

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PANCA WANA INDONESIA

Devinta Rahmawati
derahma74@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is aimed to find out and to analyze the influence of working environment and reward systems to employee job satisfaction at PT. PancaWana Indonesia. The population is 52 employees of PT. Panca Wana Indonesia which have been selected as samples. The data has been analyzed by using multiple linear regression analysis which is aimed to calculate the magnitude of regression coefficient in order to describe the influence of working environment and reward system to the employee job satisfaction. Meanwhile, the goodness of fit test (F Test) is used to test the model feasibility in the research. The result of the F test shows that the regression model can be used to predict employee job satisfaction. The hypothesis test has been done by using t test. The results of the t test shows that working environment give significant influence to the employee job satisfaction at PT. Panca Wana Indonesia. The reward system give significant influence to the employee job satisfaction PT. Panca Wana Indonesia. Work environment give dominant influence to the employee job satisfaction of PT. Panca Wana Indonesia. Based on the result of the research, it is suggested to PT. Panca Wana Indonesia to pay more attention to the working environment around the employees and also pay attention to the policy in the reward system in order to increase the employee job satisfaction so that the employee performance increase as well.

Keywords: work environment, reward systems, job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Wana Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panca Wana Indonesia dengan jumlah sampel sebesar 52 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan uji Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. Sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan pada PT. Panca Wana Indonesia untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan dan juga memperhatikan kebijakan dalam sistem pemberian penghargaan agar kepuasan kerja karyawannya meningkat sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Kata Kunci : lingkungan kerja, sistem penghargaan, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi sering menghadapi kendala, salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para

pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja pegawai tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat.

Proses untuk membuat karyawan yang merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa factor *hygiene* telah memadai seperti fasilitas dan alat kerja, keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja, serta hubungan antar karyawan. Pimpinan yang menyediakan factor-faktor *hygiene* secara memadai akan menunjang karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan untuk perusahaan.

Di samping kondisi lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja adalah sistem imbalan atau *reward* yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward* maupun *punishment* merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai.

Sistem penghargaan ini diharapkan memenuhi azas - azas atau prinsip-prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan kedua belah pihak. Notoadmojo (2008:10) menjelaskan pentingnya kriteria kontribusi (kuantitas dan kualitas) maksimal karyawan dalam setiap pekerjaannya berikut dengan kriteria penghargaan berdasarkan keterampilan, pendidikan, usaha, dan lain - lain serta perlu adanya upaya pemantauan terhadap kemungkinan terjadinya ketidakpuasan dari karyawan akibat persepsi sistem penghargaan yang dirasa kurang adil. Menurut Wibowo (2007:155), penghargaan positif yang diterima oleh manajer dapat berupa *reward* finansial dan non-finansial. *Reward* finansial merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk upah, gaji, bonus, komisi, pension, asuransi kecelakaan, dan lain-lain. Sedangkan *reward* non-finansial merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti, kesempatan promosi, umpan balik positif, pengakuan terhadap kinerja, pemberian tugas-tugas yang menantang, dan pemberian kesempatan mengisi peluang peminatan di unit lain yang cukup menarik bagi karyawan.

Sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn over* karyawan. Pada umumnya karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah kerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, motivasi dari pimpinan dan jaminan sosial sesuai dengan harapan karyawan. Penerapan sistem penghargaan yang tepat kepada individu-individu yang berprestasi akan memberikan dampak yang cukup baik terhadap motivasi dari karyawan. Jika seorang karyawan memperoleh kepuasan dalam melakukan pekerjaan, maka dia akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berdampak langsung pada kinerja dari karyawan.

