

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BPR MAJALENGKA

Sudibyo Budi Utomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY, Indonesia
Email: sudibyobo27@gmail.com

Abstrak

Lingkungan kerja yang baik maka karyawan pun akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga akan menjadi semangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai bagian dari keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya sedangkan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kemudian mengelola, menganalisis, menginterpretasikannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 56 karyawan, dan teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus sehingga seluruh populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan korelasi pearson product moment dan koefisien determinasi, serta uji t serta uji F. Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan ditunjukkan dengan nilai $R = 0.946$ Angka ini menunjukkan keeratan hubungan yang sangat kuat seluruh variabel independen X_1, X_2 terhadap variabel dependen Y melalui hasil pengolahan data maka dapat dibentuk model prediksi variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja sebagai berikut : $Y = 3,849 + 0,474X_1 + 0,393X_2$. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,848 atau 84,8%, hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan lingkungan kerja dan insentif terhadap naik atau turunnya kepuasan kerja karyawan adalah 84,8% dan sisanya sebesar 15,2% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian. Berdasarkan uji hipotesis menunjukan bahwa nilai $F_{hitung} = 75,981$, dimana nilai $F_{tabel} = 3,55$ Sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $F_{hitung} (147,717) > F_{tabel} (3,17)$.

Kata Kunci: lingkungan kerja; insentif; kepuasan kerja karyawan

Abstract

A good work environment will make employees feel more comfortable at work. In addition, employees will also be enthusiastic and full of ideas if they work in a good and supportive work environment. Incentives are a form of payment associated with performance and gain sharing, as part of the benefits for employees due to increased productivity and cost savings, while job satisfaction is a feeling that supports employees in relation to their work and their condition. The purpose of this research is to collect data related to the problem under study and then manage, analyze, interpret it. The method used in this research is descriptive and verification method. The research population was 56 employees, and the sampling technique used a saturated sample or census so that the entire population was the sample. Data collection techniques using interviews, observation, questionnaires and documentation. The analysis method uses the Pearson product moment correlation and the coefficient of determination, as well as the t test and F test. The conclusions that the author can convey after conducting research and discussion on the influence of the work environment and incentives on employee job satisfaction at PT BPR Majalengka, it can be concluded as follows: Closeness The relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously is shown by the value of $R = 0.946$ This figure shows a very strong close relationship of all independent variables X_1, X_2 to the dependent variable Y through the results of data processing, it can be formed predictive models of work environment variables and incentives on job satisfaction as follows: $Y = 3.849 + 0.474X_1 + 0.393X_2$. The results of data processing show that the R^2 value is 0.848 or 84.8%, it illustrates that the contribution of the work environment and incentives to the increase or decrease in employee job satisfaction is 84.8% and the remaining 15.2% is a contribution from other variables that are not included in the model proposed in the study. Based on the hypothesis test, it shows that the value of $F_{count} = 75.981$, where the value of $F_{table} = 3.55$. So it is proven that there is a significant influence between the work environment and incentives on employee job satisfaction at PT BPR Majalengka. Then H_0 is rejected and H_1 is accepted because $F_{count} (147,717) > F_{table} (3,17)$.

Keywords: *work environment; incentive; employee job satisfaction*

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam hal ini Sumber Daya Manusia merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas dari keseluruhan aktivitas. Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah lembaga keuangan bank, karena hal ini lah

yang akan menentukan tingkat keberhasilan lembaga keuangan bank dalam menjalankan fungsinya. Apabila para karyawan berkinerja kurang baik maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang di berikan oleh para karyawan yang akan berakibat pada citra lembaga keuangan bank tersebut menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan keuangan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata perusahaan yang baik.

Industri jasa perbankan di Indonesia merupakan salah satu sektor yang prioritas, pertumbuhan industri jasa perbankan saat ini di Indonesia cukup pesat terutama pada tahun 2018 dimana persaingan industri perbankan semakin ketat pada tahun tersebut. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kinerja perbankan adalah total aset yang dimiliki oleh bank tersebut dimana semakin besar aset yang mereka miliki, semakin besar pula kualitas dan kinerja bank tersebut.

Dampak yang muncul akibat dari fenomena persaingan ini adalah menuntut perusahaan dalam bidang industri jasa perbankan mencari cara agar bisa meningkatkan daya saing atau kompetisi yang sangat efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manusia merupakan salah satu faktor penting yang selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau tenaga kerja, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih.

Untuk mendapatkan kinerja superior dari sumber daya manusia perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Salah satu bentuk pengelolaan karyawan oleh perusahaan berupa pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja. Menurut (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Seorang karyawan akan produktif dalam bekerja jika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya seorang karyawan cenderung kurang produktif jika tidak merasa puas dengan pekerjaannya. (Ivancevich et al., 2006), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu imbalan, pekerjaan karyawan tersebut, peluang promosi, rekan kerja, lingkungan kerja, dan keamanan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pekerjaan, indisipliner karyawan dan gejala negative lainnya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh perusahaan karena dapat dikaitkan dengan

hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah perusahaan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam satu organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian yang penting bagi karyawan, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti malas, rajin dan produktif. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kepuasan kerja memiliki arti beragam, kepuasan kerja juga bukan hal yang sederhana bagi perusahaan karena kepuasan kerja seorang karyawan memiliki ukuran yang berbeda-beda yang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula, sehingga perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan melihat secara teliti berbagai kebutuhan yang bisa mendatangkan kepuasan kerja karyawan karena dengan terciptanya kepuasan kerja, karyawan mampu bekerja lebih produktif dan memberikan hasil positif bagi perusahaan. dengan standar kepuasan kerja yang berbeda-beda tersebut akhirnya tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak. Untuk melihat kepuasan kerja umumnya di perusahaan melihat dan menghubungkan dengan tingkat absensi (kemangkiran), turnover, umur dan ukuran organisasi. Menurut Umar, (2018:72) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja kartawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berkerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam proses pekerjaan meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja, menurut Sukanto dan Gitosudarmo (2019:29). Sedangkan menurut Moekijat (2017:67) instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi yang lebih bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suatu suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi atau perusahaan.

Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Dapat dibayangkan jika ruang kerja panas, tidak nyaman, sirkulasi udara yang kurang, kotor dan terlalu padat maka akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, hal inilah

yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja. Maka penting untuk menjaga prasarana yang ada di dalam instansi, apabila perlu penambahan sarana yang diperlukan demi menunjang kinerja. Manajemen instansi juga hendaknya mampu untuk mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawainya.

Dalam bekerja, tentunya setiap karyawan ingin merasakan kepuasan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Oleh karena itu, khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Karena pencapaian tujuan organisasi dimulai dari cara karyawannya bekerja. Kemudian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan tersebut (Sari & Hadijah, 2016). Setiap pekerja dalam suatu perusahaan sudah sewajarnya mengharapkan untuk memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi dirinya. Pandangan pekerja terhadap kondisi tersebut akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Menurut (As'ad, 2004) *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa insentif merupakan salah satu sumber terciptanya kepuasan kerja untuk karyawan.

Insentif merupakan suatu yang menstimulasi minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pengertian yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan karena kinerja dan produktifitas perusahaan akan meningkat. Hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Insentif juga dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dari pengertian tersebut semakin menjelaskan pentingnya pemberian insentif sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Jika insentif sudah diperoleh oleh karyawan, maka karyawan akan merasa dianggap dan diperlukan di perusahaan sehingga terciptanya kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, dan konseptualisme. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT BPR Majalengka yang berjumlah 56 orang. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi

dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yaitu data primer (wawancara, angket) dan data sekunder yaitu studi kepustakaan, jurnal penelitian dan dari internet.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1) Analisis Verifikatif

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H₀ : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2016: 163). Ini dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Instrumen
Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkunga n kerja	Insentif	Kepuasan Kerja
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	30.7679	31.3036
		Std. Deviation	4.43536	4.28918
Most Differences	Extreme	Absolute	.110	.189
		Positive	.106	.105
		Negative	-.110	-.189
Test Statistic			.110	.189
Asymp. Sig. (2-tailed)			.088 ^c	.061 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada Tabel 1.38, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel penelitian lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yaitu 0,088 untuk variable lingkungan kerja, 0,061 untuk variable insentif dan 0,060 untuk variable kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

b) Analisis Koefisien Korelasi Ganda

Koefisien korelasi antar variabel digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antara dua variabel yang diuji korelasinya. Dengan menggunakan Program SPSS didapat hasil perhitungan korelasi Pearson sebagai berikut.

Tabel 2
Koefisien Korelasi

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Insentif	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.936**	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
Insentif	Pearson Correlation	.936**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.909**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.842		1.60804

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Insentif

Hasil perhitungan korelasi Pearson di atas dapat kita interpretasikan sebagai berikut :

- Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,909 dan masuk dalam kategori sangat kuat. Arah hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja cenderung diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- Hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja sebesar 0,902 dan masuk dalam kategori sangat kuat. Arah hubungan positif antara insentif dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingginya insentif pada perusahaan cenderung diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- Hubungan antara lingkungan kerja dengan insentif sebesar 0,936 dan masuk dalam kategori sangat kuat. Arah hubungan positif antara lingkungan kerja dengan insentif menunjukkan bahwa besarnya lingkungan kerja pada perusahaan cenderung diikuti dengan peningkatan insentif.
- Keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan ditunjukkan dengan nilai $R = 0.848$ Angka ini menunjukkan

keeratn hubungan yang sangat kuat seluruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

c) Analisis Koefisien Regresi Ganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisa regresi ganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (insentif) terhadap Y (kepuasan kerja).

