



Implikasi Persepsi Kebisingan Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Ratnasartika Aprilyani¹, Susatyo Yuwono²

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Binawan
Email: ratna@binawan.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email: sy240@ums.ac.id

Article Info

Article history:

Received Sep 3 2019
Revised May 17 2020
Accepted June 28 2020

Keywords:

Noise perception
Organization climate
Job satisfaction

ABSTRACT

This study aims to determine perception of work environment noise and organizational climate with employee job satisfaction. The subjects of the study were 90 employees worked in the place without air conditioner or working outside the building near the airport. Data collection in this research was done through questionnaire method. The scales of a perception toward noise in working environment, the organization climate, and the job satisfaction were used as parameters. Data were analyzed by using multiple regression analysis and a partial correlation analysis. The result of this research indicated that there were relation among perception toward noise in working environment and organization climate with the job satisfaction ($Z = 17.332$; $p < 0.05$; $r = 0,534$; $r^2 = 0.285$) and there was significant negative relation between perceptions toward noise in employee working environment with the job satisfaction ($p < 0.05$; $r = 0.274$; $r^2 = 0.58$).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Subjek penelitian berjumlah 90 responden yang merupakan karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Pontianak yang bekerja di ruangan tanpa AC atau bekerja di luar ruangan yang berdekatan dengan bandar udara yang berpotensi besar terdampak suara bising pesawat terbang. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan metode kuesioner. Skala persepsi terhadap kebisingan di lingkungan kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja digunakan sebagai parameter. Pengolahan data diawali dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian data dianalisis dengan menggunakan regresi ganda dan analisis korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja ($Z = 17.332$; $p < 0.05$; $r = 0,534$; $r^2 = 0.285$) dan hubungan negatif signifikan antara persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan ($p < 0.05$; $r = 0.274$; $r^2 = 0.58$).

Kata kunci

Persepsi kebisingan
Iklim organisasi
Kepuasan kerja

Peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan sehingga mampu bertahan dan bersaing di era perdagangan bebas. Perusahaan yang menyadari pentingnya kompetensi karyawan, akan berusaha mengatur, memanfaatkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Selain itu, perusahaan juga harus berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan agar memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja, seperti karyawan menjadi lebih disiplin, kooperatif, dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara terus menerus sehingga akan menciptakan etos kerja yang berorientasi untuk kemajuan suatu perusahaan.

Menurut Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*) yang dikemukakan oleh Porter (Greenberg, 1996), kepuasan kerja karyawan akan muncul jika karyawan merasakan tidak terjadi kesenjangan antara harapan dengan fakta yang mereka alami di lingkungan kerja. Namun sebaliknya, jika terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan akan memunculkan dua kondisi yaitu *positive discrepancy* dimana pada kondisi ini nilai kenyataan yang dialami oleh karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan apa yang menjadi harapan yang menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi. Sedangkan kondisi kedua adalah kebalikan dari kondisi pertama yaitu *negative discrepancy* dimana nilai harapan karyawan lebih tinggi dibandingkan kenyataan yang mereka alami di lingkungan kerja, sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja merupakan afektif karyawan terhadap pekerjaannya dimana perasaan keseluruhan tentang berbagai aspek pekerjaan. Vroom juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan

dalam diri karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menjadi komponen penting bagi motivasi karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Semakin karyawan puas, semakin karyawan bekerja lebih baik karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan dan kenyataan yang dialami (Hapsari 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah jenis pekerjaan, promosi jabatan, gaji, pengawasan, patner kerja, lingkungan kerja baik fisik (temperatur dan kebisingan lingkungan kerja), iklim organisasi, usia/umur, jenis kelamin, strata pendidikan dan faktor waktu. Parameter yang akan diteliti pada penelitian ini adalah kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi karena berdasarkan hasil penelitian awal diperoleh informasi bahwa kondisi perusahaan yang tidak disertai dengan pengaturan dan pengendalian kebisingan, serta kurang baiknya iklim organisasi.

