

Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Wac Melalui Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja

Ganita Dimas Dwi Rahayu*, Aam Rachmat Mulyana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jend. Sudirman Kota Cimahi, Jawa Barat

*Correspondence: ganitadimas_20p123@mn.unjani.ac.id, aam.rachmat@lecture.unjani.ac.id

ABSTRAK.

Penelitian ini bermaksud untuk menyampaikan dampak lingkungan kerja fisik (variabel X1) dan motivasi kerja (variabel X2) terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan memakai metode analisis data deskriptif dan metode asosiatif, skala pengukuran yang digunakan untuk pengukuran data adalah *semantic differential*, analisis regresi berganda untuk menghitung ketetapan nilai uji parsial dan simultan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan hasil secara terpisah bahwa lingkungan kerja fisik berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara bersamaan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja. Didukung bersama lingkungan kerja fisik yang baik serta semakin tinggi motivasi pekerja dalam beraktivitas kerja maka kepuasan kerja yang dimiliki juga bertambah baik.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT.

This study aims to determine the effect of physical work environment (variable X1) and work motivation (variable X2) on employee job satisfaction. The method used in quantitative method research uses descriptive data analysis methods and associative methods, the measurement scale used for data measurement is semantic differential, multiple regression analysis to measure the consistency of partial and simultaneous test values to test the hypothesis. This study shows the results partially that the physical work environment has a positive effect on employee job satisfaction and work motivation has a positive effect on employee job satisfaction, while simultaneously the physical work environment and work motivation affect job satisfaction. With a good physical work environment and the higher the motivation of employees at work, the better job satisfaction they have.

Keywords : *Physical Work Environment; Work Motivation; Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan usaha yang ada di Indonesia semakin berkembang, dalam hal ini perusahaan yang masih dalam proses perkembangan di Indonesia harus memiliki kemampuan bersaing, tertulis dalam data per tahun Komisi Pengawasan Persaingan Usaha (KPPU) periode 2021 yang diterbitkan di laman situs sahnya pada April 2022, indeks konkurensi usaha Indonesia pada tahun 2021 meraih angka konkurensi tertinggi dalam 4 tahun terakhir yaitu sebesar 4,81% yang sebelumnya pada tahun 2018 hanya 4,63% naik menjadi 4,72% pada tahun 2019 dan mengalami penurunan persentase pada tahun 2020 hingga 4,65% akibat covid19.

Dalam upaya bersaing salah satunya perusahaan harus lebih memilih dan memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk mengembangkan perusahaan dengan baik Saniyah & Kurniawati (2022) agar dalam persaingan bisnis dapat menyesuaikan. Kali ini, cukup besar jumlah perusahaan yang bersaing dalam segi penjualan barang atau aktivitas bermanfaat yang ditawarkan, selain itu juga bersaing agar mendapatkan sumber daya manusia sebagai pekerja yang bermutu yang dapat mengembangkan, menjaga citra perusahaan, serta dapat mendukung perusahaan agar mengabdikan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kualitas tenaga kerja perlu dipantau, diperbaiki dan dikembangkan (Warid Asy'ari and Ayu Sekar Sukmaningrum, 2022). Pada hakekatnya sumber daya manusia memiliki potensi paling tinggi sebagai pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan (Fazrin et al., 2022).

Tenaga kerja perlu diatur dengan sangat baik oleh pihak perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, satu hal yang harus dijadikan fokus perusahaan adalah kepuasan kerja para

karyawan (Sinaga and Husnayani, 2021). Pada dasarnya kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan merasakan pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan, terlihat bagaimana seorang karyawan merasa dalam melakukan pekerjaan itu menurun, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan tersebut maka hasil kerja yang diperoleh akan semakin optimal (Dompak and Permatasari, 2021).

