



UNTAR

FAKULTAS
EKONOMI & BISNIS

Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan



VOLUME 4/04/Oktober/2022

DAFTAR ISI

PENGARUH FINANCIAL LITERACY, HERDING BEHAVIOR DAN OVERCONFIDENCE TERHADAP INVESTMENT DECISION Novia Valentina, Ary Satria Pamungkas	844-851
PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, TEMAN SEBAYA DAN KONTROL DIRI TERHADAP PERILAKU MENABUNG Priscillia Chandra, Ary Satria Pamungkas	852-863
PENGARUH ADANYA TOLERANSI RISIKO, ILUSI KONTROL DAN KEENGANAN RASA MENYESAL TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI INVESTOR MUDA Ivenny Cecilia, Herman Ruslim	864-870
PENGARUH RETURN ON EQUITY, LOAN TO DEPOSIT RATIO, DAN NON PERFORMING LOAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN Jessica Kezia Kusuma, Herman Ruslim	871-881
PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERAGE, DAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP HARGA SAHAM Corryanti kosasih, Ignatius Roni Setyawan	882-890
PENGARUH FINANCIAL LITERACY, FINANCIAL INCLUSION DAN FINANCIAL BEHAVIOUR TERHADAP MINAT BERINVESTASI MAHASISWA Nicholas Jonathan, Ignatius Rony Setyawan	891-898
PENGARUH FINANCIAL ATTITUDE, RISK PERCEPTION TERHADAP INVESTMENT INTENTION PADA PASAR SAHAM INDONESIA Rita Felisya, Agus Zainul Arifin	899-907
ANALISIS FINANCIAL DISTRESS PADA MASA PANDEMI Sheren Destiana, Nuryasman MN	908-917
PENERAPAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA Vivian, Nuryasman MN	918-927
PENGARUH ENTREPRENEURSHIP EDUCATION, GENDER, AGE, DAN FAMILY BACKGROUND TERHADAP ENTREPRENEURIAL INTENTION PADA MAHASISWA UNIVERSITAS TARUMANAGARA Diovedo Yeodyra, Sarwo Edy Handoyo	928-937

PENGARUH FINANCIAL ATTITUDE, FINANCIAL LITERACY DAN FINANCIAL KNOWLEDGE TERHADAP FINANCIAL BEHAVIOR Jefilyana, Sarwo Edy Handoyo	938-946
PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA GOJEK James Renaldo, Kurniati W Andani	947-954
PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN, FREE CASH FLOW, DAN LEVERAGE TERHADAP DIVIDEND PAYOUT RATIO Angelica, Yusbardini	955-963
PENGARUH INFLASI, KURS, DAN SUKU BUNGA TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN PROPERTI PERIODE 2018-2021 Abraham Amanberga, Maswar Abdi	964-970
PENGARUH EFISIENSI, EFEKTIVITAS, DAN LEVERAGE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PUBLIK MAKANAN MINUMAN Felicia Gabriel, Maswar Abdi	971-978
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN ADVERSITAS DAN EFIKASI DIRI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN Calvin, Edalmen	979-986
PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Michella, Edalmen	987-996
PENGARUH EWOM, KESADARAN MEREK, CITRA MEREK TERHADAP INTENSI PEMBELIAN KONSUMEN PRODUK PERAWATAN KULIT DI JAKARTA Grecia Amanda Budiono, Frangky Slamet	997-1007
PENGARUH PROFITABILITAS, KEBIJAKAN DIVIDEN DAN LEVERAGE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN MANUFAKTUR PADA SEKTOR DASAR DAN KIMIA Krista Mahla Wivita, Hendra Wiyanto	1008-1017
PENGARUH PERCEIVED QUALITY DAN ONLINE PROMOTION ON PRICE TERHADAP CUSTOMER LOYALTY CINEMA XXI DI JAKARTA BARAT Purnama Dharmawan, Keni, Bella Sutanto	1018-1025

PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, POLA PIKIR KEWIRAUSAHAAN, KREATIVITAS TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA Kardila, Ida Puspitowati	1026-1034
PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP AFFECTIVE COMMITMENT DAN TURNOVER INTENTION Muladi Ajisasmito, Yusi Yusianto	1035-1044
PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE, EARNING MANAGEMENT DAN LEVERAGE TERHADAP LIKUIDITAS PASAR SAHAM Alfredo Waani, Khairina Natsir	1045-1053
PENGARUH AKTIVITAS PEMASARAN MEDIA SOSIAL PADA TIKTOK TERHADAP NIAT BELI SCARLETT WHITENING Hania Pratiwi, Cokki	1054-1061
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DAERAH BANDAR LAMPUNG Marco Christian, Sanny Ekawati	1062-1069
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT BELI SMARTPHONE XIAOMI PADA PENGGUNA SMARTPHONE DI JAKARTA Nico Yonathan, Yenny Lego	1070-1078
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI INTENSI PEMBELIAN PRODUK PERAWATAN KULIT LOKAL DI JAKARTA Clara Merny Liviany, Franky Slamet	1078-1087
PENGARUH KOMPENSASI, MUTASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK DANAMON CABANG ABDUL MUIS DI JAKARTA Kania Benita, Ronnie Resdianto Masman	1088-1095
PENGARUH INTOLERANCE OF UNCERTAINTY TERHADAP KEMAMPUAN BERADAPTASI KARIR MAHASISWA: POLA PIKIR KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI MEDIASI Denzel Edgar, Hetty Karunia Tunjungsari	1096-1104
PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE DAN AKTIVITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN SEKTOR CONSUMER GOODS YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA Erwin Setiawan, Indra Widjaja	1105-1115

PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Michella¹, Edalmen²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: michella.115180203@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 26-01-2022, revisi: 13-03-2022, diterima untuk diterbitkan: 16-07-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penghargaan, lingkungan kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *non-probability sampling* menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan 50 responden yang bekerja bagian pemasaran pada PT. Defas Adiputra Bersama di Tangerang. Metode pengumpulan data dari responden dilakukan dengan menggunakan kuesioner melalui pembuatan *google form*. Kemudian data tersebut akan diolah dengan menggunakan aplikasi *Smart-PLS*. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan, lingkungan kerja dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Defas Adiputra Bersama.

Kata Kunci: Penghargaan, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of rewards, work environment and work relations on job satisfaction. This research is included in the category of quantitative research. Determination of the sample in this study was carried out using a non-probability sampling method using a saturated sampling technique with 50 respondents working in the marketing department at PT. Defas Adiputra Bersama in Tangerang. The method of collecting data from respondents was done by using a questionnaire through the creation of a google form. Then the data will be processed using the Smart-PLS application. Hypothesis testing conducted in this study shows that rewards, work environment and work relations have a significant effect on job satisfaction at PT. Defas Adiputra Bersama.

Keywords: Awards, Work Environment, Work Relations, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Salah satu bentuk manajemen dalam organisasi yang saat ini masih dikembangkan adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengatur sumber daya manusia seperti hubungan antar tenaga kerja dan peran yang ada di dalam perusahaan secara efisien serta efektif agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Ketika karyawan merasakan puas dalam bekerja tentunya mereka akan bekerja dengan kemampuan yang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang dimiliki oleh pekerja baik dari sebuah perusahaan atau organisasi apabila mereka merasa puas akan tempat mereka bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja di dalam perusahaan. Faktor pertama yaitu dengan memberi penghargaan. Penghargaan adalah pemberian yang dilakukan

kepada seseorang dalam bentuk imbalan atas balas jasa karena telah melakukan perilaku baik, melakukan sesuatu untuk perusahaan. Tujuan yang dicapai dalam pemberian penghargaan adalah untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik individu. Dengan demikian penghargaan akan membuat seseorang merasakan puas dalam bekerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kaawaase dan Sejjaka (2014), Lailatul (2018), Hesti (2020), Jonathan and Jeanette (2010), serta Alfonsus dan Erwin (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lain halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuanita (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di dalam perusahaan adalah lingkungan kerja yaitu kondisi tempat kerja yang akan mempengaruhi aktivitas karyawan di dalam perusahaan saat bekerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang dapat dilihat secara *real* atau dapat dilihat secara fisik dari tempat kerjanya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang membuat anggota atau karyawan merasa senang dengan adanya hubungan kerja yang baik dan harmonis antara atasan maupun sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Jasmine dan Edalmen (2020), Funny dan Oey (2020), Quinerita dan Mahendra (2015), Sarah dan Alini (2020), Ronna, Rita, dan Yantje (2020), serta Shelvia (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lain halnya dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, hubungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada dasarnya, setiap individu atau karyawan pasti memiliki persepsi yang berbeda-beda baik positif, maupun negatif terhadap hubungan kerja dengan atasan atau sesama rekan kerja mereka yang dilaporkan untuk menunjukkan tingkat kepuasan kerja. Ada dua dimensi yang ada di hubungan kerja yang umum yaitu hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antar atasan. Penelitian ini juga mendukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Baker, (2016), Yusuf, Irfan, Rahayu dan Ella (2019), serta Jonathan and Jeanette (2010) yang menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas dimana masih terdapat *research gap* hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh penghargaan, lingkungan kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penulis melakukan penelitian ini pada PT. Defas Adiputra Bersama yang diharapkan akan dapat memperluas literatur hasil temuan tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kajian teori

