

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAT BANJAR MANDIRI KABUPATEN BANJAR

ABSTRAK

Amelia Eka Larassati^{1*}, Dwi Wahyu Artiningsih², Syahrani³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0950

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125097401

email : amellykalrs@gmail.com

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar. Jenis penelitian ini bersifat korelasional pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar adalah signifikan. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

This study was conducted to determine the work environment has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Banjar Banjar Mandiri, Banjar Regency. This type of research is a correlational quantitative approach. The data collection method used a questionnaire with multiple linear regression analysis techniques.

The results of this study note that the results of testing work environment variables on job satisfaction of employees of PT. Berkat Banjar Mandiri, Banjar Regency is significant. This also proves that the hypothesis which reads “There is a positive and significant influence between the work environment on the job satisfaction of PT. Berkat Banjar Mandiri, Banjar Regency.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial yang terjadi hingga mempengaruhi kepuasan.

Penelitian ini akan menggunakan objek PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *trading*. Perusahaan ini membeli batubara dari para *supplier* atau penambang di daerah Sungai Danau kemudian menjual batubara tersebut untuk memenuhi permintaan dari PT. West Trading di Jakarta. Alasan pemilihan lokasi adalah pertimbangan

lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan memiliki peran penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja yang ada akan berdampak secara langsung terhadap pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen. Pada penelitian ini peneliti akan menguji pengaruh lingkungan fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi yang ada di perusahaan menjadi hal menarik untuk diteliti. Ketertarikan penulis mengambil penelitian ini didasari adanya keluhan dari karyawan perusahaan atas ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja yang belum kondusif dan memadai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar**

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar?

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pertanyaan penelitian. Biasanya hipotesis ini dirumuskan dalam bentuk hubungan antara dua variabel, variabel bebas dan variabel terikat. Berfungsi untuk menentukan arah pembuktian, artinya hipotesis harus dibuktikan. Rumusan hipotesis sudah akan tercermin variabel-variabel yang akan diamati atau diukur dan bentuk hubungan antara variabel-variabel yang akan dihipotesiskan (Notoatmodjo, 2012)

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian.

Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian dengan cara mengumpulkan sejumlah data untuk melihat apakah terdapat suatu keterkaitan antara suatu variabel dengan variabel lain. Peneliti dapat mencari hubungan antar variabel saja, atau lebih jauh lagi mencari kemampuan dari suatu variabel bebas atau beberapa variabel bebas untuk mempengaruhi variabel terikat (Sulistyo-Basuki, 2016).

TEMPAT PENELITIAN

PT. Berkat Banjar Mandiri berada di Jalan Guntung Manggis No.106B, RT.13/RW.II, Guntung Manggis, Kec. Landasan Ulin, Kota Banjar Baru, Kalimantan Selatan 70721

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar yang berjumlah 60 orang.
2. Sampel
Menurut Sugiyono (2017:73), "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu

seluruh karyawan pada PT. Berkas Banjar Mandiri Kabupaten Banjar. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Berkas Banjar Mandiri Kabupaten Banjar yang berjumlah 60 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa dari variabel lingkungan kerja (X) pada item pertanyaan X.1 tanggapan responden tentang hubungan antar karyawan terjalin harmonis dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 9 responden (15%), Setuju sebanyak 29 responden (48,3%), Sangat Setuju sebanyak 22 responden (36,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,20.

Item pertanyaan X.2 tanggapan responden tentang setiap ruang kerja antar karyawan tidak kedap suara dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 12 responden (20%), Setuju sebanyak 26 responden (43,3%), Sangat Setuju sebanyak 22 responden (36,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,17.

Item pertanyaan X.3 tanggapan responden tentang setiap peraturan berlaku untuk semua karyawan dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 10 responden (16,7%), Setuju sebanyak 30 responden (50%), Sangat Setuju sebanyak 20 responden (33,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,17.

Item pertanyaan X.4 tanggapan responden tentang pencahayaan di tempat kerja memadai dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 2 responden (3,3%), Setuju sebanyak 38 responden (63,3%), Sangat Setuju sebanyak 20

responden (33,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,28.

Item pertanyaan X.5 tanggapan responden tentang sirkulasi udara setiap ruangan baik dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 6 responden (10%), Setuju sebanyak 31 responden (51,7%), Sangat Setuju sebanyak 23 responden (38,3%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,28.

