

Analisis Lingkungan Kerja dan Hubungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ

Izhatullaili

Politeknik Ketenagakerjaan

Korespondensi penulis: izhatullaili@polteknaker.ac.id

Dony Firman Santosa

Politeknik Ketenagakerjaan

Yulian Dwi Putri Nurlaili

Politeknik Ketenagakerjaan

***Abstract.** This research is based on the existence of employee turnover at PT XYZ which is thought to be influenced by employee job satisfaction, this study aims to determine the influencing factors, namely the work environment (X1) and work relations (X2) on employee job satisfaction (Y) using multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction partially and work relations have no significant effect on employee job satisfaction partially.*

Keywords: *factor, influence, job satisfaction.*

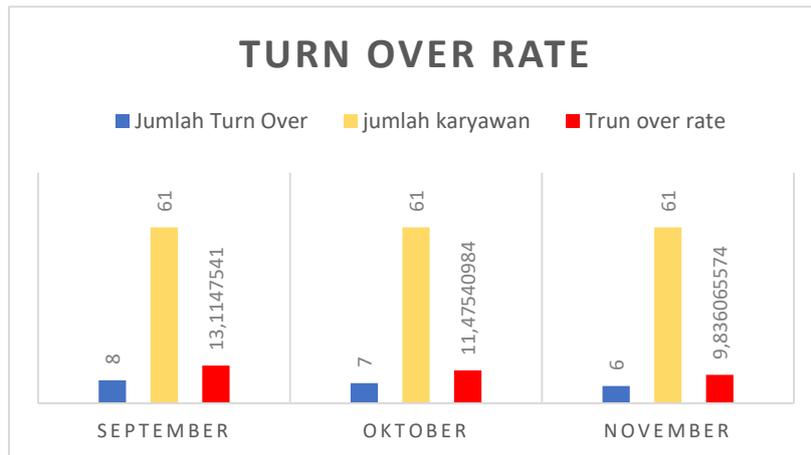
Abstrak. Penelitian ini didasarkan adanya *turn over* karyawan di PT XYZ yang diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pengaruh yaitu lingkungan kerja (X1) dan hubungan pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan hubungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

Kata kunci : pengaruh, faktor, kepuasan kerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah sebuah aset yang dimiliki oleh perusahaan. Dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang dapat melakukan perencanaan, perancangan, dan menghasilkan suatu barang maupun jasa. SDM juga berfungsi sebagai pengawas mutu, memasarkan dan meluaskan produk, mengalokasikan dana atau sumber daya finansial, merumuskan secara keseluruhan mengenai strategi dan tujuan organisasi (Samsudin, 2010: 1).

Seiring dengan perkembangan perusahaan, tenaga kerja baru yang diperlukanpun terus meningkat, dapat dilihat melalui data permintaan tenaga kerja baru yang diberikan oleh user kepada tim rekrutmen. Pada data tersebut dapat dilihat juga cukup tingginya tingkat *turn over* dari permintaan tenaga kerja untuk *replacement*. Berikut merupakan grafik *turn over* yang diperoleh dari data dokumentasi penulis :



Gambar 1.1 Grafik *Turn Over*

Menurut Mathis dan John (2006:139), seseorang yang telah memiliki rasa puas mengenai pekerjaannya akan mempunyai kecenderungan untuk tetap bertahan di tempat ia bekerja. Sedangkan individu yang memiliki rasa kurang terpuaskan terhadap pekerjaannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan tempat kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis merumuskan empat rumusan masalah sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *warehouse* Depok PT XYZ?
2. Bagaimana pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *warehouse* Depok PT XYZ?

KAJIAN TEORETIS

1. Kepuasan Kerja

1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya dimana memiliki hubungan dengan kerja sama antar karyawan, situasi kerja, imbalan yang didapat dalam bekerja, dserta hal lainnya yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis, (Sutrisno, 2019) .