Kepuasan kerja karyawan dapat menghasilkan karakteristik pekerja selama mengerjakan tugasnya (Nasution, 2019). Para pekerja yang memiliki batas yang tinggi dalam kebesaran hati selama bekerja, maka akan memperoleh perasaan yang positif maupun negatif di setiap pekerjaan yang dilaksanakan (Suryani, 2022). Kesenangan yang dirasa oleh pekerja berawal dari tanggapan seseorang seperti input ataupun output pekerjaan yang diserahkan. Contoh input misalnya yaitu kekuatan, akal, dan waktu sedangkan contoh output misalnya yaitu suatu hal yang diperoleh pekerja dari perusahaan misalnya upah, keuntungan tambahan, serta relasi sosial. Jika salah seorang pekerja ingin memperoleh kepuasan kerja yang dilaksanakan, maka pekerjaan yang diserahkan oleh atasan pun seharusnya tidak menyulitkan serta membosankan bagi para pekerja, serta perihal yang dilaksanakan pun perlu cocok dengan keinginan, keahlian, dan riwayat pembelajaran. Pekerjaan yang dilaksanakan juga harus memunculkan tanggapan bahagia serta kebesaran hati bagi setiap pekerja. Kepuasan kerja karyawan juga bisa terlihat berdasarkan tingginya *turnover* karyawan dan tingginya tingkat absensi karyawan (Akhmal, Laia and Sari, 2023). *Turnover* dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan karena kemauan karyawan untuk pindah pekerjaan (*turnover*) yang pada akhirnya timbul keputusan karyawan untuk meninggalkan tanggung jawabnya (Ratih Prameswari Wulan Asih, 2021).

CV. WAC merupakan suatu perusahaan dibidang usaha sablon yang masih dalam proses berkembang hingga saat ini, berdirinya usaha ini karena merupakan perdagangan yang paling dibutuhkan untuk masa kini, karena kaos akan selalu digandrungi oleh semua orang. Kaos adalah sebagian rupa dari pakaian yang tidak akan pernah tenggelam termakan oleh waktu, terjamin dengan adanya target pasar yang tegas dari perdagangan kaos ini yang akhirnya menciptakan kesempatan untuk memulai bisnis dalam bidang sablon kaos pun tidak pernah redup.

Berdasarkan permasalahan mengenai kepuasan kerja pada CV. WAC pada tahun 2021-2022 rekap data perputaran karyawan (*turnover*) terbilang cukup tinggi yang mana karyawan yang keluar meliputi karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan atas kemauan mereka sendiri dan adanya beberapa karyawan yang lebih memilih pekerjaan baru. Untuk rinciannya, terlihat pada daftar berikut ini:

Tabel 1. Informasi Perputaran Karyawan (*Labour Turnover*) CV WAC

NO	TAHUN	AWAL TAHUN	KELUAR	MASUK	JUMLAH AKHIR TAHUN
1	2021	39	2	3	40
2	2022	40	6	2	36

Jika dilihat dari tabel 1 hasil rekap karyawan yang keluar tidak diimbangi dengan masuknya karyawan terutama pada tahun 2022, hal tersebut tentunya sangat merugikan perusahaan karena menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Dampak yang disebabkan oleh *turnover* cukup luas antara lain biaya proses penerimaan karyawan, biaya pesangon, perusahaan kehilangan karyawan yang berkinerja (Karomah, 2020) dan (Widyawati, Faris and Himawan, 2022)

METODE

Metode yang dipakai pada penyelidikan ini yaitu praktik kuantitatif memakai metode penyelidikan data deskriptif dan asosiatif, skala pengukuran yang digunakan untuk pengukuran data adalah *semantic differensial* data yang dihasilkan adalah interval yang dipakai untuk mengukur karakteristik yang dimiliki seseorang (Setyadi, 2020). Analisis regresi berganda dipakai untuk mengira ketetapan nilai uji parsial dan simultan untuk menguji hipotesis. Karakteristik populasi penelitian yaitu seluruh pekerja bagian produksi CV. WAC sebanyak 36 orang yang mana teknik *sampling* jenuh digunakan berfungsi untuk menentukan sampel apabila keseluruhan dari populasi dipakai untuk sampel.