Pada penelitian kepuasan kerja ini menggunakan teori kesenjangan karena teori ini menjelaskan persepsi karyawan berdasarkan harapan yang ingin diperoleh di lingkungan kerja dengan kenyataan yang dialami sehingga dapat disimpulkan terkait nilai kepuasan kerjanya. Apabila segala sesuatu yang menjadi kebutuhan harapan dan nilai-nilai yang dipersepsikan oleh karyawan terhadap perkerjaan telah terpenuhi dan terkontrol terus menerus, maka akan melahirkan rasa puas pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan yang akhirnya akan meningkatkan etos kerja yang pada ahirnya berorientasi pada kemajuan perusahaan. Kebisingan merupakan suara yang tidak menyenangkan dan mengganggu kegiatan yang sedang dilakukan (Carter, 2002). Utley dan Keighley (dalam Karami, 1999) mengatakan kebisingan dapat diklasifikasikan berdasarkan pada sumber kebisingan

(kebisingan lalu lintas lapangan udara, jejak kaki, suara binatang, mesin produksi, dan tingkat kapasitas. Hasil penelitian Karami (1999) menyatakan bahwa terdapat 95% responden merasakan rendahnya kesehatan diri karena adanya perasaan tidak nyaman dan tidak aman terhadap kebisingan pesawat terbang di tempat tinggal mereka. Karyawan yang mempunyai persepsi tidak aman dalam bekerja, sehingga menimbulkan masalah terhadap psikologis karyawan. Hal ini menunjukkan adanya dampak dari ketidakberhasilan karyawan tersebut memperoleh rasa aman (Ramalisa, Manurung, dan Marpaung, 2020). Penelitian mengenai kebisingan ini menggunakan aspek-aspek kebisingan dari Kryter (dalam McCormick & Sanders, 1996), yaitu aspek volume, perkiraan, dan pengendalian, serta aspek-aspek kebisingan yang dapat menimbulkan gangguan (aspek fisiologis dan psikologis).

Iklim organisasi merupakan persepsi seseorang terkait dengan suasana psikologis lingkungan kerja tersebut meliputi kebijakan-kebijakan, kebiasaan-kebiasaan perusahaan, dan prosedur-prosedur dalam meraih tujuan (Reichers & Schneider dalam Zohar, 2000).

Hasil penelitian Anderson (2003) membuktikan bahwa selama 7 tahun sejak 1995 terdapat 47,2% karyawan (usia 35-44 tahun) di Amerika mengalami permasalahan penurunan kepuasan kerja baik pada sektor layanan publik maupun non publik. Penelitian Andrew Oswald dan Jonathan Gardner (2001) juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai sektor layanan publik (Dokter, Perawat, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Dosen) di Britania Raya selama rentang tahun 1990-1998 mengalami penurunan sebesar 85%. Hasil penelitian Butler & Parson (dalam Traynor & Wade, 1993) menunjukkan perubahan lingkungan kerja fisik, seperti temperatur

dan kebisingan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Bhinnety (1992) melakukan penelitian terhadap gangguan kebisingan pada penduduk yang berdomisili disekitar bandar udara yaitu berjarak satu kilometer dan mendapatkan nilai intensitas sebesar 78-100 dB akibat suara pesawat yang lepas landas. Gangguan yang dialami penduduk adalah ketidaknyamanan, gangguan konsentrasi, dan berkurangnya kualitas istirahat. Selain dipengaruhi oleh kebisingan, ada variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu iklim organisasi. Penelitian Redfren, dkk (2002) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada perawat dan mendapatkan adanya keterkaitan linear yang signifikan. Nilai kepuasan kerja perawat meningkat karena selaras dengan iklim organisasi yang semakin kondusif.

Pada tahun 2020 Ramalisa, dkk melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap iklim kerja dan hasilnya menunjukkan adanya hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan BRI Cabang Medan Thamrin. Faktor ketidakamanan kerja yang ada bersumber dari komunikasi yang terhambat di antara karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang menyenangkan dan berdampak pada kinerja. Faktor yang lainnya, adalah kurang adanya peran pimpinan dalam menjelaskan perubahan yang terjadi secara transparan kepada karyawan. Akibatnya suasana kerja menjadi kurang kondusif.

