

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA PALOPO

Haedar¹, Saharuddin², Herlangga. H³

¹⁾ Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo
^{2,3)} Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, dan masa kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Hadji Kalla di Palopo. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka perlu mendapat perhatian khusus, agar supaya terus mengalami perubahan yang lebih baik PT. Hadji Kalla Palopo

Hasil analisis Koefisien determinasi R^2 (R Square) = 80% menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan koefisien korelasi sebesar = 64% menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, masa kerja dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dan lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. misalnya kebersihan, ruangan dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Selain

lingkungan kerja, komunikasi yang efektif di dalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan.

Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang memandang organisasi dan lingkungan sebagai sub-sistem yang saling tergantung dan saling mempengaruhi input (lingkungan eksternal) proses (organisasi) output (lingkungan eksternal). Tinggi rendahnya derajat saling ketergantungan akan memperlihatkan bentuk organisasinya kepada bentuk organisasi pelayanan publik atautkah organisasi.

Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja, oleh karenanya, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja. (Pasal 50 UU Ketenagakerjaan). Masa kerja pekerja dihitung dari tanggal masuknya pekerja baik jenis status dalam perjanjian kerja. Di dalam UU RI tentang tenaga kerja no 13 2003 ada 2(dua) status pekerja yaitu pkwt dan pkwt. Apabila pekerja dengan status pkwt maka masa kerjanya habis otomatis baik periode waktu perjanjian yang sudah di tanda tangan dan disepakati antara perusahaan dan pekerja. Dan tidak berlaku lagi tanggal masuk dari pekerja tersebut baik surat kontrak sebelumnya. kemudian berlaku masa kerja yang baru dengan surat kontrak yang baru.

PT. Hadji Kalla sebagian dari suatu sistem yang lebih luas tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal dan internal yang terjadi. Kondisi ini menuntut daya adaptasi yang tinggi terhadap perubahan lingkungan yang sedang berlangsung. Menghadapi masa depan yang sarat

dengan tantangan, maka perusahaan perlu menempatkan sumber daya manusia sebagai paradigma utama dalam rangka pembangunan perusahaan yang siap berkompetisi.

Dalam rangka keterbukaan dan globalisasi sekarang ini, pola pikir para manajer atau pimpinan seharusnya lebih terbuka dan transparan, terutama dalam memandang posisi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dewasa ini sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat pencapaian target dan tujuan organisasi semata, tetapi sumberdaya manusia adalah aset yang harus dipelihara dan dikembangkan. Hal tersebut perlu dipahami bahwa sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau instansi, sangat penting untuk pencapaian tujuan, tetapi juga sudah menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis, dengan lingkungan kerja dan masa kerja harus betul-betul mendapat perhatian khusus karena jika kedua hal tersebut tidak dapat difungsikan dengan baik pada PT. Hadji Kalla Palopo, maka peningkatan kepuasan karyawan tidak akan maksimal, karena masa kerja adalah lamanya bekerja mulai dari masuk kerja sampai sekarang yang sudah lama sebagai karyawan. Masa kerja di dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik mempengaruhi pemberdayaan karyawan untuk mendorong dan membangkitkan semangat kerja serta potensi yang ada dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, maka perlu diupayakan pengetahuan dan keterampilan yang

baik, sehingga karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.

BAHAN DAN METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber datanya terdiri dari data primer dan sekunderr.

Populasi yang diteliti adalah jumlah seluruh karyawan PT.Hadji Kalla Palopo yang berjumlah 30 orang. Karena populasi hanya 30 orang maka digunakan sampel jenuh atau metode sensus yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan responden penelitian.

Alat analisis data yang digunakan yaitu SPSS versi 17 dengan menggunakan metode analisis data Analisis secara deskriptif mengenai faktor faktor lingkungan dan masa kerja terhadap pada PT. Hadji Kalla Palopo dengan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e_i$$

Y = Kepuasan karyawan

β_0 = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Masa Kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi dari variabel X

e = Error, / Faktor Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja (Y) .