PT. Panca Wana Indonesia merupakan perusahaan manufacture furniture export yang berdiri sejak tahun 1989 berlokasi di Sidoarjo yang berkomitmen untuk memberikan kualitas terbaik kepada konsumen. Karena PT. Panca Wana Indonesia ini menjadikan kualitas sebagai budayanya maka perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat menghasilkan produktivitas kerja tinggi yang dijunjung melalui kepuasannya dalam bekerja. Karyawan

PT. Panca Wana Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan yang berkaitan dengan kondisi di lingkungan kerjanya dan sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk menunjang kepuasan kerjanya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut; 1) Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia; 2) Apakah sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia; 3) Dari kedua variabel tersebut (kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan), manakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia, 2) Untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia, 3) Untuk mengetahui dari kedua variabel tersebut (kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan) yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia.

TINJAUAN TEORETIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2009:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009:76) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua; 1) Lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik (*physical working environment*), 2) Suasana kerja atau lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya; 1) Penerangan cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, 5) Kebisingan ditempat kerja, 6) Getaran mekanis di tempat kerja, 7) Bau-bauan di tempat kerja, 8) Tata warna di tempat kerja, 8) Dekorasi ditempat kerja, 9) Musik di tempat kerja, 10) Keamanan di tempat kerja.

Sistem Penghargaan (*Reward System*)

Sistem penghargaan merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penghargaan dapat digolongkan ke dalam 2 hal yaitu ;

1) Penghargaan Intrinsik adalah penghargaan yang berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, 2) Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang berupa kompensasi yang diberikan kepada personel, baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung maupun yang berupa kompensasi non moneter. Agar sistem penghargaan dapat bermanfaat dan sesuai tujuan yang ingin dicapai, maka perlu diperhatikan kriteria-kriteria dalam pemberian penghargaan; 1) Penghargaan harus dihargai oleh penerima, 2) Penghargaan harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak, 3) Penghargaan harus dapat dimengerti oleh penerima, 4) Penghargaan harus diberikan pada waktu yang tepat, 5) Dampak penghargaan harus dirasakan dalam jangka panjang, 6) Penghargaan harus dapat diubah, 7) Penghargaan harus memerlukan biaya yang efisien. Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan hal penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan dalam pemberian penghargaan.

Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2009:115), pada dasarnya merupakan "salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi".

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan atau pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut As'ad (2008:108), bahwa pengukuran kepuasan kerja adalah sangat bervariasi, baik dari segi analisis maupun pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab perorangan, baik dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja. Apabila menggunakan tanya jawab *interview* maka alatnya adalah *self report*, yaitu pegawai diminta merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Cara lain adalah amati sikap dan tingkah laku dari individu tersebut. *Self report* berasumsi, bahwa diri sendiri yang tahu persis bagaimana perasaannya terhadap pekerjaan, dan jenis pengukuran ini paling banyak dipakai.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2009:181-182) adalah sebagai berikut; 1) Pekerjaan yang secara mental menantang, 2) Gaji atau upah yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan sekerja yang mendukung, 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kondisi Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Setiap karyawan selalu mengharapakan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapakan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas, tampak bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmonis sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. (Ahyari, 2010:122).

H₁ : Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia.

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Karyawan

Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan hal penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Penghargaan yang diberikan secara langsung atau tidak langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan dalam pemberian penghargaan.

Dengan penerapan sistem penghargaan yang baik akan memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

H₂ : Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan senior bagian produksi PT. Panca Wana Indonesia. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Slovin* (Umar, 2008:78). Berdasarkan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden (n = 52). Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik *sample random sampling*. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:122). Pengambilan acak sama dengan pengambilan sampel secara undian ialah seperti layaknya orang melaksanakan undian.

Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri mulai jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik sampel yang akan digunakan didalam penelitian ini adalah; 1) Jenis Kelamin (laki-laki , perempuan), 2) Usia (20-25 th, 26-30 th, >30 th), 3) Pendidikan (SMA atau SMK, DIPLOMA, SARJANA), 4) Masa Kerja (1-5, 6-10, >10)

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga

hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Adapun indikator Lingkungan kerja (LK) dalam penelitian adalah; 1) Suasana Kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja, 4) Penerangan atau cahaya, 5) Sirkulasi udara, 6) Kebisingan, 7) Keamanan kerja.

