

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang)**

**RM Bramastyo Kusumo Negoro¹, Heru Totok Tri Wahono², Akhmad Taqiyuddin^{3*},
Septian Ragil Anandita⁴**

Universitas Bhayangkara¹, STKIP PGRI Jombang², Universitas KH. Wahab Hasbullah^{3,4}
*taqiyudin@unwaha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang. YPP Sena adalah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengembangan anak usia dini, anak berkebutuhan khusus (ABK) dan Ibu Asuh. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 26. Dengan metode penyebaran data kuesioner baik kepada pemilik yayasan maupun seluruh pegawai YPP SENA, observasi dan dokumentasi. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan YPP SENA.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on job satisfaction of employees of the Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang. YPP Sena is an organization engaged in the education and development of early childhood, children with special needs (ABK) and foster mothers. The research method used by the researcher is a quantitative research method with multiple linear regression analysis with the help of SPSS Version 26. With the method of distributing questionnaire data to both foundation owners and all YPP SENA employees, observation and documentation. In accordance with the results of hypothesis testing, it was found that individual characteristics and the work environment partially and simultaneously had a significant effect on the job satisfaction of YPP SENA employees.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi maupun perusahaan, karena keberadaannya merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Melihat dari pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Suatu organisasi harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari karyawan terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Sehingga pentingnya mengenali karakteristik individu dalam setiap karyawan organisasi. Karakteristik individu merupakan ciri yang satu dengan yang lain karena masing-masing

individu memiliki potensi yang berbeda sesuai dengan kemampuan, sikap, dan keahlian. Selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan mengurangi kerja karyawan yang kurang melayani masyarakat dengan baik. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung membuat karyawan semakin ramah dan semangat dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendapatkan hasil yang optimal. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, tentunya dia akan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang optimal.

Yayasan Pendidikan Dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dan pembinaan anak usia dini, anak berkebutuhan khusus (ABK) dan Bunda Asuh. Hampir setiap tahunnya di YPP SENA ini terdapat guru, maupun terapis yang memilih untuk berhenti bekerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh kepuasan kerja para karyawan.

Di Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi di Yayasan Pendidikan Dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang. Merupakan kunci pokok dalam keberhasilan untuk mempertahankan kondisi organisasinya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya organisasi Yayasan Pendidikan Dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang, maka organisasi tersebut harus selalu memperhatikan karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawannya.

B. LANDASAN TEORI

Teori Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu ini adalah komponen dalam pengembangan karyawan. Menurut pengertian para ahli Hasibuan (2013) mendefinisikan “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”.

Lingkungan kerja menurut Danang Sunyoto (2012:43) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Siagian (2014:56), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan

pekerjaannya sehari-hari. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja menurut, Siagian dalam Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa (2018:170).merupakan sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan Menurut Robbins dalam Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa (2018:170).Menyatakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.Jadi berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang mana hasil penelitiannya akan disajikan dalam bentuk statistik dan diuraikan dengan deskriptif dari peneliti.Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

Berdasarkan kajian teori maka indikator yang diangkat dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mana dalam indikator karakteristik individu adalah dilihat dari kemampuan, sikap dan keahlian. Indikator lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik sedangkan indikator dalam kepuasan kerja terdiri dari faktor psikologis, faktor fisik dan faktor finansia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket/kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang telah diolah, maka diperoleh hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digolongkan berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan 32 orang dengan persentase 86,5% dan laki-laki 5 orang dengan persentase 13,5%. Sedangkan dilihat

dari status perkawinan pegawai yayasan diketahui sebagian besar atau bisa di ketahui hampir keseluruhan pegawai yayasan sudah berstatus kawin dan hanya 2,7 % berstatus belum kawin.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada hasil uji analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS 26 maka persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig	
	B	Std. Error				
	(Constant)	5,319	5,267		1,010	,320
1	Karakteristik Individu	,651	,127	,554	5,145	,000
	Lingkungan Kerja	,523	,120	,471	4,379	,000

Sumber: data primer diolah, 2020

Dari tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 5.319 + 0.651X_1 + 0.523X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 5.319: artinya apabila tidak ada variabel yang mempengaruhi atau variabel lain diasumsikan 0 (nol), maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja sebesar 5.319 satuan.

Koefisien regresi karakteristik individu (X_1) sebesar 0.651 artinya bahwa setiap perubahan karakteristik individu (X_1) sebesar satu-satuan akan diikuti peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0.651 satuan. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y), dianggap konstant (tetap).

Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.523 artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja (X_2) sebesar satu-satuan akan diikuti peningkatan kepuasan kerja (Y), sebesar 0.523 satuan. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y), dianggap konstant (tetap)

Untuk mengetahui di antara kedua variabel bebas tersebut berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta masing-masing. Koefisien beta merupakan nilai dari koefisien regresi yang telah distandarisasi dan berguna untuk membandingkan mana antara variabel bebas yang dominan terhadap variabel terikat.

Uji F**Tabel 2 Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,409	2	196,704	27,434	,000 ^b
	Residual	243,781	34	7,170		
	Total	637,189	36			

Sumber: data primer diolah, 2020.

Pengujian hipotesis secara keseluruhan yang dilakukan dengan Uji F, ditunjukkan sesuai pada lampiran anova kolom F, didapat nilai F hitung sebesar 27.434, dengan $\alpha = (0,05)$ $df (n1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df (n2) = n - k = 37 - 3 = 34$ sehingga F tabel = 3.27, nilai ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel, ini berarti ada pengaruh secara simultan variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji T**Tabel 3 Uji T**

Model		Coefficients ^a			t	Sig
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5,319	5,267		1,010	,320
1	Karakteristik Individu	,651	,127	,554	5,145	,000
	Lingkungan Kerja	,523	,120	,471	4,379	,000

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari tabel diatas t test antara variabel karakteristik individu (X1) dengan variabel kepuasan kerja(Y) menunjukkan t hitung = 5.145. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 37) adalah sebesar 1.687. Karena t hitung > t tabel yaitu $5.145 > 1.687$, berdasarkan tabel 4.10. dapat dilihat pengaruh variabel karakteristik individu (X1) adalah signifikan pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel karakteristik individu atau dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu merupakan variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara nyata.

t test antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan t hitung = 4.379. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 37) adalah sebesar 1.687. Karena t hitung > t tabel yaitu $4.389 > 1.687$, berdasarkan tabel 4.10. dapat dilihat pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) adalah signifikan pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja atau dengan kata lain

bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara nyata.

Berdasarkan uji t test dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah karakteristik individu karena memiliki nilai t hitung yang paling tinggi.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2). Adanya pengaruh secara parsial antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil t test 5.145 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Sedangkan pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari hasil t test 4.379 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dan pengaruh secara simultan variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Dilihat dari F test 27.434 lebih besar dari F tabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Erni Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa. 2018 “*Kepemimpinan Dan Perilaku organisasi*” Bandung: Refika aditama
- Abdul Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Husein, Nirza Marzuki dan Andrian Hady. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 13.No. 1. April 2012. Hal. 35 – 44. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Banjarmasin.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Stephen P. Robbin . 2003 “*Perilaku Organisasi*” Jakarta : Indeks kelompok Graha Media
- Sugiono. 2016 “*Metode Penelitian Pendidikan*” Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2017 “*Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*” Bandung : Alfabeta
- Danang Sunyoto. 2011 “*Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*” Yogyakarta : CAPS
- Munawaroh. 2013 “*Panduan Memahami Metodologi Penelitian*” Malang : Intimedia
- Lailatus Sa’adah. 2019 “*Analisis Data Statistik IBM SPSS 25*” Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
- Samsul Hadi, Guruh Taufan H. (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Nyonya Meneer Di Semarang. *Jurnal Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.*
- Salis Mustaqim. 20 Desember 2019. Kepala Yayasan, *Wawancara*, Jombang.