Kepuasan Kerja (Y) adalah hasil kerja maksimal yang dicapai oleh karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan merupakan aktualisasi kerja yang dilakukan

oleh karyawan untuk menghasilkan satu kesatuan tahapan kerja yang yang terdiri dari input, output dan benefit pada PT. Hadji Kalla Palopo. Indikator kepuasan kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, kualitas kerja yang dihasilkan, kelancaran dalam bekerja, manfaat dari bekerja dan seni dalam bekerja.

Hasil kerja yang yang dimaksud disini merupakan hasil kerja yang aktual yang dilakukan oleh karyawan sehubungan dengan pelaksanaan baik tugas dan pelayanan apa yang telah digariskan untuk mencapai tujuan institusi. Indikator kepuasan kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, kualitas kerja yang dihasilkan, kelancaran dalam bekerja, manfaat dari bekerja dan seni dalam bekerja .lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	11	36,67
2	Baik	9	30,00
3	Sedang	6	20,00
4	Rendah	3	10,00
5	Sangat Rendah	1	3,33
6	T o t a l	30	100%

Dari tabel di atas distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa kualitas hasil yang dihasilkan dengan kategori sangat baik sebanyak 11 orang (33,67%), baik 9 orang atau sebesar (30%), sedang sebanyak 6 orang (20.00%) dan rendah sebanyak 3 orang atau (10%) dan sangat rendah sebanyak 1 orang atau sebesar (3,33%).

Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sangat baik.

Berikut adalah tanggapan responden berdasarkan hasil kuisioner dari 30 responden mengenai kelancaran dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Kategori	Orang	Persentase
1	Sangat baik	9	30,00
2	Baik	12	40,00
3	Sedang	6	20,00
4	Rendah	4	13,33
5	Sangat Rendah	0	0
6	T o t a l	30	100

Dari tabel di atas distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa kelancaran dalam bekerja dengan kategori sangat baik sebanyak 9 orang (30,00%), baik 12 orang atau sebesar (40,00%), sedang sebanyak 6 orang (20,00%), rendah sebanyak 4 (13,33%) dan sangat rendah (0). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sangat baik.

Berikut adalah tanggapan responden berdasarkan hasil kuisioner dari 30 responden mengenai kelancaran dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Kategori	Orang	Persentase
1	Sangat baik	10	33,33
2	Baik	9	30,00
3	Sedang	7	23,33
4	Rendah	3	10,00
5	Sangat Rendah	1	3,33
6	T o t a l	30	100

Dari tabel 4.6. distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa kualitas hasil yang dihasilkan dengan kategori sangat baik sebanyak 10 orang (33,33%), baik 9 orang atau sebesar (30,00%), sedang sebanyak 6 orang (20,00%), rendah sebanyak 3 (10,00%) dan sangat rendah 1 orang atau (3,33%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sangat baik.

Berikut adalah tanggapan responden berdasarkan hasil kuisioner dari 30 responden mengenai Manfaat dari Bekerja dan seni dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Jawaban Responden	Orang	Persentase
1	Sangat baik	10	33,33
2	Baik	13	43,33
3	Sedang	4	13,33
4	Rendah	3	10,00
5	Sangat Rendah	0	0
6	Jumlah	30	100,00

Dari tabel di atas distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja dengan kategori sangat baik sebanyak 10 orang (33,33%), sedang 13 orang atau sebesar (43,33%), sedang sebanyak 4 orang (13,33%) dan rendah sebanyak 3 orang atau (10,00), dan sangat rendah (0). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah baik.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang diembankan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dapat dilihat tanggapan responden pada tabel berikut ini :