Penghargaan

Menurut Fahmi (2016), penghargaan diberikan kepada seseorang untuk membalas jasa yang telah dilakukan atas prestasi pekerjaan untuk organisasi, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah sesuatu imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok yang telah melakukan suatu pekerjaan secara maksimal dan melebihi pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Lingkungan kerja

Menurut Danang (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan

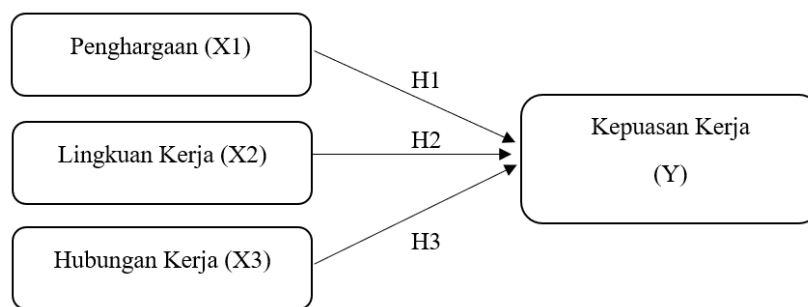
Dari definisi lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan sebagai kondisi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan aktivitas di dalam perusahaan.

Hubungan kerja

Menurut Aloewic (1996) pengertian dari hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Berdasarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah suatu ikatan atau jalinan dimana seorang pekerja dan pengusaha bertemu dan melakukan perjanjian yang dimana pekerja menyatakan kesanggupan dalam bekerja kepada sang pengusaha dan kesanggupan pengusaha dalam membayar upah atau gaji kepada sang pekerja.

Kepuasan kerja

Sutrisno (2009), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dan mendapatkan nilai yang positif dalam pekerjaannya tersebut. Dari kajian teori diatas dapat digambarkan keterkaitan antar variabel dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan Gambar 1, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Hubungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