2. Indikator yang digunakan untuk mengukur sistem penghargaan terdiri dari 9 karakteristik sistem penghargaan yang efektif, antara lain; 1) Penghargaan harus dihargai oleh penerima, 2) Penghargaan harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak, 3) Penghargaan harus dapat dimengerti oleh penerima, 4) Penghargaan harus diberikan pada waktu yang tepat, 5) Dampak penghargaan harus dirasakan dalam jangka panjang, 6) Penghargaan harus dapat berubah, 7) Penghargaan harus melakukan biaya yang efisien, 8) Penghargaan harus menimbulkan efektifitas, 9) Penghargaan harus sesuai dengan harapan penerima.
3. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja (KK) seorang karyawan adalah; 1) Menyenangi pekerjaan, 2) Mencintai pekerjaannya, 3) Moral Kerja, 4) Kedisiplinan, 5) Prestasi Kerja.

Dalam penelitian ini dipakai skala likert, menurut Sugiyono (2012:136) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 (lima) skala alternative.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji Validasi sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien kolerasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Sedangkan pengukuran reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih dari 60 % atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel (Ghozali, 2013:42).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Uji multikolinearitas. Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya

multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 2013: 91)

3. Uji heteroskedastisitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. 1) jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, 2) jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Arikunto (2009:289), analisa regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus *multiple* regresinya adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1LK + b_2SP$$

Keterangan :

KK	=	Kepuasan kerja
LK	=	Lingkungan kerja
SP	=	Sistem penghargaan
$b_{1..2}$	=	Koefisien regresi
a	=	Konstanta

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh secara simultan variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji F pada tingkat α sebesar 5% . Adapun kriteria pengujian : 1) jika nilai *F Value* > 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian yaitu motivasi ,dan insentif tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya, 2) jika nilai *F Value* < 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian yaitu kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu kondisi lingkungan kerja, dan sistem penghargaan secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kondisi lingkungan kerja, dan sistem penghargaan terhadap perubahan variabel dependen yaitu kepuasan kerja secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97).

Uji Hipotesis (Uji t-Test)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan yaitu pada nilai 0,05 ($\alpha=0,5$). Jika nilai signifikan variabel bebas < 0,05 maka dikatakan signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis determinasi parsial (r^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja responden dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Prosen
Jenis Kelamin		
Pria	42	80,8 %
Wanita	10	19,2 %
Total	52	100,0 %
Usia		
20-25 th	11	21,2 %
26-30 th	24	46,2 %
> 30 th	17	32,7 %
Total	52	100,0%
Pendidikan		
SMA	48	92,3 %
D-3	2	3,8 %
S-1	2	3,8 %
Total	52	100,0%
Masa Kerja		
1-5 th	23	44,2 %
6-10 th	16	30,8 %
>10 th	13	25,0 %
Total	52	100,0%

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Dari Tabel 1 terlihat responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase sebesar 80,8%. Usia terbanyak antara 26-30 tahun dengan prosentase sebesar 46,2%. Pendidikan terbanyak adalah SMA dengan prosentase sebesar 92,3%. Responden terbanyak berdasarkan masa kerja adalah mereka yang telah bekerja antara 1-5 tahun dengan prosentase sebesar 44,2%.

Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden dalam penelitian ini digunakan guna menggambarkan tanggapan responden berkaitan kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia Sidoarjo. Berikut ini merupakan hasil dari jawaban kuisioner dari masing-masing variabel yang dijadikan model penelitian, sebagai berikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Total	
		Jm	%	Jm	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	LK	0	0	18	33,7	106	203,9	154	296,6	86	165,4	364	100,0
2	SP	1	1,9	13	24,8	60	115,4	200	384,1	194	373	468	100,0
3	KK	0	0	11	21,1	38	73,1	115	221,1	96	184,6	260	100,0

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan kondisi lingkungan kerja, sisitem penghargaan, dan kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia menyatakan setuju.