No	Kategori	F	%
1	Sangat baik	7	23
2	Baik	14	47
3	Sedang	5	17
4	Rendah	4	13
5	Sangat Rendah	0	0
5	Jumlah	30	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dan persentase tanggapan responden mengenai suasana kerja karyawan terlihat dominan menyatakan baik sebesar 14 orang responden atau 47%, yang menyatakan sangat baik sebesar 7 orang atau 23%, sedang sebesar 5 orang responden atau 17%, sangat rendah sebesar 4 orang responden atau 13% dan sangat rendah (0). Berikut adalah penjelasan pada tabel di bawah yang tentang tanggapan responden mengenai hubungan antara karyawan pada berikut ini :

No	Kategori	F	%
1	Sangat baik	6	20
2	Baik	14	47
3	Sedang	7	23
4	Rendah	3	10
5	Sangat rendah	0	0
6	Jumlah	30	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dan persentase tanggapan responden mengenai penguasaan karyawan terlihat dominan menyatakan baik sebesar 14 orang responden atau 47%, sangat baik sebesar 6 orang atau 20%, sedang sebesar 7 orang responden atau 23%, rendah sebesar 4 orang responden atau 10%

dan sangat rendah (0). Berikut adalah penjelasan pada tabel di bawah ini yang tentang tanggapan responden mengenai keamanan kerja karyawan pada berikut ini :

No	Kategori	Responden (orang)	%
1	Sangat baik	8	27
2	Baik	12	40
3	Sedang	7	23
4	Rendah	3	10
5	Sangat baik	0	0
6	Jumlah	30	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dan persentase tanggapan responden mengenai keamanan kerja karyawan terlihat dominan menyatakan baik sebesar 12 orang responden atau 40% dengan, sangat baik sebesar 8 orang atau 27%, sedang sebesar 7 orang responden atau 23%, rendah sebesar 3 orang responden atau 10% dan sangat rendah (0). Berikut adalah penjelasan pada tabel di bawah ini yang tentang tanggapan responden mengenai keamanan kerja karyawan pada berikut ini :

No	Kategori	Responden (orang)	%
1	Sangat baik	8	27
2	Baik	13	43
3	Sedang	6	20
4	Rendah	3	10
5	Sangat Rendah	0	0
5	Jumlah	30	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dan persentase tanggapan responden mengenai teman kerja karyawan terlihat dominan menyatakan baik sebesar 13 orang responden atau 43%, sangat baik sebesar 8 orang

atau 27%, baik sebesar 6 orang responden atau 20%, rendah sebesar 3 orang responden atau 10% dan sangat rendah (0). Berikut adalah penjelasan pada tabel di bawah ini yang tentang tanggapan responden mengenai ruang kerja karyawan pada berikut ini :

No	Kategori	Responden (orang)	%
1	Sangat baik	5	17
2	Baik	15	50
3	Sedang	6	20
4	Rendah	4	13
5	Sangat Rendah	0	0
6	T o t a l	30	100

Pada tabel di atas, menjelaskan ruang kerja bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang atau 17%, ,baik ada sebanyak 15 atau 50%, yang menyatakan sedang 6 orang 20%, dan rendah sebanyak 4 orang responden atau 13% dan sangat rendah (0). Berikut adalah penjelasan pada tabel di bawah ini tentang tanggapan responden mengenai penerangan lampu di kantor sebagai berikut ini :

No	Kategori	Responden (orang)	%
1	Sangat baik	4	13
2	Baik	16	53
3	Sedang	7	23
4	Rendah	3	10
5	Sangat Rendah	0	0
6	T o t a l	30	98

Pada tabel di atas, menjelaskan pendidikan bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau 13%, ,baik ada sebanyak 16 atau 48%, yang menyatakan cukup baik 7 orang atau 20%, dan tidak baik sebanyak 3 orang responden atau 10%.