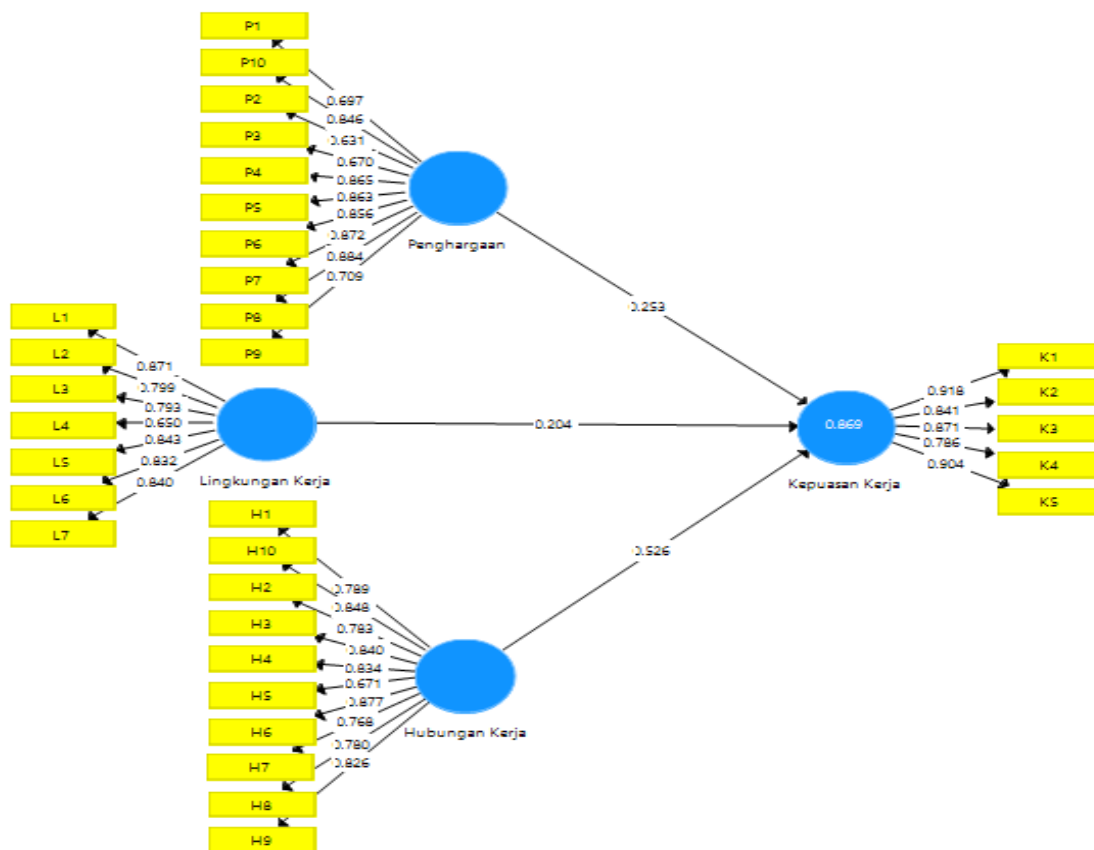
Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja bagian pemasaran di PT. Defas Adiputra Bersama di Tangerang sebanyak 50 orang. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* kepada karyawan PT. Defas Adiputra Bersama. Data yang telah didapat akan diolah dengan menggunakan *Software Smart-PLS*. Pengujian dilakukan pada *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap indikator pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel dikatakan layak atau tidak melalui *outer loading* ($>0,7$) dan AVE ($>0,5$). Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang pakai dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi. Uji reliabilitas dilakukan terhadap nilai koefisien *alpha cronbach* dan *composite reliability* ($>0,6$). Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*. Lalu pengujian juga dilakukan pada *inner model* untuk menguji hipotesis yang telah

ditentukan. Terdapat kriteria-kriteria yang harus dipenuhi yaitu nilai koefisien determinasi (R^2), *cross-validated redundancy* (Q^2), *path-coefficients*, *effect size* (f^2) dan *Goodness of Fit* (GoF). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh yang terjadi apakah (positif/negatif) dari *coefficient* yang dihasilkan, dan tingkat signifikansi dengan menggunakan nilai *t-statistic* ($>1,96$) dan *p-value* ($<0,05$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