1.2 Dampak Kepuasan Kerja

Terdapat 3(tiga) hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut (Sutrisno, 2016:80).

a. Dampak Terhadap Produktivitas

Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas dapat dikatakan apabila pegawai yang merasa bahagia dengan pekerjaannya adalah pegawai yang dapat menghasilkan produktifitas positif.

b. Dampak Terhadap Ketidakhadiran

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan datang tepat waktu dan memiliki tingkat kemangkiran atau ketdakhadiran yang rendah, untuk itu perusahaan biasanya akan melakukan upaya yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk hadir bekerja, seperti upaya menaikkan gaji, memberikan pujian, pengakuan, kesempatan promosi dan lainlainya.

1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2017) yaitu :

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan terhadap suatu kondisi kesehatan jiwa seorang karyawan yang diantaranya adalah minat, kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.

- b. Faktor sosial, berhubungan terhadap bentuk interaksi sosial yang terjadi di lingkungan kerja seperti komunikasi antar karyawan maupun komunikasi atasan dan karyawan..

Menurut Munandar (2001) Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja , dimana indikator dari karakteristik pekerjaan terdiri dari :

- a. Keragaman keterampilan
- b. Jati diri penugasan yang jelas
- c. otonomi

1.4 Dimensi Kepuasan Kerja

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja mencakup suatu hal yang mana terdapat di lingkungan tempat pekerja melakukan pekerjaannya dan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan yang sedang dijalani, seperti temperature udara, tingkat kelembaban, adanya ventilasi cahaya dan udara, tingkat penerangan yang cukup, kebersihan , ketentraman dan perlengkapan kerja (Afandi, 2018)

Hubungan Kerja

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas serta paradigma penulisan yang terdapat pada halaman sebelumnya, penulis menentukan rumusan hipotesis sebagai berikut ini :

1. H1

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di *warehouse* Depok PT XYZ.

2. H2

Hubungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di *warehouse* Depok PT XYZ.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penulisan

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dimana, metode penulisan kuantitatif dapat digunakan untuk melakukan penelitian secara statistic dimana penelitian dapat dilakukan pada populasi dan sampel, data menggunakan instrumen penulisan, serta analisis data secara kuantitatif atau statistik, penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2017).

A. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara guna menggupulkan data-data berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengumpulan data juga dikatakan sebagai langkah strategis dalam penulisan.

1. Observasi

Suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penulisan itu dilakukan. Dokumentasi

2. Dokumentasi

Suatu Teknik pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik.

B. Lokasi

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penulisan ini akan dilaksanakan. Penulisan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan akan dilaksanakan di PT XYZ (PT XYZ) yang beralamat di Jl. Raya Bogor Kec. Sukmajaya, Depok, Jawa Barat. Penentuan lokasi penulisan ini didasarkan atas pertimbangan hasil observasi adanya *turn over* karyawan di PT XYZ.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan obyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang akan ditetapkan oleh penulis guna diamati serta dipelajari hingga kemudian ditentukan jumlah populasi penelitiannya. Adapun populasi dalam penulisan ini adalah seluruh karyawan di PT XYZ yang berkantor di *warehouse* Depok 61 karyawan.

2. Sampel

menurut Riduwan (2015), sampel merupakan bagian dari populasi, sampel juga memiliki karakteristik tertentu. Adapun penentuan sampel pada penulisan ini sebagai berikut dengan rumus slovin

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

$$n = \frac{61}{1 + 61 (0.01)}$$

$$n = 37,8 \text{ dibulatkan menjadi } 38$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi sebanyak 61 Karyawan

e = margin eror yang ditoleransi.sebesar 10%

D. Alat yang Dipakai

1. Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mendapatkan sekumpulan data dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dengan pernyataan yang terkait dengan penelitian. Pada penulisan ini, penulis akan melakukan pengelolaan data dengan cara memberikan penilaian terhadap instrumen kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan keterangan setiap skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Skor	Keterangan
1	5	Sangat Setuju
2	4	Setuju
3	3	Kurang Setuju
4	2	Tidak Setuju
5	1	Sangat Tidak Setuju

E. Analisis Hasil

Analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25*. Langkah-langkah analisis hasil yang akan digunakan pada peneltian ini sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan guna menganalisa data secara deskriptif atau gambaran terhadap suatu data sebagaimana adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku.

2. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu uji pengukuran yang menghasilkan tingkat kevalitan dari setiap indikator pada intrumen. Sehingga intrumen yang telah diuji kemudian mendapatkan hasil R_{tabel} lebih besar dari R_{hitung} maka instrument atau variabel tersebut dikatakan valid, dan juga sebaliknya apabila R_{tabel} lebih kecil dari R_{hitung} maka instrument diatakan tidak valid.

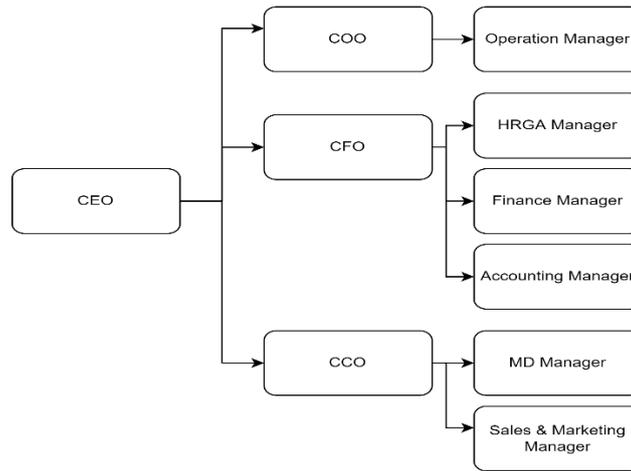
3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan dengan tujuan ingin mengetahui konsistensi dari intrumen sebagai alat ukur sehingga nantinya hasil dari pengukuran dapat dipercaya dan dikatakan reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

A. Profil Perusahaan

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *e-commerce grocery* dan merupakan perusahaan *multichannel*, di mana PT XYZ memiliki cakupan bisnis di bidang *B2B dan B2C*.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. ANALISIS HASIL

1. Gambaran Umum Responden

Gambaran Umum mengenai Responden dalam penulisan ini merupakan karyawan PT XYZ. Pada bagian ini akan dijelaskan tentang jenis kelamin, usia, serta lama bekerja responden. Bertujuan guna memberikan gambaran mengenai identitas responden.

Tabel 4.1 Gambaran Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Perempuan (P)	16	53,30%
	Laki-laki (L)	14	46,70%
	Total	30	100%
2	Usia		
	18 - 25 Tahun	14	46,70%
	26 - 35 Tahun	13	43,30%
	> 35 Tahun	3	10%
	Total	30	100%
3	Lama Bekerja		
	<1 Tahun	14	46,70%
	1-2 Tahun	12	40%
	> 2 Tahun	4	13,30%
	Total	30	100%

Berdasarkan tabel diatas ,diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 16 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 53,3% dan 14 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 46,7%.

2. Uji Validitas dan Reabilitas

2.1 Uji Validitas

Indikator dapat dinyatakan valid apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, sedangkan apabila terdapat nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid sehingga pertanyaan atau indikator tersebut tidak dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Berikut tabel hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan :

Tabel 4.2 Uji Validitas

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0.791	0.514	valid
X2	0.610	0.514	valid
X3	0.652	0.514	valid
X4	0.756	0.514	valid
X5	0.521	0.514	valid
X6	0.815	0.514	valid
X7	0.597	0.514	valid
X8	0.316	0.514	Tidak Valid
X9	0.632	0.514	valid
X10	0.552	0.514	valid
X11	0.620	0.514	valid
X12	0.097	0.514	Tidak Valid

X13	0.776	0.514	valid
X14	0.677	0.514	valid
X15	0.829	0.514	valid
X16	0.658	0.514	valid
X17	0.222	0.514	Tidak Valid
X18	0.456	0.514	Tidak Valid

Berdasarkan dari hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan seluruh variabel, terdapat 4(empat) indikator yang dinyatakan tidak valid yaitu indikator X8, X12, X17, dan X 18 dikarenakan $R_{hitung} < R_{tabel}$. Sedangkan indikator lainnya dinyatakan valid karena memiliki nilai >0.514 dimana $R_{hitung} > R_{tabel}$.