Masa Kerja (X2)

Masa kerja merupakan pekerja yang dihitung dari tanggal masuknya pekerja baik jenis status dalam perjanjian kerja. Untuk merekrut tenaga kerja harus dilihat jenis kontraknya apakah *probation to permanent* karena dalam pkwt ada perjanjian kontrak untuk *probation* selama 3 bulan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Kategori	Responden (orang)	Persentase %
1	Sangat baik	4	13.33
2	Baik	11	36.67
3	Sedang	5	16.67
4	Rendah	6	20.00
5	Sangat Rendah	4	13.33
6	T o t a l	30	100%

Dari table distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerjadengan kategori baik sebanyak 30 orang (36.67%), sedangkan sangat baik sebanyak 4 orang (13.33%), tidak baik sebanyak 6 orang (20.00%) dan sangat tidak baik sebanyak 4 orang atau (13.33%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah baik (sangat tinggi).

Berikut adalah tanggapan responden mengenai senang menerima tanggung jawab kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

No	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat baik	5	16.67
2	Baik	10	33.33
3	Sedang	6	20.00
4	Rendah	10	33.33
5	Sangat Rendah	0	0
6	T o t a l	30	100%

Dari distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggung jawab kerja dengan kategori baik sebanyak 5 orang (16.67%), sangat baik sebanyak 10 orang (33.33%), dan tidak baik sebanyak 7 orang (23.33%), sangat tidak baik sebanyak 3 orang atau (10.00%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa pengetahuan pegawai PT. Hadji Kalla Palopo Palopo adalah baik (sangat baik).

Berikut adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan pekerjaan baik tugas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat baik	6	20.00
2	Baik	14	46.67
3	Sedang	7	23.33
4	Rendah	3	9,97
	Sangat Rendah	0	0
6	T o t a l	30	100%

Dari tabel distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa pekerjaan baik tugas dengan kategori baik sebanyak 6 orang (20.00%), sangat baik sebanyak 14 orang (46.67%), netral sebanyak 7 orang atau (23.33%), tidak baik sebanyak 2 orang atau (6.67%) dan sangat tidak baik

sebanyak 1 orang (3.33%). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa pekerjaan baik tugas karyawan adalah sangat baik sehingga dalam penanganan masalah dapat diselesaikan dengan profesionalisme.

Berikut tanggapan responden mengenai pengalaman kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla di Palopo. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Kategori	Orang	Persentase
1	Sangat baik	7	23,33
2	Baik	15	50,00
3	Sedang	3	10,00
4	Rendah	5	16,67
5	Sangat Rendah	0	0
5	T o t a l	30	100

Dari tabel distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa pekerjaan baik tugas dengan kategori baik sebanyak 7 orang (23,33%), sangat baik sebanyak 15 orang (50,00%), sedang sebanyak 3 orang atau (10,00%), rendah sebanyak 5 orang atau (16.67%) dan sangat tidak baik sebanyak (0). Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden mengemukakan bahwa pekerjaan baik tugas karyawan adalah sangat baik sehingga dalam penanganan masalah dapat diselesaikan dengan profesionalisme.

Berikut dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang menggambarkan koefisien regresi linear berganda masing-masing independen variable:

Variabel	Koefisien Regresion	Thit	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	0,612	3.730	0,001
Masa Kerja (X2)	0,586	3.623	0,001
Adjusted R Square :	= 0,651		
R Square : 0,800	= 80%		
Multiple R : 0,640	= 64 %		
F rasio	= 23.988		
Sig.	= 0,000		

Dari data SPSS print out dapat dijabarkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,480 + 0,612 X_1 + 0,586 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dikemukakan bahwa koefisien regresi linier berganda berpengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla Palopo. Berikut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (b0)

(b0) sebesar -0,484 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas (X1 dan X2) konstan atau sama dengan nol, maka kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla di Palopo menurun sebesar -0,484 satuan.

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan koefisien regresi (b1) variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,612. ini berarti apabila ada perubahan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada peningkatan kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla di Palopo. Fenomena tersebut di atas berlaku jika diasumsikan bahwa semua variabel lain (masa kerja) dianggap tetap.

Masa Kerja (X2)

Berdasarkan koefisien regresi (b2) variabel masa kerja (X2) adalah 0,568. ini berarti apabila ada perubahan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada peningkatan kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla di Palopo. Fenomena tersebut di atas berlaku jika diasumsikan bahwa semua variabel lain (lingkungan kerja) dianggap tetap.