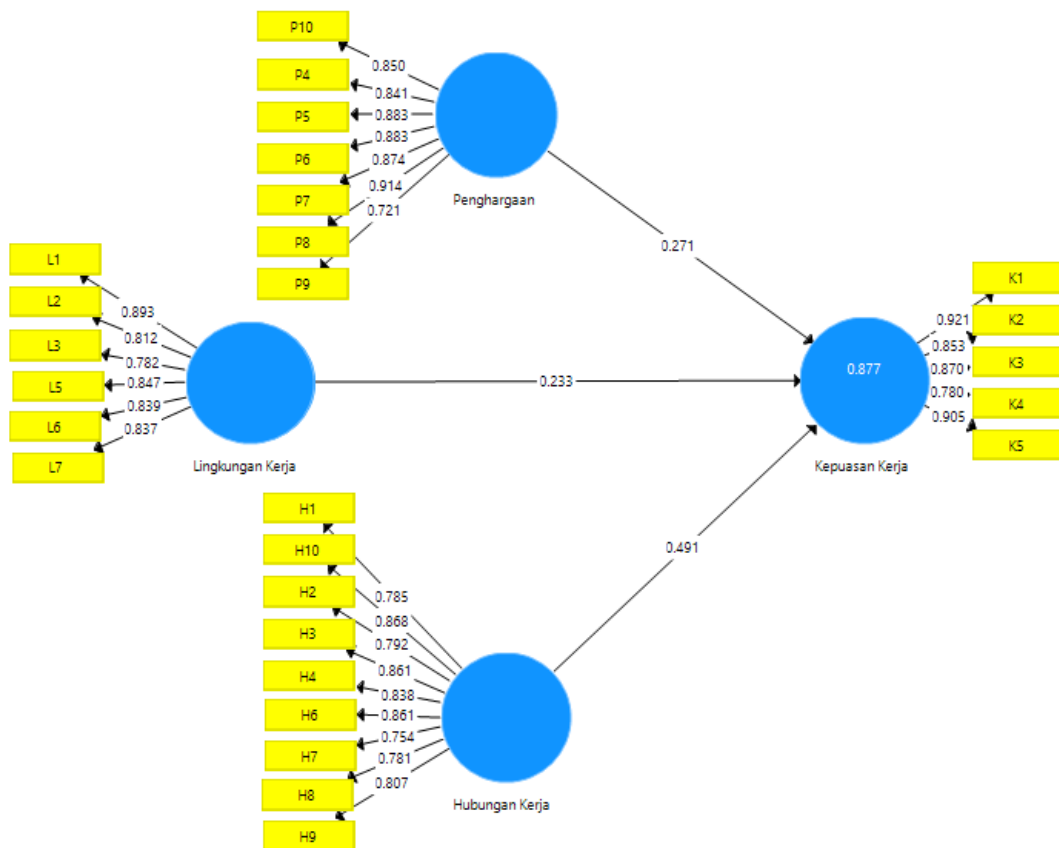
Uji validitas

Analisis data dilakukan melalui uji *outer model* dan *inner model*. Berikut gambar hasil pengujian *outer loading* yang menggunakan analisis PLS *Algorithm*:



Gambar 2. Output *outer loading*

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen dalam pengolahan data PLS di Gambar 2 *outer loadings* di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas variabel penghargaan, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan kerja masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* sebesar $>0,6$ dan $>0,7$. Indikator yang nilainya $>0,6$ dinyatakan memiliki keterangan cukup dan indikator yang nilainya $>0,7$ dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Maka indikator di atas dinyatakan valid tetapi indikator yang nilainya kurang dari 0,7 seperti P1, P2, P3, L4, dan H5 yang memiliki keterangan cukup akan dihilangkan agar seluruh indikator masing-masing variabel berhasil merefleksikan variabelnya.



Gambar 3. *Output outer loading* (setelah indikator dihilangkan)

Berdasarkan pengolahan data PLS dalam Gambar 3, *outer loading* diatas, dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang memiliki nilai *loading* diatas 0,7 artinya seluruh indikator dinyatakan memiliki validitas yang tinggi atau memiliki hubungan yang positif terhadap variabel-variabelnya di setiap butir pertanyaan nya.

Dari hasil data tersebut juga didapat *path coefficients* di setiap variabel. Pertama adalah penghargaan dengan nilai 0,271 yang berpengaruh positif, artinya jika penghargaan yang diberi semakin banyak maka kepuasan kerja akan meningkat. Kedua adalah lingkungan kerja dengan nilai 0,233 yang berpengaruh positif, artinya jika lingkungan kerja yang diberi semakin baik dan nyaman maka kepuasan kerja akan meningkat. Dan yang ketiga adalah hubungan kerja dengan nilai 0,491 yang juga berpengaruh positif, artinya jika hubungan kerja antara atasan maupun sesama rekan kerja terjalin dengan baik maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil uji Average Variance Extracted (AVE)

Terdapat perhitungan AVE yang disajikan pada Tabel 1. Pada uji validitas konvergen setiap indikator dinyatakan valid jika nilai AVE lebih besar atau sama dengan 0,5.

Tabel 1. Hasil pengujian validitas konvergen (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Average Variance Ectracted (AVE)	Keterangan
Hubungan Kerja	0,668	Valid
Kepuasan Kerja	0,752	Valid
Lingkungan Kerja	0,699	Valid
Penghargaan	0,730	Valid

Uji reliabilitas

Dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel penelitian, (Sarstedt *et al.*, 2017) mengemukakan suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,6.

Tabel 2. Analisis reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Hubungan kerja	0,937	0,947	Reliabel
Kepuasan kerja	0,917	0,938	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,914	0,933	Reliabel
Penghargaan	0,937	0,950	Reliabel

Hasil uji *R-Square* (R^2)

Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai variasi adanya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil pengujian *R-Square*

Variabel	R^2
Kepuasan Kerja	0,877

Berdasarkan Tabel 3, kepuasan kerja mempunyai nilai R^2 sebesar 0,877. Artinya, sebesar 87,7% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dapat dijelaskan variabel lain.