Salah satu tempat yang berpotensi terkena dampak dari kebisingan dan iklim organisasi adalah perusahaan yang beroperasi disekitar Bandar Udara seperti PT (Persero) Angkasa Pura. Oleh sebab itu, pengambilan data pada penelitian ini akan dilakukan di PT (Persero) Angkasa Pura II Cabang Pontianak. Berdasarkan survei awal

yang telah dilakukan diketahui bahwa lokasi perusahaan PT (Persero) Angkasa Pura II Cabang Pontianak berjarak kurang lebih 100 meter dari bandar udara dan tidak dilengkapi dengan fasilitas atau teknologi yang mampu meredam intensitas kebisingan yang ditimbulkan oleh pesawat terbang. Pengukuran intensitas kebisingan telah dilakukan di lingkup kerja Perusahaan PT (Persero) Angkasa Pura II Cabang Pontianak dengan didapatkan data bahwa intensitas kebisingan yang ditimbulkan oleh pesawat Sriwijaya Tipe Boeing 737/200 adalah sebesar 93 dB (pengukuran dilakukan diluar ruangan pemadam kebakaran) dan 78 dB untuk pesawat Batavia Tipe Boeing 737/ 200 (pengukuran dilakukan didalam ruangan kepegawaian dan umum). Berdasarkan hasil tersebut sangat besar kemungkinan terdapat keterkaitan yang signifikan antara intensitas kebisingan dengan kepuasan kerja yang nantinya akan mengakibatkan adanya perasaan terganggu atau penilaian negatif terhadap bahaya kebisingan lingkungan kerja, seperti gangguan pada telinga, kesulitan berkonsentrasi, dan kesulitan berpikir.

Setiap karyawan akan memiliki penilaian yang berbeda terhadap kebisingan lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan keberhasilan karyawan dalam berinteraksi dengan semua komponen pekerjaan, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dan ada kepuasan terhadap pekerjaannya. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya gangguan kebisingan pesawat setiap harinya, terlebih lagi sejak adanya pesawat AURI semakin menambah kebisingan. Selain itu, intensitas kebisingan meningkat karena *human factor* yaitu banyak karyawan yang berbincang-bincang dengan rekan kerja di unit yang berbeda sebelum waktu istirahat. Hasil catatan tingkat kedisiplinan dari unit kepegawaian menunjukkan adanya kedisiplinan waktu

yang rendah dan jumlah mangkir yang meningkat. Hal ini berarti bahwa karyawan belum mengerahkan seluruh waktu kemampuannya bagi perusahaan dan menunjukkan bahwa suasana internal serta hubungan antar karyawan PT Angkasa Pura II kurang kondusif dan tidak terjalin dengan harmonis.

Penelitian mengenai tingkat kebisingan yang diakibatkan oleh pesawat terbang ini perlu untuk dilakukan sehingga dapat diketahui secara jelas bagaimana peran dan persepsi kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Pontianak. Berdasarkan hasil penelitian ini nantinya mampu memperlihatkan gambaran aktual dan pentingnya faktor-faktor yang meningkatkan kinerja, serta menunjukkan bahwa kebisingan dan iklim organisasi mempunyai peran dalam menentukan tercapainya kepuasan kerja yang tinggi dengan lingkungan yang kondusif dan terjalin dengan harmonis.

METODE PENELITIAN

Sebelum melakukan pengambilan data dilakukan studi literatur dan survey awal untuk menetapkan lokasi yang sesuai dan memenuhi kriteria dari penelitian ini. Survey awal dilakukan pada perusahaan yang lokasinya berdekatan dengan bandar udara dan berkerjasama dengan pegawai Dinas Kesehatan Kalimantan Barat dalam menentukan lokasi yang selanjutnya dilakukan pengukuran intensitas kebisingan pesawat terbang pada saat jam kerja antara pukul 07.00-16.00 WIB. Selain itu juga dilakukan pengamatan terhadap aktivitas kerja dan wawancara terhadap 5 karyawan perusahaan untuk mendapatkan informasi terkait dengan gangguan kebisingan yang ada di lingkungan kerja.

Pengambilan data dilakukan pada karyawan yang berkerja di PT Angkasa Pura

II Cabang Pontianak karena merupakan perusahaan yang ideal baik dari tingkat kesingan maupun iklim organisasinya. Subjek penelitian berjumlah 90 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut dengan kriteria: bekerja di dalam ruangan tanpa dipendingin ruangan (AC) atau di luar ruangan yang berdekatan dengan bandar udara karena suara bising pesawat terbang mengganggu konsentrasi bekerja, pelaksanaan kerja karyawan, dan berpendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA).

Penelitian ini mempunyai subjek berjumlah 90 orang yang merupakan karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Pontianak di beberapa bagian yaitu Bagian Dinas Kepegawaian dan Umum sebanyak 5 orang, Bagian Dinas Keuangan dan Perlengkapan sebanyak 6 orang, Bagian Dinas Komersial sebanyak 7 orang, Bagian Akuntansi sebanyak 3 orang, Bagian Dinas Pelayanan Operasi Pengaturan Lalu Lintas Udara sebanyak 14 orang, Bagian Dinas Pelayanan Operasi Bandara sebanyak 10 orang. Selain itu ada juga karyawan Bagian Pelayanan Operasi Bandara sebanyak 23 orang, Bagian Dinas Pelayanan Operasi Pengamanan sebanyak 5 orang, Bagian Dinas Teknik Umum sebanyak 6 orang, Bagian Dinas Teknik Elektronika sebanyak 6 orang, dan Bagian Dinas Teknik LMP sebanyak 5 orang. Karyawan lain tidak disertakan dalam penelitian ini disebabkan status karyawan yang bukan karyawan tetap. Pendidikan di bawah SMA, dan beberapa karyawan sedang berpendidikan di luar daerah. Sebaran subjek penelitian secara detail dapat dilihat pada Tabel 1.

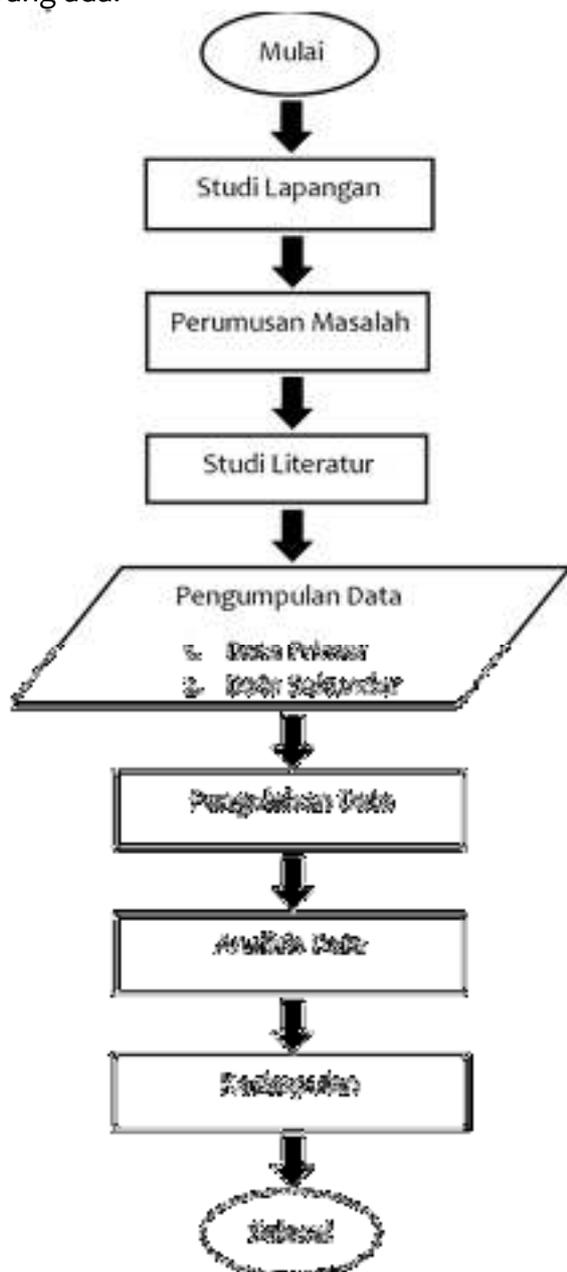
Tabel 1. Jumlah seluruh karyawan perusahaan berdasarkan umur, masa kerja dan strata pendidikan (N=166)