Berikut ini dapat dilihat hasil pengolahan data primer melalui SPSS dan interpretasinya sebagai berikut :

- Koefisien korelasi ganda ($R = 0,800$) memberikan arti bahwa terdapat hubungan antara independen variabel (lingkungan kerja dan masa kerja) dengan dependen variabel (kepuasan kerja) sebesar 0,800 atau 80%, secara kualitatif, hubungan ini diketerangkan sangat erat karena 0,800 lebih besar dari pada 0,5 atau mendekati 1. Karena jumlah dari variabel independen lebih dari 1, maka untuk melihat hubungan independen terhadap variabel dependen digunakan Adjusted R Square = 0,613 memberikan arti bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja dan masa kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan pada PT. Hadji Kalla di Palopo sebesar 0,613 secara kualitatif dapat dikemukakan sumbangan lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja adalah tinggi yakni sekitar 61,3% tinggi rendahnya variasi kepuasan kerja ditentukan oleh ditinggi rendahnya variasi lingkungan kerja dan masa kerja 61,3%) dipengaruhi oleh sebab lain.

b. Melalui uji Anova dapat diketahui bahwa probabilitas (Sig) = 0,000 Sig ini jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga model regresi ini dapat atau bisa dipakai untuk memprediksi nilai kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla Palopo dengan kata lain bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang telah ditampilkan di atas dapatlah dikemukakan untuk menguji pengaruh independen variabel secara parsial digunakan koefisien regresi linier berganda untuk masing-masing variabel independen variabel. Apabila analisis koefisien ini menunjukkan independen variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap dependen variabel.

Selanjutnya untuk membuktikan signifikansi masing-masing independen variabel secara parsial, digunakan uji t, melalui SPSS diperoleh nilai t untuk masing independen variabel. Nilai t ini selanjutnya dibandingkan dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05\%$) dan $DF = 2$.

masing-masing independen variabel. Jika $sig < \alpha = 0,05\%$), maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data di atas untuk mengetahui variabel-variabel bebas terhadap kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla Palopo dilakukan uji statistik t (student t) dan dari 2 variabel, variabel yang berpengaruh sangat dominant adalah :

1. Variabel lingkungan kerja, ini menunjukkan koefisien korelasi parsial pada nilai $t = 3,730$ dengan $sig. 0,001$ yang berarti secara statistik,

lingkungan kerja pada PT. Hadji Kalla di Palopo berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena lingkungan kerja pada PT. Hadji Kalla menunjang sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat.

2. Variabel masa kerja ini menunjukkan oleh koefisien korelasi pada nilai $t = 3,623$ dengan $sig. 0,001$ yang berarti secara statistik, masa kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena masa kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla sangat baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan dan positif. Hasil penelitian ini baik dengan teori dua faktor yang menyatakan kepuasan ataupun ketidakpuasan dapat dipengaruhi kondisi tempat bekerja, kualitas, keamanan, pengawasan kerja serta hubungan yang berlangsung dengan orang lain.

Selain itu, penelitian ini juga baik dengan teori Herzberg yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan non fisik (Ardana). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan beberapa kajian yang telah dibuktikan. Sardzoska. Annakis menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan. Hal ini juga berarti, jika terjadi kenaikan skor lingkungan

kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya jika terjadi penurunan skor lingkungan kerja akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Koefisien korelasi ganda ($R = 0,800$) memberikan arti bahwa terdapat hubungan antara independen variabel (lingkungan kerja dan masa kerja) dengan dependen variabel (kepuasan kerja) sebesar 0,800 atau 80%, secara kualitatif, hubungan ini diketerangan sangat erat karena 0,800 lebih besar dari pada 0,5 atau mendekati 1. Karena jumlah dari variabel independen lebih dari 1, maka untuk melihat hubungan independen terhadap variabel dependen digunakan Adjusted R Square = 0,613 memberikan arti bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja dan masa kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan pada PT. Hadji Kalla di Palopo sebesar 0,613 secara kualitatif dapat dikemukakan sumbangan lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja adalah tinggi yakni sekitar 61,3% tinggi rendahnya variasi kepuasan kerja ditentukan oleh ditinggi rendahnya variasi lingkungan kerja dan masa kerja 61,3%) dipengaruhi oleh sebab lain. Melalui uji Anova dapat diketahui bahwa probabilitas ($Sig = 0,000$) Sig ini jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga model regresi ini dapat atau bisa dipakai untuk memprediksi nilai kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla Palopo dengan kata lain bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang telah ditampilkan di atas dapatlah

dikemukakan untuk menguji pengaruh independen variabel secara parsial digunakan koefisien regresi linier berganda untuk masing-masing variabel independen variabel. Apabila analisis koefisien ini menunjukkan independen variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap dependen variabel. Selanjutnya untuk membuktikan signifikansi masing-masing independen variabel secara parsial, digunakan uji t, melalui SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing independen variabel. Nilai t_{hitung} ini selanjutnya dibandingkan dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05\%$) dan $DF = 2$. masing-masing independen variabel. Jika $sig < \alpha = 0,05\%$, maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data di atas untuk mengetahui variabel-variabel bebas terhadap kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla Palopo dilakukan uji statistik t (student t) dan dari 2 variabel, variabel yang berpengaruh sangat dominant, variabel lingkungan kerja, ini menunjukkan koefisien korelasi parsial pada nilai $t = 3,730$ dengan $sig. 0,001$ yang berarti secara statistik, lingkungan kerja pada PT. Hadji Kalla di Palopo berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena lingkungan kerja pada PT. Hadji Kalla menunjang sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Variabel masa kerja ini menunjukkan oleh koefisien korelasi pada nilai $t = 3,623$ dengan $sig. 0,001$ yang berarti secara statistik, masa kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena masa kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla sangat baik

sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

1) Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hadji Kalla di Palopo. 2) Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja maka perlu mendapat perhatian khusus, agar supaya terus mengalami perubahan yang lebih baik PT. Hadji Kalla Palopo. 3) Hasil analisis Koefisien determinasi R^2 (R Square) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Annakis, John, Antonio Lobo and Soma Pillay. 2011. Exploring Monitoring, Work Environment And Flexibility As Predictors Of Job Satisfaction Within Australian Call Centres. *International Journal of Business and Management*
- As'ad, 2010. *The Change Of Sosial in Motivation Prospective*. Published By Jhon Wiley and Sons, USA.
- Chhin, 2001, *Manajemen Operasi*, edisi ketujuh. Salemba Empat. Jakarta
- Davis, 2007. *Kajian-kajian Keterampilan dan Kompetensi SDM*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Handoko. T. Tani, 2007. *Dasar-Dasar Motivasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex,S, 2009. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Ghalia, Indonesia.
- , 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Ghalia, Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Kinicki 2003, *Putting the Service –Profit Chain to Work Harvard Business Review*
- Robbins, 2009. *Manajemen Kekaryawanan di Indonesia*. Penerbit H. Aras Agung, Jakarta
- , 2003. *Manajemen Kekaryawanan di Indonesia*. Penerbit H. Aras Agung, Jakarta
- Sedarmayanti, 2009. *Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan Dan Pendayagunaan Pegawai*. PT. Gramedia, Jakarta.
- tono, 2007. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia ;Pengadaan ,Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Sopiah 2008, *Prinsip Dasar Manajemen, Edisi Ketiga*, BPF, Yogyakarta.

- Soeroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Susilo Martoyo, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Subowo, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sardzoska dkk (2030 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Paripurna 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Erlangga, Bandung. Ghozali, I,
- Wibowo, 2030. *Manajemen Kinerja Erlangga*, Bandung. Ghozali, I,