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.849	1.598		2.408	.020
	Lingkungan kerja	.474	.138	.520	3.426	.001
	Insentif	.393	.143	.416	2.741	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan diatas maka dapat dibentuk model prediksi variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja sebagai berikut : $Y = 3,849 + 0,474X_1 + 0,393X_2$

Berdasarkan persamaan prediksi di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,849 mengandung arti jika lingkungan kerja dan insentif nilainya adalah nol maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 3,849.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,474, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,474, dengan asumsi variabel bebas insentif kerja konstan.
- Koefisien regresi insentif kerja sebesar 0,393, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor insentif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,393, dengan asumsi variabel bebas lingkungan kerja konstan.

d) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.842		1.60804

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Inentif

Berdasarkan perhitungan dan tabel output di atas, diketahui bahwa pengaruh secara bersama yang diberikan lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,848 atau 84,8%, sedangkan sebanyak 0,152 ($1-R^2$) atau 15,2% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti (epsilon).

2) Pengujian Hipotesis

a) Pengujian hipotesis One Sample

Pengujian hipotesis pertama lingkungan kerja pada PT. BPR Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan. Dari perhitungan menggunakan bantuan software SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Hipotesis Pertama
One-Sample Test

	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Lingkungan kerja	51.9 11	55	.000	30.76786	29.5801	31.9557

Berdasarkan dk 55 dan $\alpha = 5\%$ didapat t tabel sebesar 1.67303. karena harga t hitung lebih besar dari t tabel untuk uji satu pihak berada pada daerah penolakan H_0 . Jadi hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja pada PT. BPR Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan dapat diterima. Artinya tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh nilai lingkungan kerja adalah 76,92%.

Pengujian hipotesis kedua insentif pada PT. BPR Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan. Dari perhitungan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Hipotesis Kedua

One-Sample Test						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Insentif	54.615	55	.000	31.30357	30.1549	32.4522

Berdasarkan dk 55 dan $\alpha = 5\%$ didapat t tabel sebesar 1.67303. karena harga t hitung lebih besar dari t tabel untuk uji satu pihak berada pada daerah penolakan H_0 . Jadi hipotesis yang menyatakan insentif pada PT. BPR Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan dapat diterima. Artinya tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh nilai insentif adalah 77,89%.

Pengujian hipotesis ketiga kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan Dari perhitungan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Hipotesis Ketiga

One-Sample Test						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kepuasan kerja	56.821	55	.000	30.73214	29.6482	31.8160

Berdasarkan dk 55 dan $\alpha = 5\%$ didapat t tabel sebesar 1.67303. karena harga t hitung lebih besar dari t tabel untuk uji satu pihak berada pada daerah penolakan H_0 . Jadi hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan dapat diterima. Artinya tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dalam populasi dengan data yang terkumpul dari sampel. Hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh nilai kepuasan kerja adalah 78,93%.

3) Pengujian Hipotesis Parsial

a) Uji Hipotesis Parsial X_1 Terhadap Y

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H_0 : $\rho_{YX_1} = 0$ lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

H_a : $\rho_{YX_1} \neq 0$ lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05 dengan kriteria pengujiannya adalah tolak H_0 dan terima H_a jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X_1 dan X_2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.849	1.598		2.408	.020
	Lingkungan kerja	.474	.138	.520	3.426	.001
	Insentif	.393	.143	.416	2.741	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan pada di atas, diketahui nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja adalah sebesar 3,426. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan α 0,05 dan df (n-k-1) 53 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.67412. Karena nilai t_{hitung} (3,426) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.67412) dan berada didaerah penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

b) Uji Hipotesis Parsial X_2 Terhadap Y

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut :

H_0 : $\rho_{YX_2} = 0$ insentif tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

H_a : $\rho_{YX_2} \neq 0$ insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 0,05 dengan kriteria pengujiannya adalah tolak H_0 dan terima H_a jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Berdasarkan pada tabel 4.45 di atas, diketahui nilai t_{hitung} untuk insentif adalah sebesar 3,551. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan α 0,05 dan df (n-k-1) 53 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.67412. Karena nilai t_{hitung} (2.741) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.67412) dan berada didaerah penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

c) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Untuk menguji kebermaknaan pengaruh dari lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Artinya lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

Ha : $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Artinya lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 9
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763.935	2	381.967	147.717	.000 ^b
	Residual	137.047	53	2.586		
	Total	900.982	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 147,717. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan $\alpha=0,05$, $db_1=2$ dan $db_2=53$, diketahui nilai F-tabel sebesar 3,17. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai $F_{hitung} (147,717) > F_{tabel} (3,17)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.