Uji Instrumen

Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji validitas untuk masing - masing variabel nampak pada Tabel 3 sebagai berikut ;

Tabel 3
Uji Validitas

Indikator Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Tingkat Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja			
Butir LK 1	0,671	0,000	Valid
Butir LK 2	0,577	0,000	Valid
Butir LK 3	0,630	0,000	Valid
Butir LK 4	0,660	0,000	Valid
Butir LK 5	0,809	0,000	Valid
Butir LK 6	0,716	0,000	Valid
Butir LK 7	0,630	0,000	Valid
Sistem Penghargaan			
Butir SP 1	0,499	0,000	Valid
Butir SP 2	0,684	0,000	Valid
Butir SP 3	0,743	0,000	Valid
Butir SP 4	0,605	0,000	Valid
Butir SP 5	0,692	0,000	Valid
Butir SP 6	0,729	0,000	Valid
Butir SP 7	0,760	0,000	Valid
Butir SP 8	0,819	0,000	Valid
Butir SP 9	0,570	0,000	Valid
Kepuasan Kerja			
Butir KK 1	0,532	0,000	Valid
Butir KK 2	0,733	0,000	Valid
Butir KK 3	0,635	0,000	Valid
Butir KK 4	0,659	0,000	Valid
Butir KK 5	0,548	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Tabel 3 menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid, kondisi ini berarti bahwa seluruh item pernyataan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas nampak pada Tabel 4 sebagai berikut .

Tabel 4
Reliability Statistic

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,797	0,60	Reliabel
Sistem Penghargaan	0,854	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,605	0,60	Reliabel

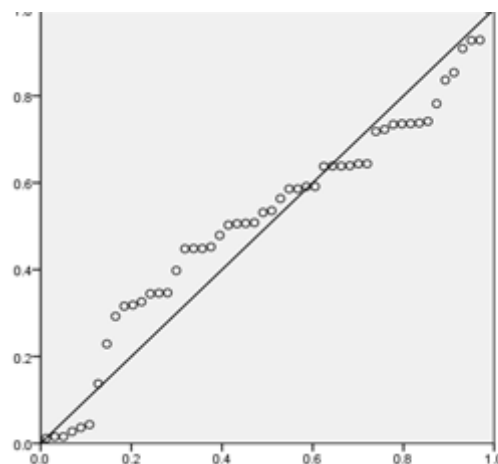
Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Hasil pengujian reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan grafik menunjukkan distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. prob.*) dengan sumbu X (*observed cum prob.*) Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah gambar grafik *normal probability plots*



Sumber: Data Primer, diolah 2017

Gambar 1
Uji normalitas

Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

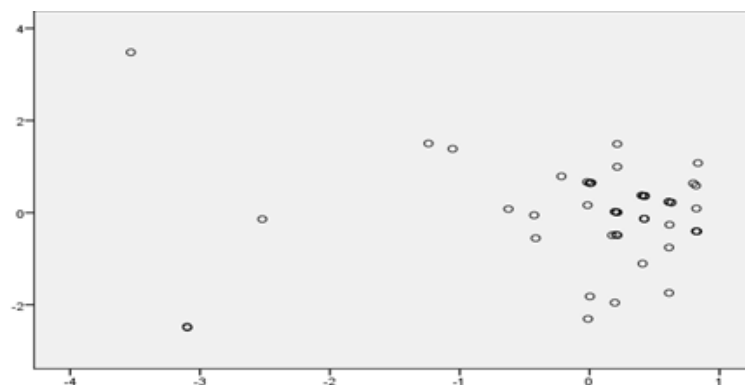
Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,000	1,000	Bebas multikolinieritas
Sistem Penghargaan	1,000	1,000	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Tabel 5 menunjukkan besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini mencerminkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* berikut :