Hasil uji *Q-Square* (Q^2)

Q^2 menunjukkan apakah variabel yang ada dalam penelitian dapat memprediksi model dengan baik atau tidak. Hasil pengukuran akan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil pengujian *Q-Square*

Variabel	Q^2
Kepuasan kerja	0,630

Berdasarkan hasil pengukuran *Q Square* yang ada pada Tabel 4 di atas, nilai dari *Q square* pada penelitian ini sebesar 0,630 ($Q^2 > 0$) yang berarti model variabel yang ada pada penelitian dapat memprediksi dengan baik.

Hasil uji *f-Square* (F^2)

Uji *effect size* akan dilakukan untuk mengetahui adanya dampak perubahan yang terjadi pada model penelitian dengan keberadaan atau hilangnya variabel tertentu dari sebuah model penelitian. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil pengujian *f-Square*

Variabel	Keputusan Pembelian
Hubungan kerja	0,413
Lingkungan Kerja	0,130
Penghargaan	0,172

Hasil uji *Goodness of Fit* (GoF)

Pengujian *goodness of fit* (GoF) dilakukan pada penelitian ini untuk menguji seberapa kelayakan dan kecocokan model penelitian yang ada dalam penelitian. Untuk menguji kecocokan model

penelitian, nilai GoF dihitung secara manual dengan menggunakan nilai AVE dan nilai R² yang sudah didapat. Perhitungan GoF sebagai berikut.

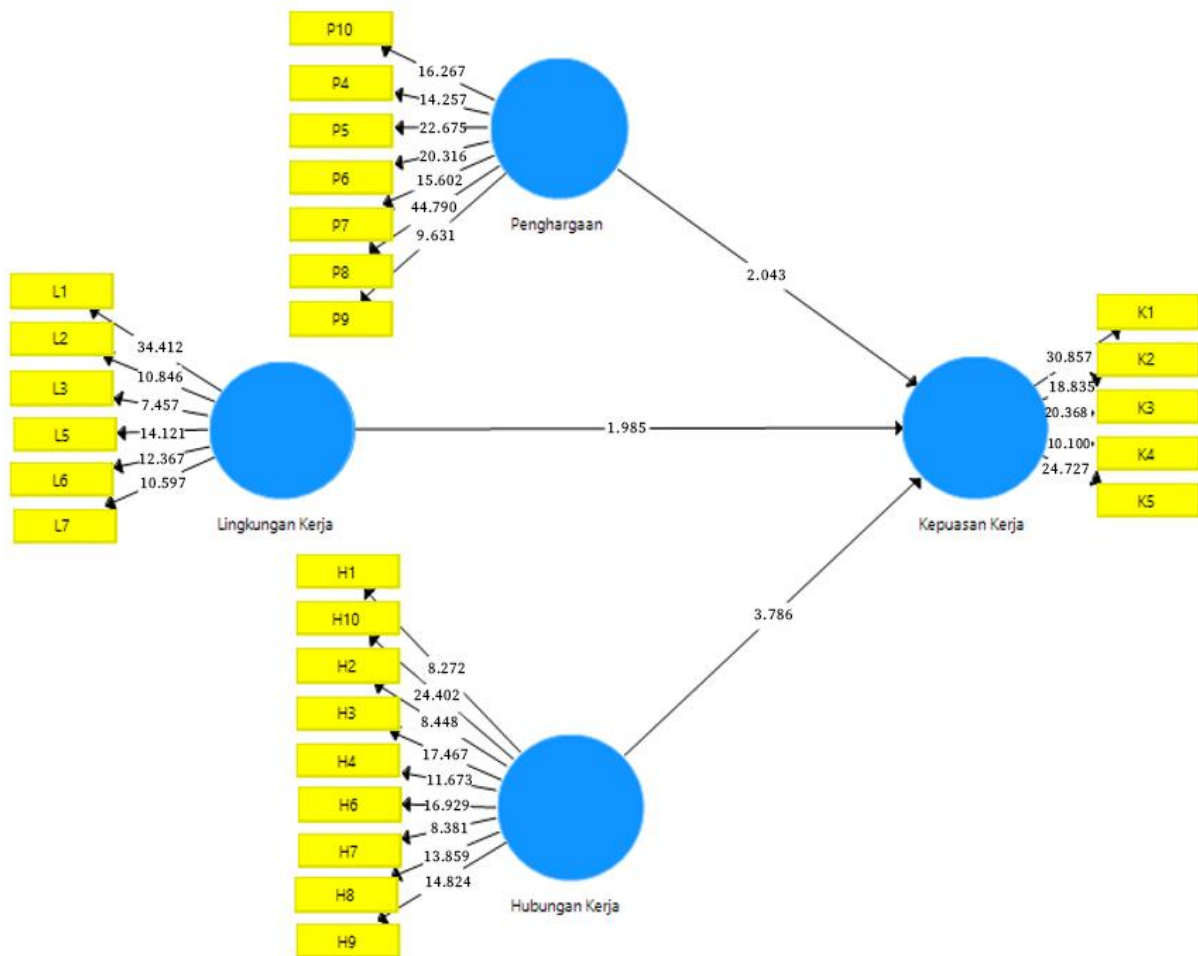
$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{(0,668 + 0,752 + 0,699 + 0,730) \times 0,877}$$