Variabel	Sub Aspek	Jumlah	Frekuensi
Umur	<30 tahun	32	19,27%
	30-40 tahun	22	13,25%
	41-50 tahun	75	45,18%
	>50 tahun	37	22,28%
Masa Kerja	<10 tahun	39	23,49%
	10-20 tahun	125	75,30%
	21-30 tahun	2	1,2%
	>30 tahun	-	-
Tingkat Pendidikan	SD	7	4,21%
	SMP	13	7,83%
	SLTA	96	57,83%
	D I	1	0,60%
	D II	16	9,63%
	D III	25	15,06%
	DIV	3	1,80%
	S I	5	3,01%

Akuisisi atau pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner untuk skala (alat ukur) persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Proses pengolahan data dimulai dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap skala-skala variabel penelitian yang ada. Untuk skala kebisingan ada 2 aitem yang gugur dari 24 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,931. Skala mengenai iklim organisasi terdapat 10 aitem yang gugur dari 21 aitem dengan nilai reliabilitas 0,732. Skala mengenai kepuasan kerja mempunyai 3 aitem yang gugur dari 20 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,894. Secara garis besar, diagram alir dari penelitian ini diperlihatkan oleh Gambar 1.

Regresi ganda adalah salah satu tabulasi yang digunakan dalam penelitian ini. Hadi (2001b) mengemukakan bahwa hubungan antara satu atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat dapat ditentukan melalui analisis regresi. Pemilihan statistik dengan analisis regresi ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yaitu

untuk mengidentifikasi koefisien korelasi dan peran dari variabel bebas (kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi) terhadap variabel terkait (kepuasan kerja). Langkah selanjutnya adalah uji normalitas sebaran dan uji linieritas dan kemudian dilakukan uji hipotesis. Pada tahap akhir data dianalisis menggunakan regresi parsial untuk menguji atau membuktikan hipotesis yang ada.



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

Pengujian variabel apakah sesuai atau tidak dengan aturan normalitas dapat dilakukan dengan melakukan uji normalitas. Sedangkan keterkaitan antara variabel bebas terhadap variabel terkait dapat diketahui dengan melakukan uji linieritas (Hadi, 2001a). Penarikan keputusan dari uji normalitas dan uji linieritas dapat dilakukan dengan membaca *histogram* yang sesuai dengan distribusi normal dan representasi sebaran titik-titik pada grafik (Field, 2000).

HASIL PENELITIAN

Pendeskripsian data penelitian adalah tahap awal sebelum dilakukan analisis hasil lebih lanjut. Manfaat yang diperoleh dengan mendeskripsikan data penelitian adalah dapat diketahui kalasifikasi-klasifikasi data yang berkaitan dengan data penelitian sehingga data yang tidak berkaitan dapat dieliminasi. Pokok dari deskripsi data adalah meliputi rerata empirik dan rerata hipotetik variabel penelitian. Tabel 1 menunjukkan adanya perbandingan rerata empirik dan rerata hipotetik kepuasan kerja, persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja, dan iklim organisasi. Skala kepuasan kerja terdiri atas 17 aitem dengan masing-masing aitem terdiri dari empat pilihan jawaban, yakni sangat puas, puas, tidak puas, dan sangat tidak puas. Keempat pilihan jawaban tersebut berturut-turut mempunyai skor 4, 3, 2, dan 1. Skor bergerak dari 17 hingga 68. Gambaran keadaan subyek penelitian secara umum memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan karena rerata empirik (50,60) lebih tinggi dari rerata hipotetik (42,50).

Hasil analisis varian didapatkan bahwa jumlah aitem untuk mengetahui persepsi terhap kebisingan lingkungan kerja adalah 22 aitem dengan ketentuan yang sama seperti pada skala kepuasan. Skor yang diperoleh adalah berkisar dari 22

sampai 88 dengan nilai rerata empirik sebesar 54,93 dan rerata hipotesik adalah 55. Hal tersebut mengindikasikan bahwa persepsinya berada pada kategori sedang. Sedangkan untuk skala iklim organisasiterdiri dari 11 aitem dengan nilai

skor yang diperoleh berkisar antara 11 sampai 44 yang berada pada kategori persepsi tinggi karena nilai rerata empirik lebih tinggi (31,66) dibandingkan dengan rerata hipotetik (27,50).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Varian

