

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Deltomed Laboratories
Wonogiri)



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

Galih Kurniawan

B 100 150 389

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Deltomed Laboratories Wonogiri)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

GALIH KURNIAWAN

B 100 150 389

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Zulfa Irawati, S.E., M.Si.

NIK. 715

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Deltomed Laboratories Wonogiri)

Oleh:

GALIH KURNIAWAN

B 100 150 389

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 15 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

Lukman Hakim, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)

()

Zulfa Irawati, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)

()

Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)
NIK. 19570217

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Agustus 2019

Penulis



Galih Kurniawan

B100 150 389

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Deltomed Laboratories Wonogiri)

ABSTRAKSI

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Kepuasan kerja sangat diperhatikan oleh semua institusi, karena kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kemajuan dan produktivitas sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang telah disebarakan pada karyawan bagian produksi PT Deltomed Laboratories sebanyak 90 responden yang ditentukan dengan menggunakan *proportional stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan *software* SPSS 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the important aspects in the management of Human Resources (HR). Job satisfaction is considered by all institutions, because high job satisfaction will increase the progress and productivity of an organization. This study aims to analyze the influence of job characteristics, work environment, and work motivation on job satisfaction. The type of data in this study is primary data in the form of a questionnaire that has been distributed to employees of the production department of PT Deltomed Laboratories as many as 90 respondents who were determined using proportional stratified random sampling. The analytical tool used in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis testing using SPSS 20 software. The results of the analysis show that job characteristics have a significant effect on job satisfaction, the work environment has a significant effect on job satisfaction, and work motivation has no significant effect on job satisfaction.

Keywords: Job Characteristics, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat, setiap jenis usaha memerlukan pengembangan dan pengelolaan untuk dapat bersaing. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak jalannya organisasi. Menurut Janapria, (2014) sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal. Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu pengelolaan sumber daya lainnya sehingga hasilnya lebih maksimal.

Kepuasan kerja karyawan termasuk salah satu faktor yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Saat ini kepuasan kerja karyawan menjadi sasaran penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen kuat dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan perusahaan, perusahaan tidak dapat bersaing pada segi kualitas apabila karyawan merasa tidak puas. Kepuasan kerja dapat menjadi refleksi karyawan tentang puas atau tidaknya mereka dalam pekerjaannya. Menurut Muzdalifah (2017) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

PT Deltomed Laboratories merupakan perusahaan obat herbal dan jamu herbal modern yang berkembang sejak 1976 dan berlokasi di Nambangan, Selogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. PT Deltomed Laboratories telah mampu eksis selama lebih dari 40 tahun menjadi salah satu produsen obat herbal di Indonesia. Misi utama perusahaan ini adalah menggabungkan kekuatan kearifan lokal dengan ilmu pengetahuan dan teknologi modern untuk mempersembahkan yang terbaik dari alam. Karyawan yang dimiliki PT Deltomed Laboratories terdiri dari banyak individu dengan spesifikasi pekerjaan yang berbeda-beda, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan memiliki karakteristik atau desain tertentu untuk

diselesaikan. Studi pada penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi, sebagaimana ruangan produksi sendiri terdiri dari berbagai macam alat produksi, apakah lingkungan kerja seperti ini akan ikut mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Karyawan dalam menjalankan tugasnya pasti ada sebuah titik di mana karyawan merasa jenuh atas pekerjaannya, perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan agar termotivasi kembali dan menemukan gairah kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menganalisis hal-hal apa yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan meningkatkan produktivitasnya dan pekerjaan semakin maksimal. Menurut Narottama dan Surya (2015) apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka kinerja akan meningkat dan hal tersebut memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kondisi kepuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja di waktu yang akan datang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain adalah karakteristik pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan perusahaan sebagai bentuk peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan yaitu perancangan desain pekerjaan yang mengatur bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Simamora (2004:129) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Karyawan yang mengerti tentang spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepadanya dan merasa mampu mengerjakannya tentu akan merasa nyaman dalam bekerja dan hal ini menimbulkan kepuasan kerja baginya. Hal ini sejalan dengan penelitian Narottama dan Surya (2015) bahwa karakteristik pekerjaan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengimplikasikan

bahwa semakin baik pemberian karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sedangkan menurut Kadir, Sjaharuddin, dan Purnomo (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dalam menjalankan aktivitas tugasnya, di mana hal ini sedikit banyak akan ikut mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja. Menurut Muzdalifah (2017) lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas, hal ini sejalan dengan penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui tugas yang telah terselesaikan maka karyawan juga akan merasa puas karena telah berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya .

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang membangkitkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu serta membuatnya tetap tertarik dalam kegiatan tersebut. Menurut Retnosari (2017) motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki suatu ambisi yang lebih untuk mencapai tujuan dalam hal ini adalah keberhasilan pelaksanaan tugas. Kepuasan kerja akan muncul apabila karyawan telah mencapai tujuan tersebut. Sesuai hasil penelitian dari Astuti dan Iskandar (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas kita dapat mengetahui bahwa karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi PT Deltomed Laboratories Wonogiri”.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian dilakukan menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono, (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi dan Sampel

Subagyo dan Djarwanto (2005:93) menyatakan populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi yang diambil untuk penelitian ini berasal dari karyawan bagian produksi PT Deltomed Laboratories yang berjumlah 540 karyawan.

Subagyo dan Djarwanto (2005:94) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan *proportional stratified random sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan *proportional stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Jadi dapat dikatakan bahwa pengambilan sampel berdasarkan kelompok tertentu, dalam penelitian ini kelompok yang dimaksud adalah bagian pekerjaan dari karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan pendekatan Slovin berdasarkan jumlah populasi dan diperoleh total sampel sebanyak 90 karyawan.

2.3 Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner yang disebarikan kepada karyawan dan data sekunder berupa buku, artikel, penelitian terdahulu dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner kepada target yang telah ditentukan agar memperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya.

2.5 Definisi Operasional Variabel

2.5.1 Variabel Dependen (Y)

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dari diri karyawan tentang puas atau tidaknya dia dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai (2011: 860) dalam Muflih (2015) indikator kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

2.5.2 Variabel Independen (X)

a. Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Karakteristik pekerjaan merupakan jenis atau bentuk dari tugas yang dibebankan kepada karyawan meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dalam pencapaian tujuan. Indikator dalam karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2002) dalam Muhammad (2017) yaitu ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonomi.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi

menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran inmekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

c. Motivasi Kerja (X_3)

Saleem et al. (2010) menegaskan bahwa motivasi mendorong individu secara internal ke arah tindakan yang membantu mereka mencapai tugas yang disukai dengan menggunakan cara efektif yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan mereka dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja untuk komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka.. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh McClelland (1987:66) dalam Muflih (2015) yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan untuk berafiliasi / berhubungan secara sosial.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2013:455), Validitas merupakan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menjawab atau mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas diukur dengan rumus *Pearson product moment*. Menurut Ghozali (2013:53) uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r table untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r-hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dikatakan valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2013:47). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas kuesioner menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika Koefisien *Alpha-Cronbach* lebih dari 0,60. Jika pengujian memperlihatkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya dan valid, maka kuesioner layak untuk digunakan.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pendeteksian normalitas secara statistik adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena di nilai lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data terdistribusi secara normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,956	0,320	Berdistribusi Normal

Sumber : data primer diolah, 2019

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* 1,015 dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,320 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal., maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi dengan normal.

3.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013:105). Dalam penelitian ini multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode *enter* yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value/Variance Inflation Factor (VIF)*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance value* mendekati 1 atau diatas 0,1. Jika nilai $VIF < 10$ dan *tolerance* > dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Karakteristik Pekerjaan	0,464	2,156	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja	0,323	3,099	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Motivasi Kerja	0,290	3,451	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai $VIF < 10$ sehingga tidak terjadi multikoleniaritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2013:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yng lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdastisitas atau tidak terjadi Heteroskesdastisitas. Heterokedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan Uji Glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan absolute residual. Jika $\text{sig} > \alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa model regresi berganda terbebas dari asumsi heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Komitmen Organisasional

No	Variabel	Sig. (2-tailed)	keterangan
1	Karakteristik Pekerjaan	0,636	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja	0,751	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Motivasi Kerja	0,356	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R ²
	Koefisien	T	Sig.	F	Sig.	Adj. R Square
(Constanta)	17,445	4,532	0,000			
Karakteristik Pekerjaan	0,502	3,463	0,001			
Lingkungan Kerja	0,432	2,371	0,020			
Motivasi Kerja	-0,181	-1,101	0,274			
				15,780	0,000	0,333

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut Konstanta adalah 17,445 artinya jika tidak ada variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi maka kepuasan kerja meningkat. Koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) adalah 0,502 artinya setiap penyesuaian karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kepuasan

kerja karyawan sebesar 0,502. Atau dapat juga diartikan semakin sesuai karakteristik pekerjaan dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja akan semakin naik. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,432 artinya, setiap perbaikan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,432. Atau dapat juga diartikan semakin sesuai lingkungan kerja dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja akan semakin naik. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) adalah -0,181 artinya, setiap penurunan motivasi kerja tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui hasil uji parsial dapat dilihat dari nilai signifikansinya dan membandingkan dengan nilai signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 1,987.

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh karakteristik pekerjaan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,463 dengan nilai signifikansi 0,001. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai p (sig) $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,463 > t_{tabel}$ 1,987 maka dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,371 dengan nilai signifikansi

0,020. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai p (sig) $0,020 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,371 > t_{tabel} 1,987$ maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar -1,101 dengan nilai signifikansi 0,274. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai p (sig) $0,274 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,101 < t_{tabel} 1,987$ maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.4 Uji F

Menurut Ghozali, (2013:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hasil uji simultan dapat dilihat dari nilai signifikansinya dan membandingkan dengan nilai signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 dan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebesar 2,71. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,780 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 15,780 > F_{tabel} 2,71$ maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. Artinya variabel karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel bebas, maka yang digunakan yaitu *adjusted R square*. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari *R Square* dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa *adjusted R square* dalam penelitian ini sebesar 0,333. Artinya 33,3 % kepuasan kerja karyawan (Y) yang ada di PT. Deltomed Laboratories dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Sedangkan sisanya ($100\% - 33,3\% = 66,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi Pt. Deltomed Laboratories Wonogiri.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi Pt. Deltomed Laboratories Wonogiri.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi Pt. Deltomed Laboratories Wonogiri.

4.2 Saran

A. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran serta implikasi manajerial yang dapat ditetapkan guna pengembangan kebijakan perusahaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya perusahaan dapat mengabaikan faktor motivasi karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya. Namun, sebaiknya perusahaan memberikan motivasi eksternal kepada karyawan sehingga karyawan dapat lebih meningkat kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pula bagi perusahaan, dengan hal ini perusahaan dapat memberikan bonus bagi karyawan yang kinerjanya baik. Secara tidak langsung hal ini memicu kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan diperlakukan sebagaimana mestinya.

B. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya obyek penelitian dapat dilakukan dengan memperbanyak jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian serta dapat menggunakan variabel lain untuk mengukur kepuasan kerja karyawan karena berdasarkan hasil penelitian masih terdapat 64,5% variabel lain di luar model yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya kompensasi dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, H. ., & Iskandar, I. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Chitose International Tbk.). *E-Proceeding Of Management*, 2(2), 1232–1238.

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. edisi ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Janapria, W. (2014). Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Ewindo Bandung Di Bagian Produksi. *Jurnal Unikom*, 1–25.
- Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, (October), 62–75.
- Muflih, I. N. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Aseli Dagadu Djokdja. *Skripsi*.
- Muhammad, A. F. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perizinan Kota Kendari. *Skripsi*.
- Muzdalifah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin). *Skripsi*.
- Narottama, I. G. H., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4302–4334.
- Retnosari, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. 9. 28-52.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subagyo, P., & Djarwanto. (2005). *Statistika Induktif* (5th Ed.). Yogyakarta: Bpfe.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- <https://deltomed.id/page/Tentang-Kami> [15 Mei 2019]