$$= 0,7401$$

Berdasarkan hasil perhitungan *goodness of fit* diatas, maka didapatkan nilai GoF sebesar 0,7401.

Hasil uji hipotesis



Gambar 4. Hasil pengujian *bootstrapping*

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* yang telah dilakukan, didapat nilai *t-statistic* yang akan dirangkum pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil pengujian *bootstrapping*

Variabel	Path Coefficients	t-statistics	p-value
Hubungan kerja	0,491	3,786	0,000
Lingkungan Kerja	0,233	1,985	0,048
Penghargaan	0,271	2,043	0,042

Uji hipotesis pertama

H1: Terdapat pengaruh penghargaan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data tabel, pengujian hipotesis dalam variabel penghargaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Defas Adiputra Bersama di Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,043 lebih besar dari *cut off value* yang ditentukan sebesar 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,042 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Dari hasil nilai *t-statistics* dan *p value* yang ada pada variabel, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Uji hipotesis kedua

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data tabel, pengujian hipotesis dalam variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Defas Adiputra Bersama di Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,985 lebih besar dari *cut off value* yang ditentukan sebesar 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,048 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Dari hasil nilai *t-statistics* dan *p value* yang ada pada variabel, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Uji hipotesis ketiga

H3: Terdapat pengaruh hubungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan data tabel, pengujian hipotesis dalam variabel hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Defas Adiputra Bersama di Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,786 lebih besar dari *cut off value* yang ditentukan sebesar 1,96 dan nilai *p values* sebesar 0,000 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Dari hasil nilai *t-statistics* dan *p-value* yang ada pada variabel, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Diskusi

Pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Ini dikarenakan perusahaan sudah mengupayakan dalam pemberian penghargaan yang dapat mendukung oleh kenyamanan dan kepuasan karyawannya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dalam variabel penghargaan didapat indikator dengan hasil nilai tertinggi yaitu P8 “saya puas dengan adanya variasi, jumlah atau besarnya penghargaan karyawan”, maka perusahaan harus dapat tetap mempertahankan variasi, jumlah atau besarnya penghargaan yang diberi kepada karyawan. Sedangkan indikator dengan hasil nilai terendah yaitu P9 “penghargaan telah memenuhi rasa keadilan saya”, maka perusahaan harus lebih memperhatikan serta meningkatkan sikap adil kepada karyawan dalam memberikan penghargaan yang sesuai ketetapan karyawan yang bekerja, karena atasan yang baik dan profesional akan disenangi para bawahannya sehingga kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kaawaase dan Sejjaka (2014), Lailatul (2018), Hesti (2020), Jonathan and Jeanette (2010), serta Alfonsus dan Erwin (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin banyak penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan penghargaan yang sudah diberikan oleh perusahaan, maka karyawan cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi

dalam bekerja. Lain halnya dengan penelitian Yuanita (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dengan adanya pencahayaan yang cukup, suhu udara yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja, suara di tempat kerja, warna dan dekorasi di tempat kerja, ruang kerja yang nyaman, maka karyawan akan menjadi terbiasa dalam bekerja di lingkungan kerja yang baik sehingga dapat membuahkan hasil pekerjaan yang terbaik. Dari hasil penelitian lingkungan kerja juga didapat hasil indikator dengan nilai tertinggi yaitu L1 “saya puas dengan lingkungan tempat kerja”, maka perusahaan harus dapat mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa puas seperti sekarang. Sedangkan indikator dengan hasil nilai terendah dalam variabel lingkungan kerja adalah L3 “saya puas dengan fasilitas perusahaan yang tersedia”, maka perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yang ada dan juga yang digunakan oleh seluruh karyawannya apakah fasilitas yang ada sudah itu sudah cukup atau belum. Hal ini perlu ditingkatkan karena dalam bekerja karyawan membutuhkan fasilitas yang baik agar pekerjaan yang dihasilkan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Jasmine & Edalmen (2020), Funny & Oey (2020), Quinerita dan Mahendra (2015), Sarah dan Alini (2020), Ronna, Rita, dan Yantje (2020), serta Shelvia (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap berorganisasi di perusahaan. Lain halnya dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika hubungan kerja yang terjalin di dalam perusahaan baik antar karyawan maupun atasan sudah terjalin baik dengan adanya hubungan yang bersifat kekeluargaan, saling mendukung dan harmonis, saling menghargai serta saling menjaga etika, maka karyawan cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja. Dari hasil penelitian lingkungan kerja juga didapat hasil indikator dengan nilai tertinggi yaitu H10 “saya puas dengan hubungan karyawan baru yang terjalin dengan senior”, maka perusahaan harus dapat mempertahankan hubungan kerja yang sudah terjalin dengan baik. Sedangkan indikator dengan nilai terendah dalam variabel penghargaan adalah H7 “saya puas dengan cara pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah”, maka perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana cara mengambil keputusan yang lebih baik lagi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan agar karyawan merasa puas dalam cara pengambilan keputusan yang benar.

Hasil penelitian ini juga mendukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Baker, (2016), Yusuf, Irfan, Rahayu dan Ella (2019), serta Jonathan and Jeanette (2010) yang menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap orang mengharapkan mendapatkan hubungan kerja yang terjalin dengan baik karena dengan adanya hubungan kerja yang terjalin dengan baik maka karyawan akan merasa puas dan akan mempengaruhi semangat dan motivasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja maka perusahaan harus lebih sering memberi penghargaan dengan berbagai variasi dengan tidak membeda-bedakan karyawannya, mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dengan memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yang ada di dalam perusahaan, serta mempertahankan hubungan kerja yang terjalin antara atasan maupun sesama rekan kerja dengan baik dan harmonis tetapi perlu memperkuat dan meningkatkan proses pengambilan keputusan yang lebih baik lagi dalam pemecahan masalah.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya agar dapat mengetahui cara meningkatkan kepuasan kerja dan dapat menambah jumlah sampel penelitian dan jenis perusahaan yang berbeda, karena semakin banyak sampel dan perusahaan yang berbeda maka data yang dihasilkan akan lebih bervariasi, serta variabel yang digunakan tidak terbatas pada variabel penghargaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja saja.

REFERENSI

- Alfonsus B; Rasyid, Erwin. Pengaruh Reward Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Agen Platinum Di Wilayah DKI Jakarta. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, v. 5, n. 11, p. 1273-1282, nov. 2020. ISSN 2548-1398.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Funny & Oey Hannes Widjaya. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanegara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol 2, No 1 (2020).
- Hesti Nur Aini, 2020. Pengaruh Reward, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Vol 9 No 1 (2020): *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Jasmine, I. & Edalmen. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirasusahaan*, Vol 2, No 2 (2020).
- Kaawaase, T.K. dan K. Sejjaaka, S. (2014), "Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134-157.
- Quinerita Stevani dan Mahendra Fakhri, 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia", *MODUS Vol 27 (2)*.
- Sarah Nurmayaputri, Alini Gilang, S.H., MM. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. *e-Proceeding of Management: Vol.7, No.2, Page 6659*
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Shelvia Putri, Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Pekanbaru: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau, 2017.
- Yuanita, (2015). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan dan Kelompok Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah TKG.CHIK DITIRO SIGLI.
- Yusuf Rahman Al Hakim, Mochammad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, 2019, "Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Vol 3 No 2 (2019): *Management & Accounting Research Journal Global*