Variabel	Hipotetik				Empirik				Status
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD	
Kepuasan kerja	17	68	42,50	8,5	38	66	50,60	5,321	Tinggi
Kebisingan	22	88	55	11	23	82	54,93	10,79	Sedang
Iklim Organisasi	11	44	27,50	5,5	22	44	31,66	4,760	Tinggi

Uji normalitas dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov Z* dan uji linieritas adalah tahap kedua dari proses pengolahan data yang dilakukan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil ($Z= 0,879$, $p=0,423$), iklim organisasi memiliki nilai ($Z=1,159$, $p=0,136$), dan kebisingan lingkungan kerja ($Z=0,854$, $p=0,460$) berarti sebaran dari ketiga variabel dikategorikan normal karena nilai signifikansi di atas dari nilai 0,05. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas

dengan variabel tergantung. Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel kebisingan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai $F= 14,674$ dan nilai $p < 0,01$ adalah linier. Begitu juga hubungan antara kebisingan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai nilai $F= 29,824$, dan $p < 0,01$, adalah linier. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kebisingan dengan kepuasan kerja adalah linier. Begitu juga hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja adalah linier.

Tabel 2. Hasil uji linieritas hubungan

Variabel	F	P	Keterangan
Kebisingan-kepuasan kerja	14,674	< 0,01	Linier
Iklim organisasi-kepuasan kerja	29,824	< 0,01	Linier

Uji hipotesis penelitian merupakan tahapan penganalisis data selanjutnya dengan tujuan untuk mengetahui korelasi antara intensitas kebisingan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ($r= -0,340$; $p < 0,05$). Kebisingan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kondisi lingkungan kerja yang memiliki peran terhadap baik buruknya kepuasan kerja karyawan (Berry & Houston, 1993). Sebagian besar faktor

penghambat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah tidak adanya kepedulian pihak perusahaan dalam melakukan pengendalian atau pengaturan kebisingan lingkungan kerja (Heimstra & Mc Farling, 1982). Hal inilah yang perlu dilakukan oleh PT Angkasa Pura II Cabang Pontianak untuk mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Hasil korelasi dan regresi antara tingkat kebisingan dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja, memperlihatkan

bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ($r = 0,476$; $p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan bahwa kedua variabel bebas merupakan prediktor dari kepuasan kerja, artinya hipotesis kedua diterima. Semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

Redfren, dkk (2002) yang menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada perawat. Iklim organisasi yang kondusif dengan menciptakan suasana kerja secara kekeluargaan, adanya perhatian, serta terjalin hubungan yang harmonis antara semua civitas dilingkungan tersebut (Kelner, 1998).

Tabel 3. Hasil Korelasi antara persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja

		Kepuasan kerja	Iklim organisasi	Kebisingan
Korelasi Pearson	Kepuasan Kerja	1.000	0,476	-0,340
	Iklim organisasi	0,476	1.000	-0,222
	Kebisingan	-0,340	-0,222	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan kerja	-	0,000	0,001
	Iklim organisasi	0,000	-	0,018
	Kebisingan	0,001	0,018	-

Analisis regresi dengan metode *enter* dan metode *stepwise* atas variabel-variabel bebas merupakan tahapan berikutnya yang bertujuan untuk mengetahui hubungan hubungan tingkat kebisingan dan iklim organisasi secara serentak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil uji regresi dengan metode *enter* pada Tabel 4 atas seluruh variabel-variabel bebas (persepsi terhadap lingkungan kerja dan iklim organisasi) mempunyai sumbangan efektif

terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 28,5 persen ($r = 0,534$; $r^2 = 0,285$). Sedangkan uji regresi dengan metode *stepwise* seperti pada Tabel 5 dengan hasil yang sama seperti pada Tabel 4. Hal ini berarti, kedua variabel bebas dapat menjelaskan terbentuknya kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ($F = 17,332$; $p < 0,005$).

