

Peran Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang

Eli Mardiana¹, Riza Bahtiar Sulistyan², Ainun Jariah³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email: elymardiana546@gmail.com¹

Email: rizabahtiars@gmail.com²

Email: anjar040820@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 1

Nomor 4

Bulan Juni

Tahun 2019

Halaman 22-25

ABSTRAK

Saat ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan perlu didukung oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini untuk mengetahui peran karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang dengan jumlah populasi sebanyak 750 karyawan sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang. Penelitian pada topik ini dapat ditindak lanjuti dengan menggunakan populasi, sampel, serta periode yang berbeda untuk melihat potensi hasil penelitian yang berbeda.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The company are required to having human resources qualified to reach a destination. To achieve a company goal needs to be supported by job characteristics and work environment to increase employee job satisfaction. This research is to know the characteristics of the role of employment and work environment to increased job satisfaction of employee of PT Prima Sejahtera International Kunir Lumajang with prosperous population numbers as many as 700 employee so that samples used in this study 60 respondents. The research method used is a quantitative research method with multiple linear regression analysis technique. The research results showed that the variable characteristics of work and work environment effect significantly to job satisfaction of employees PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang. Research on this topic can follow up by using the population, sample, as well as different periods to see the potential of the different research results.

Keyword : Job Characteristics, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Namun untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, karena harus diimbangi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang rendah, biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan kurangnya tanggungjawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Tamaka, Lengkong & Uhing, 2017).

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu albasian atau sengon, yang akan diolah menjadi produk *barecore* (<https://www.crafter.id/apa-itu-barecore/>). Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan, dan mempunyai sifat tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (Riansari, Sudiro & Rofiaty, 2012).

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan kompensasi (Hamza, 2018).

Karakteristik pekerjaan merupakan sikap dan perilaku kerja yang menggunakan keberagaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi (Akbar, 2009).

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi social karyawan dan lain-lain (Husni, Musnadi & Faisal, 2018, Sulistyan, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sardzoska and Tang (2012) meneliti tentang "*Work-Related Behavioral Intentions In Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, And Demographic Variables*". Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja bermanfaat meningkatkan kepuasan kerja. Ini berarti lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jain & Kaur (2014) meneliti tentang "*Impact Of Work Environment On Job Satisfaction*". Hasilnya menunjukkan lingkungan kerja yang efektif akan berdampak pada kepuasan kerja, dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Homyamyen (2017) meneliti tentang "*Impacts Of Non-Financial Factors On Job Satisfaction Of Public Schools Teachers*". Dengan hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja yang diikuti oleh karakteristik pekerjaan. Ini artinya lingkungan kerja secara signifikan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan yang secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada komposisi variabel independen dan periode penelitian. Komposisi variabel dan periode yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda juga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Analisis dilakukan pada variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan. Target populasinya adalah karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang bagian produksi yang berjumlah 750 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* sehingga terpilih 60 karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda maka hipotesis diuji dengan kriteria nilai signifikansi kurang dari 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan oleh Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

Pengaruh	R	β	sig.
Karakteristik Pekerjaan	0,294	0.200	0.002
Lingkungan Kerja		0.246	0,005

Sumber: Data diolah 2019

Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (hipotesis diterima, nilai $\beta=0,200$ dan $p=0,002$). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang dan sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan buruk maka kepuasan kerja karyawan akan turun. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wright and Kim (2016) dan Homyamyen (2017). Dengan hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis yang pertama peran karakteristik pekerjaan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh peran karakteristik pekerjaan yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang. Ini artinya karakteristik pekerjaan memiliki peran penting terkait dengan sikap atau tingkah laku karyawan di dalam perusahaan yang berhubungan dengan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya dan keterampilan yang dimiliki masing-masing karyawan. Hal ini dikarenakan semua karyawan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, memiliki tingkat kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaannya, bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, selalu mengkoordinasikan suatu pekerjaan dengan rekan kerja guna mendapatkan hasil yang baik, pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan pemimpin mendukung cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (hipotesis diterima, nilai $\beta=0,246$ dan $p=0,005$). Lingkungan kerja menunjukkan posisi dan lingkungan kerja PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang sudah baik dan sesuai standart sehingga lingkungan kerja menjadi faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kombong (2015) dan Wuwungan, Taroreh dan Uhing (2017). Dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua peran lingkungan kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh peran lingkungan kerja yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang. Ini artinya lingkungan kerja pada PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang sudah baik. Penerangan, sirkulasi udara dan peraturan kerja sudah diatur dengan baik, sehingga menimbulkan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, hubungan kerja sama antar karyawan berjalan dengan harmonis. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja erat hubungannya dengan sesuatu yang ada disekitar para karyawan baik itu fasilitas yang ada dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya dan karyawan telah mengerti bahwa suatu keberhasilan dalam suatu perusahaan bergantung pada kerja sama semua karyawannya.

Nilai *R Square* sebesar 0,294. Hal ini berarti 29,4% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 70,6% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, penghargaan, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Dari pengujian hipotesis pertama dan hipotesis kedua menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang dan sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan buruk maka kepuasan kerja karyawan akan turun. Begitu pula dengan lingkungan kerja karyawan menilai posisi dan lingkungan kerja PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang sudah baik dan sesuai standart sehingga lingkungan kerja menjadi faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan. *Administrasi*, 6(2), 183 – 192.
- Hamza, N. H. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Sawit Plantation Site Tanjung Harapan di Tenggarong. *eJournal Administrasi Bisnis*, 6(1), 115-124.
- Homyamyen, P. (2017). Impacts Of Non-Financial Factors On Job Satisfaction Of Public Schools Teachers. *International Journal of Arts & Sciences*, 10(02), 467–474.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas II B Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho). *Magister Manajemen*, 2(1), 88-98.
- <https://www.crafter.id/apa-itu-barecore>. Diakses pada 07-01-2019. Jam 18.09.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jain, D. R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 2250-3153.
- Kombong, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadaluko. *e-Jurnal Katalogis*, 3(10), 137-144.

- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Sardžoska, E. G., & Tang, T. L.-P. (2012). Work-Related Behavioral Intentions In Macedonia: Coping Strategies, Work Environment, Love of Money, Job Satisfaction, And Demographic Variables. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 373-391. doi: 10. 1 007/s 1 055 1-011-1 096-2
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 137 - 153.
- Sulistyan, R. B. (2018). Kondisi Lingkungan Pekerjaan Sebagai Ukuran Kesetiaan Pada Organisasi. *WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 32-41.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset; Penyunting: Tri Admojo*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Tamaka, N. C., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri(Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *EMBA*, 5(3), 3138-3147.
- Wright, B. E., & Kim, S. (2016). Participation's Influence On Job Satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 24(1), 18-40. doi: 10.1177/0734371x03259860
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 298 - 307.