Item pertanyaan X.6 tanggapan responden tentang keamanan ruang kerja setiap karyawan terjamin dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 4 responden (6,7%), Setuju sebanyak 37 responden (61,7%), Sangat Setuju sebanyak 19 responden (31,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,28.

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa dari variabel kepuasan kerja (Y) pada item pertanyaan Y.1 tanggapan responden tentang Pendapatan berupa gaji dan tunjangan sudah dapat memenuhi kepuasan finansial karyawan dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 7 orang (11,7%), Setuju sebanyak 38 responden (63,3%), Sangat Setuju sebanyak 15 responden (25%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,15.

Item pertanyaan Y.2 tanggapan responden tentang Kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan hendaknya selalu diperhatikan dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 7 responden (11,7%), Setuju sebanyak 28 responden (46,7%), Sangat Setuju sebanyak 25 responden (41,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,27.

Item pertanyaan X.3 tanggapan responden tentang Interaksi sosial sesama karyawan, dengan atasannya maupun yang berbeda jenis pekerjaannya hendaknya selalu diperhatikan dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 7 responden (11,7%), Setuju sebanyak 34 responden (56,7%), dan Sangat Setuju sebanyak 19 responden (31,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,23.

Item pertanyaan X.4 tanggapan responden tentang Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerabat, bakat dan keterampilan hendaknya selalu diperhatikan dari 60 karyawan menyatakan Netral sebanyak 9 responden (15%), Setuju sebanyak 29 responden (48,3%), Sangat Setuju sebanyak 22 responden (36,7%) dengan nilai *mean* (rata-rata) yakni 4,20

Tabel 1 Uji Validitas

No.	Kode Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel} (N=60)	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	X.1	0,751	> 0,250	Valid
2		X.2	0,891	> 0,250	Valid
3		X.3	0,887	> 0,250	Valid
4		X.4	0,569	> 0,250	Valid
5		X.5	0,876	> 0,250	Valid
6		X.6	0,667	> 0,250	Valid
15	Kepuasan (Y)	Y.1	0,764	> 0,250	Valid
16		Y.2	0,782	> 0,250	Valid
17		Y.3	0,831	> 0,250	Valid
18		Y.4	0,798	> 0,250	Valid

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,250) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Kode Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0.872	> 0.60	Reliabel
2	Kepuasan (Y)	0.803	> 0.60	Reliabel

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan demikian variabel (lingkungan kerja dan kepuasan) dapat dikatakan reliabel

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,474 + 0,409X + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,474. Artinya jika variabel lingkungan kerja tidak dimasukkan dalam penelitian, maka kepuasan masih meningkat sebesar 6,474%. Hal ini dikarenakan ada pengaruh dari variabel lain selain lingkungan kerja.
2. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,409 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan kualitas kerjanya 1 satuan di PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar, maka tingkat kepuasan akan bertambah 0,409%, di mana faktor-faktor lain dianggap konstan.
3. *Standard error* sebesar 0.071 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 0.071 dari skala 1. Semakin kecil angka *standard error*nya maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin berat.

Selanjutnya uji hipotesa (uji t) untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja adalah sebesar 5,764 dengan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai probabilitas maksimal 0,05. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ jadi t_{tabel} adalah 1.991, nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja adalah lebih besar ($5,764 > 2,002$) yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja organisasi terhadap kepuasan” adalah tidak dapat ditolak (diterima).

PEMBAHASAN

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja. Hipotesis yang dibangun adalah variabel lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,409 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan kualitas kerjanya 1 satuan di PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar, maka tingkat kepuasan akan bertambah 0,409%, di mana faktor-faktor lain dianggap konstan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja pada PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Kondisi lingkungan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada kenyamanan fisik yang dapat dinikmati secara langsung, namun juga lingkungan non-fisik yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan. Lingkungan non-fisik yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan.

Berdasarkan temuan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa lingkungan kerja memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, peningkatan lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya tingkat kepuasan kerja. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai alpha yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$. Sehingga memberikan sebuah implikasi bahwa lingkungan kerja berperan penting

untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar adalah signifikan dan diterima. Atau dengan kata lain Hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Banjar Mandiri Kabupaten Banjar

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu, SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- , (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Prilaku Organisasi*. Jilid 1. Alih Bahasa Handoyo Pujoatmoko. Jakarta: Perhallindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.