (X₁)

Semua item pertanyaan untuk variabel kepribadian memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument untuk kepribadian (X₁) dinyatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,941

nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.374. Jadi, dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan dalam angket untuk variabel kepribadian reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Semua item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument untuk lingkungan kerja non fisik (X_2) dinyatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,857 nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.374. Jadi, dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan dalam angket untuk variabel lingkungan kerja non fisik reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,487 + 0,430 X_1 + 0,362 X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 10,487 dapat diartikan bahwa Y akan tetap bernilai sebesar 10,487 pada saat X_1 dan X_2 bernilai nol (tidak ada) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan.
2. Koefisien regresi kepribadian (b_1) sebesar 0,430 artinya jika variabel kepribadian meningkat satu satuan

maka kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan akan meningkat sebesar 0,430 satuan.

3. Koefisien regresi lingkungan non fisik (b_2) sebesar 0,362 artinya jika variabel lingkungan non fisik meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan akan meningkat sebesar 0,362 satuan.
4. Berdasarkan persamaan regresi yang telah diketahui dari perhitungan maka variabel kepribadian dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh bernilai positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk pembangunan Jaringan Sumatera 1 (UIP RING SUM-1) Medan.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, gaji, pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan promosi tetapi kepuasan kerja juga berkaitan dengan faktor individu yaitu kepribadian seseorang. Menurut Robbins (2008:111), kepribadian

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepribadian seseorang sebagai salah satu faktor seseorang dalam menyukai pekerjaannya. Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang tersebut. Kesesuaian pekerjaan akan menciptakan sikap senang terhadap pekerjaannya. Sehingga individu tersebut akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik demi tercapainya kepuasan kerja dalam diri sendiri. Lingkungan kerja non fisik juga sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Agustini:2007)

Lingkungan kerja non fisik menyangkut hubungan kerja, komunikasi, suasana kerja, perlakuan dan sistem keamanan yang ada dalam lingkungan kerja karyawan tersebut. Hubungan kerja dan komunikasi yang terjalin dengan baik, suasana kerja yang kondusif, perlakuan yang adil oleh atasan terhadap bawahan serta sistem keamanan yang bekerja sesuai dengan tugasnya merupakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan.

Dilihat dari jawaban responden (karyawan), karyawan menilai bahwa kepribadian karyawan dan lingkungan kerja non fisik pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan adalah cukup baik dan kepuasan kerja

karyawan dalam perusahaan adalah cukup puas.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda diperoleh hasil koefisien regresi untuk kepribadian sebesar 0,430 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,362. Hal ini mengartikan bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan.

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 12,391 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,19 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu kepribadian dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan kepribadian dan lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil uji t hasil yang diperoleh untuk variabel kepribadian nilai t_{hitung} sebesar 4,130 lebih besar dari t_{tabel} 1,676 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja non fisik nilai t_{hitung} sebesar 2,300 lebih besar

dari t_{tabel} 1,676 dengan taraf signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai uji R_2 bahwa besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepribadian dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat kepuasan kerja adalah sebesar 0,336 atau sebesar 33,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan 1 Medan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R_2) diperoleh nilai R_2 sebesar 0,336 (33,6%) yang berarti bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 33,6 pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan

Sumatera 1 Medan sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan. Hal ini sudah baik tetapi masih perlu untuk lebih diperhatikan lagi untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik yang harus diperhatikan lagi adalah indikator perlakuan yaitu sikap saling menghargai antar bawahan maupun atasan dengan bawahan karena dilihat dari hasil angket bahwa masih ada karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan indikator perlakuan tersebut.

Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian karyawan tersebut. Walaupun demikian, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan harus lebih memperhatikan lagi kepribadian tiap

karyawan dalam menyesuaikan kepribadian calon karyawan dalam seleksi agar karyawan memperoleh kepuasan pada pekerjaannya kelak.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera I Medan juga harus lebih memperhatikan faktor – faktor lain selain kepribadian dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan misalnya faktor finansial seperti gaji, pemberian tunjangan, pemberian fasilitas dan promosi serta faktor fisik seperti keadaan ruangan, perlengkapan fasilitas kerja dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja yang lain.

Daftar Pustaka

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Bangun. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hariani, Sriety. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Teknik pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Silau Dunia*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNIMED.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Husien Marzuki, Nirza dan Andrian Hady. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu di Kecamatan Banjarmasin Tengah*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi., Vol 13 No.1. IKMA. 2012.<http://www.google.com/mafaat+kepuasan+kerja+menurut+luthans> (18 Januari 2013).
- Jackson, Douglas. 2012. <http://www.sigmaassessmentsystems.com/assessments/jpir>. (12 Januari 2012).
- Kuncoro, Mudjarad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Maeda. 2011. <http://www.google.com/pengaruh+lingkungan+kerja+fisik+dan+kompensasi+terhadap+kepuasan+kerja> (13 Januari 2013).
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2009. *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Nasution, Haslainy dan Rodhiah. 2008. *Analisis Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Dosen Tetap FE UNTAR*. Jurnal Manajemen Tahun XII, Vol 11 No.01.
- Purba, Novia Aries. 2012. *Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar*. Skripsi Fakultas Ekonomi. UNIMED.

- Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephens. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizationa Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono, Sarlito. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiadi.2003. <http://reporsitori.usu.ac.id/kepuasan+kerja> (19 Januari 2013).
- Soehardi.2003.<https://docs.google.com/faktor+yang+mempengaruhi+lingkungan+kerja+non+fisik+menurut+soehardi> (13 Januari 2013).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Suharyadi, Purwanto. 2009. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barat Indonesia Gresik*. Jurnal Ekonomi., Vol 12 No.4.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tantia, Novia. 2012. *Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNIMED.
- Widyasari, Ratna, dkk. 2007. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Agrobisnis, Vol 11 No. 1.