Tabel 4. Hasil regresi antara kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja (metode enter)

Model	r	r ²	F	p
Persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi	0,534	0,285	17,332	< 0,001

Tabel 5. Hasil regresi antara kebisingan lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja (metode stepwise)

Model	r	r ²	F	p
Iklim organisasi	0,476	0,227	25,824	< 0,001
Persepsi terhadap Kebisingan Lingkungan Kerja	0,534	0,285	17,332	< 0,001

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan korelasi parsial yang bertujuan untuk mengetahui hubungan

antara dua variabel yaitu tingkat kebisingan dan iklim organisasi sebagai variabel berpengaruh dan kepuasan kerja adalah

variabel tetap. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa koefisien korelasi adalah sebesar $-0,274$; $p < 0,05$ dan $r^2 = 0,075$. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan negative yang signifikan antara persepsi terhadap tingkat kebisingan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja merupakan reaksi positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Reaksi positif diperoleh dari evaluasi personal terhadap perbandingan antara keuntungan yang didapatkan dengan keinginan (Kreitner & Kinicki dalam Zohar, 2000). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, subjek menunjukkan adanya keinginan agar perusahaan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan, seperti kenyamanan lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja yang terjamin sehingga dapat akan tercapai hasil kerja yang memuaskan.

Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan. Hal ini disebabkan adanya kesesuaian antara harapan dengan kenyataan terhadap pekerjaan. Faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti intensitas kebisingan dan iklim organisasi yang kurang kondusif harus menjadi perhatian utama oleh PT Angkasa Pura II Cabang Pontianak sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Hipotesis pertama adalah untuk mengetahui hubungan negative antara persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Data yang didapatkan dari hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini dapat dilihat pada uji korelasi parsial dengan koefisien korelasi sebesar $-0,274$; $p < 0,05$ dan $r^2 = 0,075$. Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan

negative yang signifikan antara persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Pontianak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh LaRocco, dkk (1989) yang menyimpulkan bahwa dokter yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dikarenakan adanya kondisi fisik lingkungan kerja yang buruk seperti kebisingan pertukaran udara yang tidak baik dan temperature yang panas.

Penelitian Aoliso dan Lao (2018) menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Taspen Cabang Kupang. Karyawan menganggap lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Aoliso dan Lao, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi dari beberapa faktor, yakni penerangan, suhu udara, tata warna, kebisingan dan hubungan kerja. Hasil penelitian Rokhilah dan Darmanto (2014) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja penyuluh Keluarga Berencana (KB) di Kabupaten Pematang. Peningkatan etos dan produktivitas kerja akan sejalan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan kekeluargaan. Visi dan misi organisasi akan tercapai apabila kemampuan pimpinan dan pemahaman tim penyuluh KB dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor penting yang akan menentukan keberhasilan program.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil Analisa data dengan menggunakan korelasi parsial didapatkan koefisien korelasi sebesar $0,4372$; $p < 0,05$ dan $r^2 = 0,190$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat

hubungan yang signifikan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Redfren, dkk (2002) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada perawat.

Kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat iklim organisasi yang kondusif. Menciptakan suasana kerja secara kekeluargaan, adanya perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan akan membentuk iklim organisasi yang baik. Iklim yang kondusif akan bermanfaat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam berkerja yang pada akhirnya akan mencapai kepuasan karena merasa dihargai dan menjai bagian penting dari perusahaan. Oleh karena itu iklim organisasi tidak hanya berperan sebagai suatu konsep penting untuk menjelaskan perilaku organisasi, tetapi juga sebagai suatu hasil berbagai komponen yang diterapkan oleh suatu perusahaan.

Tingkat kebisingan yang diakibatkan oleh pesawat terbang dan iklim organisasi secara linear bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Pontianak dengan persentasi ketidakpuasan sebesar 28,50 %. Nilai yang diperoleh cukup besar dan pastinya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sangat besar kemungkinan nilai ini akan terus meningkat apabila perusahaan terus membiarkan keadaan seperti ini, oleh karena itu PT Angkasa Pura II Cabang Pontianak harus mengambil tindakan yang komprehensif dalam menciptakan solusi yang sedang dihadapi sehingga intensitas kebisingan dari pesawat terbang dapat diminimalisir dan iklim organisasi kerja dapat menghadirkan lingkungan yang nyaman dan kondusif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi terhadap kebisingan lingkungan dan iklim organisasi dapat menjelaskan terbentuknya kepuasan kerja.
2. Variabel persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dapat menjelaskan terbentuknya kepuasan kerja.
3. Iklim organisasi juga dapat menjelaskan terbentuknya kepuasan kerja, berarti iklim organisasi yang kondusif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Berdasarkan dari hasil sumbangan efektif persepsi terhadap kebisingan lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi, masih terdapat variabel lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu konformitas, standar kerja, promosi, dan pengawasan.
2. Dalam menangani kebisingan yang diakibatkan oleh pesawat terbang sebaiknya pimpinan perusahaan harus menjaga dan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengawasan yang dilakukan oleh masing-masing kepala unit serta perlu adanya kriteria promosi yang jelas dan adil untuk semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, R. E. & Srinivasan, S. S. (2003). E-Satisfaction and E-Loyalty: A Contingency Framework. *Psychology and Marketing*, 20(2), 123-138. DOI: 10.1002/mar.10063.
- Aoliso & Lao (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3 (01), 9-16.