Sumber: Data Primer, diolah 2017

Gambar 1
Uji normalitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu kondisi lingkungan kerja, dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia secara linier. Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.963	.605		3.245	.002
LK	.006	.105	.006	0.55	.001
SP	.510	.108	.561	4.738	.000

a. Dependent Variabel: KK

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Dari data Tabel 6 persamaan regresi yang didapat adalah
 $KK = 1,963 + 0,006LK + 0,510SP$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, yaitu kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan PT. Panca Wana Indonesia akan semakin meningkatkan kepuasan kerja mereka pada perusahaan tersebut.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*independent variable*) yaitu kondisi lingkungan kerja (LK) dan sistem penghargaan (SP) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja (KK). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dikatakan layak untuk digunakan. Dalam uji F yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	Regression	3.812	2	1.906	11.237	.000 ^b
	Residual	8.311	49	.170		
	Total	12.123	51			

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis koefisien korelasi berganda (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Hasil dari analisis koefisien korelasi berganda (R) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.561 ^a	.314	.286	.41184

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil dari analisis koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.561 ^a	.314	.286	.41184

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Uji Hipotesis (*t - Test*)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengaruh tersebut diketahui dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi variabel < 0,05, maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat. Perhitungan *t-test* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Alpha (a)	Keterangan
	B	Std. Error				
LK	.006	.105	.055	.001	0,05	Signifikan
SP	.510	.108	4.738	.000	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: KK

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis determinasi parsial (r^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil koefisien determinasi parsial (r^2) bahwa variabel kondisi lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tabel perhitungan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11
Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

	Zero Order	Partial	Part
(Constant)			
LK	.561	.561	.560
SP	.018	.008	.006

a. Dependent Variable : KK

Sumber: Data Primer, 2017 Diolah

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yaitu "Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia" terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis koefisien korelasi berganda yang mendekati 1 dan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bangun Surya Persada Indah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yaitu "Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia" terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis koefisien korelasi berganda yang mendekati 1 dan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan hasil yang menunjukkan bahwa pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. (Persero) Sucofindo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan penerapan sistem penghargaan yang baik akan memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja

dari karyawan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia, karena mempunyai nilai koefisien determinasi parsial (r^2) yang lebih besar daripada variabel sistem penghargaan yaitu sebesar 0,561. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Panca Wana Indonesia akan lebih bersemangat dan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada di PT. Panca Wana Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah; 1) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima, karena koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0.05. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa puas untuk berada ditempat kerja tersebut sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, 2) bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu sistem penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Wana Indonesia diterima, karena koefisien variabel sistem penghargaan bernilai positif dan nilai signifikansi variabel sistem penghargaan lebih kecil dari 0,05. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan merupakan hal yang penting bagi karyawan, apabila penghargaan diberikan perusahaan kepada karyawannya secara tepat, jelas dan sesuai akan memberikan kepuasan terhadap karyawan, 3) bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia, karena mempunyai nilai koefisien determinasi parsial yang lebih besar daripada variabel sistem penghargaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Panca Wana Indonesia akan lebih bersemangat dan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada di PT. Panca Wana Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah; 1) dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan juga meningkat, sebaiknya PT. Panca Wana Indonesia lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan khususnya suasana kerja dan juga memperhatikan kebijakan dalam pemberian penghargaan terutama mengenai penghargaan harus menimbulkan efektivitas karena dari hasil penelitian lingkungan kerja dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan, 2) bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 2010. *Dasar – Dasar Manajemen*. Edisi 1. BPFE. UGM. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarta Lyberty. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nitisemito. A. S. 2009. *Manajemen Personalialia*. Graha Indonesia. Jakarta.
- Notoadmojo, S. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins. S. 2009. *Organization Bahaviour*. Seventh Edition. A Simon and Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil (Cetakan Kelima)*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.