B. Pembahasan

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapainya kepuasan dalam bekerja dan berkarya. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, penataan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja, sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan nilai kerja yang telah dicapai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka makin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kepuasan mampu mempengaruhi karyawan dalam berperilaku. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi, karyawan bisa bekerja dengan rajin dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa dapat terwujud. Sebelum perusahaan melakukan kegiatan operasionalnya, maka yang harus ditentukan lebih terdahulu adalah misi dan tujuan perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan cakap serta mampu bekerja sama dengan rekan-rekannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

Oleh karena begitu pentingnya faktor sumber daya manusia maka perusahaan harus mampu memperhatikan secara cermat kepuasan dari karyawan karena kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam memandang pekerjaan seperti malas, rajin, dan produktif. Pada umumnya, semakin tinggi kepuasan semakin tinggi semangat kerjanya sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik yang pada akhirnya tujuan perusahaan semakin mudah tercapai. Seperti yang dikemukakan (Hasibuan, 2019), “kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi dan kecintaan juga disiplin kerja meningkat”.

Menurut (Hariandja, 2013), kepuasan dapat didefinisikan hingga sejauh mana seseorang karyawan merasakan positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut sangat banyak seperti gaji, atasan, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Salah satu faktor yaitu lingkungan kerja berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikemukakan oleh (Hani, 2000), “iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan”.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas jelas kiranya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka kepuasan akan tinggi, sebaliknya bila lingkungan kerja tidak terjaga dan buruk maka kepuasan karyawan tidak akan tercipta dengan baik.

Kesimpulan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja adalah sebesar 3,426. Nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan α 0,05 dan df $(n-k-1)$ 53 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.67412. Karena nilai t_{hitung} (3,426) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.67412) dan berada didaerah penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Majalengka. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan variabel insentif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dari analisis uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} (2,741) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.69913). Dari hasil analisis regresi tersebut diperoleh koefisien regresi sebesar 0,393 yang berarti setiap terjadi kenaikan satu skor untuk variabel insentif akan diikuti kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,393 begitu pula sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif, maka akan baik pula kepuasan kerja karyawan yang ditimbulkannya. Dengan begitu menunjukkan bahwa faktor insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka.
3. Pengaruh Lingkungan kerja Dan insentif Terhadap kepuasan kerja Karyawan Di PT. BPR Majalengka. Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 147,717. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Dengan $\alpha=0,05$, $db_1=2$ dan $db_2=53$, diketahui nilai F-tabel sebesar 3,17. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F_{hitung} (147,717) > F_{tabel} (3,17), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka. Dari hasil di atas diketahui bahwa kepuasan kerja perusahaan dipengaruhi oleh insentif dan lingkungan kerja sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja maka perusahaan harus mengelola insentif dan lingkungan kerja secara optimal. Berdasarkan hasil uji regresi $Y = 3,849 + 0,474X_1 + 0,393X_2$, apabila perusahaan meningkatkan insentif dan lingkungan kerja sebanyak satu satuan maka kepuasan kerja juga akan naik sebanyak satu satuan.

BIBLIOGRAFI

- Anas, Khaidir. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(01).
- Anoraga, Panji. (2017). Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta. *Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara*.
- As'ad, Moh. (2004). Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. *Penerbit Liberty, Yogyakarta*.
- Daft, R. L. (2016). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. *Surabaya: Pena Semesta*.
- Hani, Handoko T. (2000). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. *Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta*.
- Hariandja, M. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hendri, Edduar. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Husen, U. (2018). *Riset pemasaran dan bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Perilaku Manajemen dan organisasi. *Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga*.
- Leo, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lokasi PT. MANDIRI JAYAINDO UTAMA PEKANBARU. *Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang*.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2017). *Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Murtie, A. (2012). *Menciptakan SDM Berkuwalitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara. Pratama.
- Narimawati, U. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi,. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rasyid, H. A. (2010). *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Riduwan. (2013). *Skala Pengukuran Vaiabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada.
- Rizal, F. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Statistika Mitra Sarana Padang*. Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.

Copyright holder:

Sudibyo Budi Utomo (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