- Retrieved from <http://222.124.191.188/index.php/bismana/article/cite/243>.
- Berry, L. M., & Houston, J. P. (1993). *Psychology at Work*. Singapore: WSB Brown & Benchmark Publisher.
- Bhinnety-Etsem, M. (1992). Polusi suara Di Dusun Kalongan, Kelurahan Maguwoharjo Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman. *Laporan Studi Kasus Sosial*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Carter, J.H., Job, R. F.S., Hede, A.J., Hatfield, J., People, P., Taylor, R., & Morrell, S. (2002). Human Response to Environmental Noise: the role of perceived control. *International Journal of Behavior Medicine*, 9, 341-359. DOI: 10.1207/S15327558IJBMO904_04.
- Elliot, L. (2001). *Job Satisfaction Falls to Public Workers*. *The Guardian Magazine*. Diakses dari <https://www.theguardian.com/uk/2001/mar/22/schools.immigrationpolicy>.
- Gardner, J. & Oswald, A. (2002). *Does Money Buy Happiness? A Longitudinal Study Using Data on Windfalls*. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/4892491_Does_Money_Buy_Happiness_A_Longitudinal_Study_Using_Data_on_Windfalls.
- Greenberg, J. (1996). *Managing Behavior in Organization*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hadi, S. (2001a). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. (2001b). *Statistik Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hapsari, I. N., (2020). Meta Analisis Hubungan Antara Stres Kerja (Job Stress) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 9, 114-118.
- Heimstra, N. W., & McFarling, L. M. (1982). *Environmental Psychology*. Monterey, CA: Brooks/ Cole Publishing Company.
- Karami, K. (1999). Nuisance Caused by Aircraft noise in The Vicinity of Tehran Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, Hal 475-496.
- Karami, K. (1999). *Nuisance Caused by Aircraftin Noise In The Vicinity of Tehran International Airport*. Ahwaz University. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/9c66/ce8752c9286c9f8da9a7ddfab19c7611dedo.pdf>
- Kreithner, R & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior Edition Five*. New York: Mc Graw-Hill.
- Larocco, J. M. Tettrick, L. E., & Meder, D. (1989). Differences in Perceptions of Work Environment Conditions, Job Attitude and Health Beliefs Among Military Dentists and Nurses. *Journal of Military Psycholog*. 1, 135-151. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327876mp0103_2.
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 31-37.
- McCormick, E. J., & Sanders, M. S. (7th ed). (1996). *Human Factors in Engineering and Design*. New York: McGraw Hill.
- Redfern, S., Hanan, S., Norman, I., & Martin, F. (2002). Work Satisfaction, stress, Quality of Care and Morale of Older People in a Nursing Home. *Health Social Care in the Community*, 10, 512-517. DOI: 10.1046/j.1365-2524.2002.00396.x.
- Rokhilah & Darmanto, S. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga

- Berencana (Plkb) Di Kabupaten Pematang. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 29 (1), 71-77. DOI: <https://dx.doi.org/10.24856/mem.v29i1.220>
- Traynor, M., & Wade, B. (1993). The development of a measure of job satisfaction for use in monitoring the morale of community nurses in four trusts. *Journal of Advanced Nursing*, 18(1), 127-136.
- Zohar, D. (2000). A Group Level Model of Safety Climate Testing the Effect of Group climate on Microaccident in Manufacturing Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, 587-596. DOI: 10.1037/0021-9010.85.4.587.