HASIL

Jika ingin mendapatkan pengetahuan mengenai masing-masing dampak pada variabel lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja pada kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji hipotesis yaitu uji secara terpisah (uji t) serta uji secara bersamaan (uji F) yang mana bertujuan menunjukkan hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji Secara Terpisah Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	2,421	1,692	0,076	0,05	Signifikan
X2	2,414	1,692	0,022	0,05	Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan, ternyata pada variabel lingkungan kerja fisik nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,421 > 1,692. Tingginya dampak dari variabel lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja dari nilai signifikansi senilai 0,076 < 0,05. Maka H_a diterima serta H_0 ditolak yang berarti lingkungan kerja fisik berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,414 > 1,692. Besarnya dampak dari variabel motivasi kerja pada kepuasan kerja dari nilai signifikansi senilai 0,022 < 0,05. Maka H_a diterima serta H_0 ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji Secara Bersamaan Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	3,026	3,28	0,062	0,05	Signifikan

Perhitungan uji F memberikan nilai f_{hitung} senilai 3,026 > 3,28 serta nilai signifikansi senilai 0,062 < 0,05. Kesimpulannya H_a dapat diterima serta H_0 ditolak yang berarti terdapat dampak lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini juga menilai seberapa tinggi kesanggupan model dalam menguraikan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,394	0,155	0,104	8,032

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerjaFisik

Besar dampak secara bersamaan antara lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu senilai 0,155. Maknanya, variabel lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja bisa menerangkan variabel kepuasan kerja pegawai senilai 15,5%, termasuk dalam kriteria pengaruh rendah tapi pasti.

SIMPULAN

Peneliti dapat mengambil kesimpulan:

1. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori baik. Sub variabel tertinggi terdapat pada penerangan/cahaya di tempat kerja serta sub variabel terendah terdapat pada kebersihan.
2. Motivasi kerja pegawai pada termasuk dalam kategori sedang. Sub variabel tertinggi terdapat pada pekerjaan itu sendiri dan sub variabel terendah terdapat pada pengakuan.
3. Kepuasan kerja pegawai pada termasuk dalam kategori cukup puas. Sub variabel tertinggi terdapat pada kinerja karyawan dan sub variabel terendah terdapat pada kemangkiran
4. Dampak lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan CV. WAC secara terpisah dan bersamaan:
 - a. Lingkungan kerja fisik berdampak positif pada kepuasan kerja.

- b. Motivasi kerja berdampak positif pada kepuasan kerja.
- c. Lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja secara bersamaan berdampak pada kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F. and Sari, R.A. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), pp. 906–918. Available at: <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>.
- Dompak, T. and Permatasari, R.P.A. (2021) 'Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota', *Jurnal Sosial Sains*, 1(6), pp. 482–490. Available at: <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i6.116>.
- Fazrin, A.W., Afganistan, S. and Simamora, A.K.R. (2022) 'Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas', *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), pp. 69–73.
- Karomah (2020) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X', *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020*, 17, pp. 58–70.
- Nasution, S.L. (2019) 'Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate', *Jurnal Informatika*, 7(1), pp. 23–31. Available at: <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.750>.
- Ratih Prameswari Wulan Asih (2021) 'Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention', *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), pp. 25–35. Available at: <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>.
- Saniyah, S.P. and Kurniawati, D.T. (2022) 'Penulis Korespondensi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Persaingan Industri Media', 394(4), p. 2022.
- Setyadi, B. (2020) 'Research Method: Guttman & Thruston Scale', *Eprints.Binadarma.Id* [Preprint].
- Sinaga, I.N. and Husnayani, I. (2021) 'Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi', *Jurnal Stie Ibmi Medan* [Preprint].
- Suryani, N.K. (2022) 'Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi', *Jurnal Imagine*, 2(2), pp. 71–77. Available at: <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>.
- Warid Asy'ari, A. and Ayu Sekar Sukmaningrum, D. (2022) 'Strategi Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan', *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(1), pp. 25–34. Available at: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.490>.
- Widyawati, N., Faris, A. and Himawan, I. (2022) 'SEIKO : Journal of Management & Business Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang', *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), pp. 653–662. Available at: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>.