2.2 Uji Reabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu konstruk apabila hasil dari nilai Cronbach Alpha (α) adalah lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut variabel reliable, namun apabila kurang dari 0.60 maka item tersebut dikatakan belum reliabel.

Tabel 4.3 Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	18

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa semua variable penulisan reliabel karena nilai cronbach's Alpha sebesar 0,879 yang artinya nilai cronbach alpha(a) $> 0,60$ sehingga indikator variabel ini dapat digunakan dalam penulisan.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

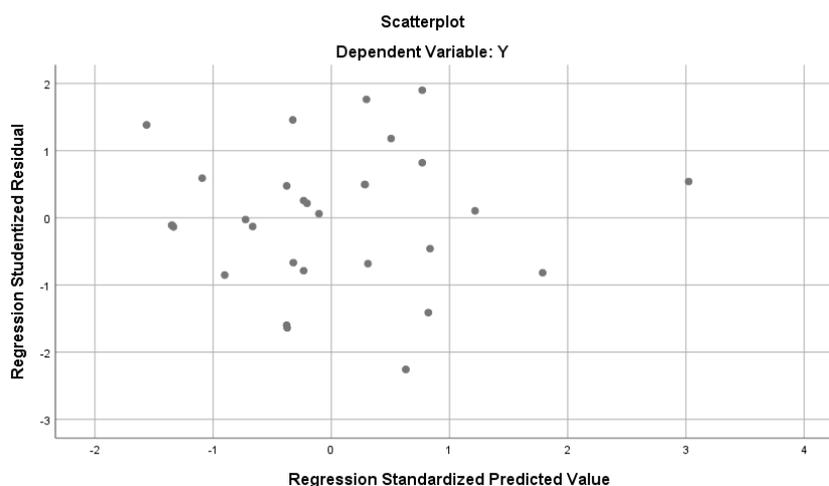
Uji normalitas dalam penulisan ini dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. Data dapat dikatakan berdistribusi dengan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$ sedangkan nilai signifikan $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi dengan normal sehingga belum layak digunakan.

Tabe; 4.4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92787720
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.088
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikan yaitu sebesar 0,200 yang artinya data telah terdistribusi dengan normal dikarekan nilai signifikan $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$) sehingga dinyatakan residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

3.2 Uji Heteroskedasitas



Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas

Sumber : ouput spss

Dapat dilihat pada gambar output scatterplot di atas, bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan menggunakan model analisis regresi linear berganda didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di *warehouse* Depok PT XYZ berdasarkan hasil Uji T secara parsial.
2. Variabel hubungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di *warehouse* Depok PT XYZ berdasarkan hasil Uji T secara parsial.

DAFTAR REFERENSI

- Adams, J.S. (1965), "Inequity in social exchange", in Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, New York, NY, pp. 267-299.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andrian Pratama Putra. "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Tempe Rumahan (UD. Jaya Agung)" Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Oktober 2019.
- Agung Panudju. 2010. "Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT.X Palembang", *Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya*. Vol.1.No.2.
- Ayudhia Nadella, Dr. Maya Ariyanti S.E., M.M., M. Yudha Febrianta "Analisis kualitas layanan platform online groceries menggunakan text network analysis" Desember 2019
- Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal)" *Majalah Ilmiah Solusi*, 3 Juli 2019.
- Danang. (2015). *Penulisan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Kadarmo dkk, 2001, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S., Bertina Sjabaddhyni dan Rufus Patty Wutun., (2004). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatam Unjuk Kerja Perusahaan*, Depok. Penerbit PIO Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Jakarta
- Rici L, Peggy M, dan Victor Lengkong. "Analisis Faktor Faktor Penentuan Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo", *urnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 2016.
- Riduwan, 2015. *Belajar Mudah Penulisan untuk Guru-Karyawan dan Penelita Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Ropii Hadish. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal", *IAIN Padangsimpuan*, Juli 2019.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Siwi Ultima Kadarmo dkk, 2001, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta

Steven Saputra dan Kurniati W. Andani, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Citra Crocotama International di Jakarta”, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Universitas Tarumanagara Jakarta, 2021.

Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP