

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT LUMINA PACKAGING
TROSOBO SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh:

**LATIFATUL MUKARROMAH
NIM: G73215023**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Latifatul Mukarromah

NIM : G73215023

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 17 September 2019

Saya yang menyatakan,



Latifatul Mukarromah
NIM. G73215023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Latifatul Mukarromah NIM. G73215023 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 18 September 2019

Pembimbing



Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM.
NIP. 196806212007011030

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Latifatul Mukarromah NIM. G73215023 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 25 September 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,



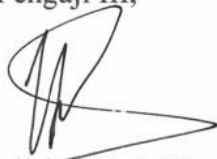
Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM.
NIP. 196806212007011030

Penguji II,



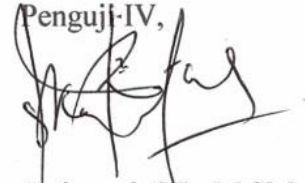
Dr. Fatmah, MM.
NIP. 197507032007012020

Penguji III,



Nurlailah, SE., MM.
NIP. 196205222000032001

Penguji-IV,



Riska Ayu Setiawati, SE., M.SM.
NIP. 199305032019032020

Surabaya, 25 September 2019

Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,




Ali Arifin, M.M.
NIP. 196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Latifatul Mukarromah
NIM : G73215023
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
E-mail address : latifatulmukarromah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 30 September 2019

Penulis

(Latifatul Mukarromah)

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah seluruh orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Suatu keberhasilan dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan atau keinginan dalam mencapainya bergantung pada potensi yang ada pada sumber daya manusia dan komponen-komponen yang ada di dalam suatu organisasi seperti seorang pemimpin, karyawan, program kerja, sarana dan prasarana.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur adalah PT Lumina Packaging. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi barang yakni kemasan plastik (*packaging*) yang sangat mengutamakan kualitas produk dengan berstandar ISO. Tidak hanya dari segi kualitas barang, akan tetapi juga memperhatikan kualitas dari segi sumber daya manusianya.

Suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kepuasan para karyawannya. Perusahaan tentu sangat membutuhkan karyawan yang dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan juga bertanggung jawab atas perusahaan tempat mereka bekerja. Hal yang dikhawatirkan yakni ketika karyawan merasa tidak puas akan memberikan pendapatnya yang negatif kepada khalayak umum mengenai tempat mereka bekerja. Sehingga pihak perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawannya untuk mensejahterkannya.

PT Lumina Packaging berusaha agar karyawannya dapat memperoleh suatu kepuasan dari hasil kerja mereka. Karena apabila mereka merasa

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa selama lima bulan terakhir jumlah ketidakhadiran karyawan pada periode pertama sebanyak 3,9%, pada periode kedua dan periode ketiga mengalami penurunan sebanyak 3,3% dan 2,8%. Namun pada dua periode terakhir kembali mengalami peningkatan menjadi 3,9% sampai 4%. Walaupun peningkatannya tidak cukup signifikan, akan tetapi dalam data absensi terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin lebih dari satu kali dalam satu periode.

Selain melakukan pengamatan, penulis juga melakukan wawancara secara non formal dengan *supervisor* bagian produksi untuk memperkuat bahwa terdapat suatu indikasi ketidakpuasan yang ada di dalamnya. Ketika peneliti melakukan wawancara pertama dengan *supervisor*, ia mengakui bahwa selama ini sering menerima keluhan-keluhan yang dirasakan oleh rekan kerja (bawahan). Hal ini semakin memperkuat keinginan serta keyakinan peneliti untuk menggali lebih jauh mengenai kepuasan kerja karyawan dengan melakukan wawancara ke dua dengan karyawan bagian produksi yakni di luar jam kerja mereka.

Kegiatan yang sama dilakukan seperti sebelumnya yakni wawancara secara non formal mengenai kepuasan kerja. Dari kegiatan wawancara penulis mendapati sebuah pernyataan yang diungkapkan bahwa “*Dari pada bekerja berat-berat dan bekerja ringan lebih baik pilih yang ringan saja kalau hasil yang diberikan tidak jauh beda*”.

Berdasarkan uraian di atas, tiga variabel yang telah disebutkan menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti. Perusahaan juga telah menyetujui untuk dilakukan riset yang selama ini belum pernah dilakukan pengukuran mengenai kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat dan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Sehubungan dengan itu untuk mengetahui seberapa besarnya kepuasan kerja karyawan, dengan berlandaskan pada beberapa alasan-alasan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat suatu indikasi dari banyaknya ketidakhadiran karyawan lebih dari satu kali dalam satu periode, dan mengenai keluhan dari karyawan bagian produksi pada PT Lumina Packaging bahwa tidak ada tambahan kebutuhan utama (fisiologis) yakni makan pada jam istirahat. Mereka memenuhi kebutuhannya dengan selalu memotong gaji pokok setiap hari, hal ini berarti jumlah gaji pokoknya menjadi berkurang. Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, mereka tidak dapat melakukan pekerjaan ketika lapar yang tentunya akan membuat konsentrasi jadi menurun. Selain itu kebutuhan aktualisasi diri yakni terkait pengembangan bakat melalui pelatihan-pelatihan, karyawan bagian produksi tidak mendapatkannya melainkan untuk pelatihan bagi karyawan baru dilakukan secara otodidak.
2. Indikasi ketidakpuasan selanjutnya yakni berkaitan dengan lingkungan kerja. Ketika peneliti melakukan wawancara dan bertanya

mengenai bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada, mereka mengatakan bahwa “*sebenarnya saya kurang nyaman dengan kondisi penempatan atau penataan mesin produksi untuk salah satu produk di tempatkan pada lokasi yang berbeda*” mereka menjelaskan bahwa dalam hal penataan tersebut untuk produksi sangat tidak efisien, diletakkan pada lokasi yang berbeda padahal sebetulnya mesin produksi untuk salah satu produk masih saling terkait.

Ketika penyelesaian produksi pada tahap pertama selesai, untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya harus berpindah lokasi yang berbeda, hal itu akan jauh lebih menguras tenaga dan sangatlah tidak efisien. Dari pernyataan yang disampaikan karyawan yang demikian, kemudian mereka membandingkan dengan tempat kerja yang pernah di tempatinya dulu.

Selain itu, penulis menemui kejadian antara karyawan satu dengan yang lain saling beradu *argument* yang tidak menghasilkan solusi yang tepat, namun cenderung menimbulkan konflik dengan rekan kerja. Mereka saling menyalahkan akibat suasana dalam ruangan yang panas.

3. Keluhan lain yang disampaikan oleh karyawan bagian produksi pada PT Lumina Packaging ketika dilakukan wawancara saat di luar jam kerja, mereka mengatakan bahwa kompensasi (gaji) yang diberikan terdapat perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak dengan selisih 3,5 %. Mereka merasakan bahwa pekerjaan karyawan

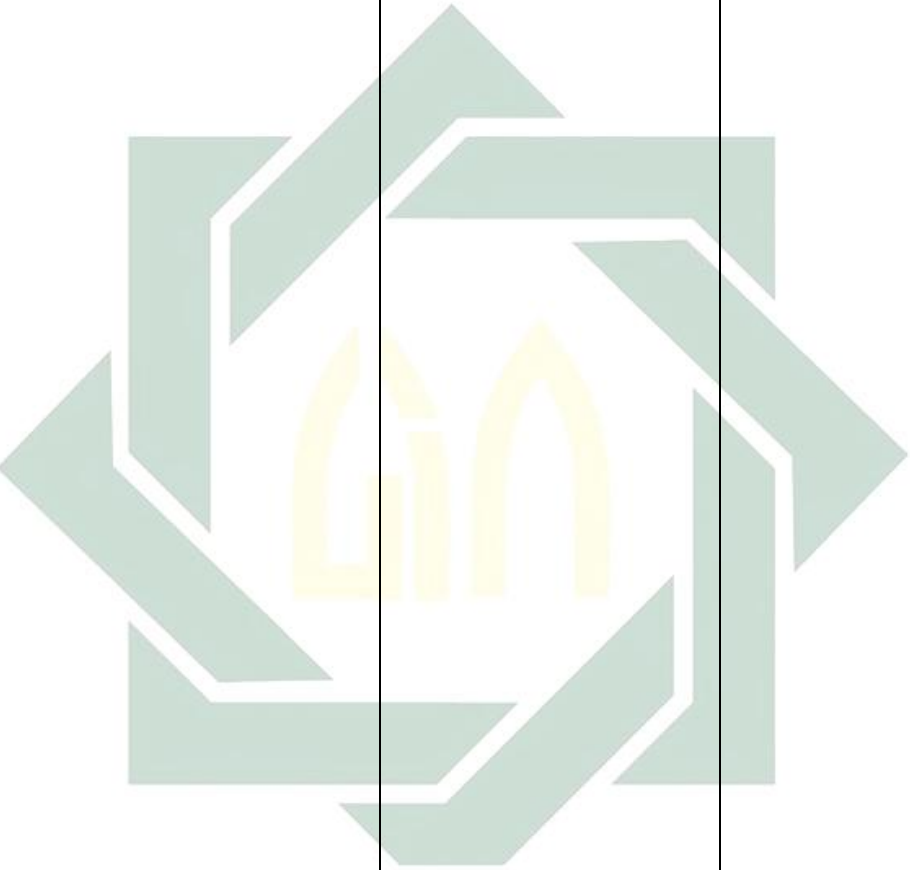
bekerja di perusahaan yang mereka tempati dan secara tidak langsung moral mereka semakin baik.

- b. Meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila motivasi kerja diberikan secara baik dan benar maka tidak dipungkiri bahwa seseorang akan bekerja jauh lebih giat dan semangat sehingga produktivitasnya akan meningkat.
- c. Mempertahankan karyawan. Dengan pemberian motivasi kerja secara baik dan benar karyawan akan semakin nyaman bekerja di perusahaan yang ia tempati sehingga enggan untuk berpindah tempat kerja yang lain.
- d. Kedisiplinan karyawan semakin meningkat. Ketika motivasi kerja diberikan secara baik dan benar maka memungkinkan karyawan akan semakin meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dan mengurangi sifat malasnya.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Ketika motivasi kerja diberikan dengan sesuai akan menciptakan suasana yang harmonis antara hubungan kerja karyawan dengan atasan.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan. Apabila motivasi kerja diberikan dengan sesuai, baik dan benar, karyawan akan semakin menunjukkan kelojalannya untuk perusahaan dan akan semakin menunjukkan kreativitas yang dimiliki serta partisipasinya untuk perusahaan semakin besar karena mereka merasa senang nyaman dan mendapat perhatian.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pingkan Maindoka, dkk. (2017).	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.	Variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Dua variabel bebas yang digunakan sama yaitu motivasi kerja dan kompensasi. - Variabel terikat yang digunakan sama yaitu kepuasan kerja. - Metode penelitian kuantitatif. - Teknik analisis data sama yaitu dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini menggunakan variabel bebas lain yaitu lingkungan kerja. - Obyek penelitian terdahulu yakni kantor dinas atau perusahaan jasa, sedangkan pada penelitian ini adalah perusahaan manufaktur. - Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuesioner dan studi kepustakaan. Yang artinya penelitian terdahulu dilakukan hanya untuk uji kebenaran teori.

					<p>Sedangkan dalam penelitian ini berdasarkan permasalahan yang ada dan mencari kebenarannya. Jenis penelitian terdahulu berdasarkan tingkat penjelasannya yaitu penelitian asosiatif, untuk menjelaskan adanya hubungan dua variabel atau lebih. Sedangkan penelitian ini berdasarkan jenisnya yaitu penelitian survei, untuk menemukan kejadian yang sebenarnya terjadi, dan mencari tahu adanya pengaruh dari suatu kejadian.</p> <p>Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu dengan tekni sampel jenuh karena jumlah populasinya sedikit.</p>
--	--	--	---	--	---

					<p>Sedangkan penelitian ini dengan teknik sampel acak sederhana dengan populasi jumlah besar.</p> <p>Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi.</p>
2.	Ronna Yulia Wuwungan, dkk. (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.	<p>Dua Variabel bebas yang digunakan sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.</p> <p>Variabel terikat yang digunakan sama.</p> <p>Metode penelitian sama yaitu kuantitatif.</p> <p>Teknik pengumpulan data sama yaitu observasi, wawancara, dan angket.</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu uji validitas, reliabilitas,</p>	<p>Selain variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi dalam penelitian ini menggunakan variabel lain yaitu kompensasi.</p> <p>Latar belakang permasalahan yang dihadapi dalam penelitian terdahulu terkait ketidakpuasan dalam status kerja. Sedangkan dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh ketidakpuasan dalam pemenuhan kebutuhan, penataan</p>

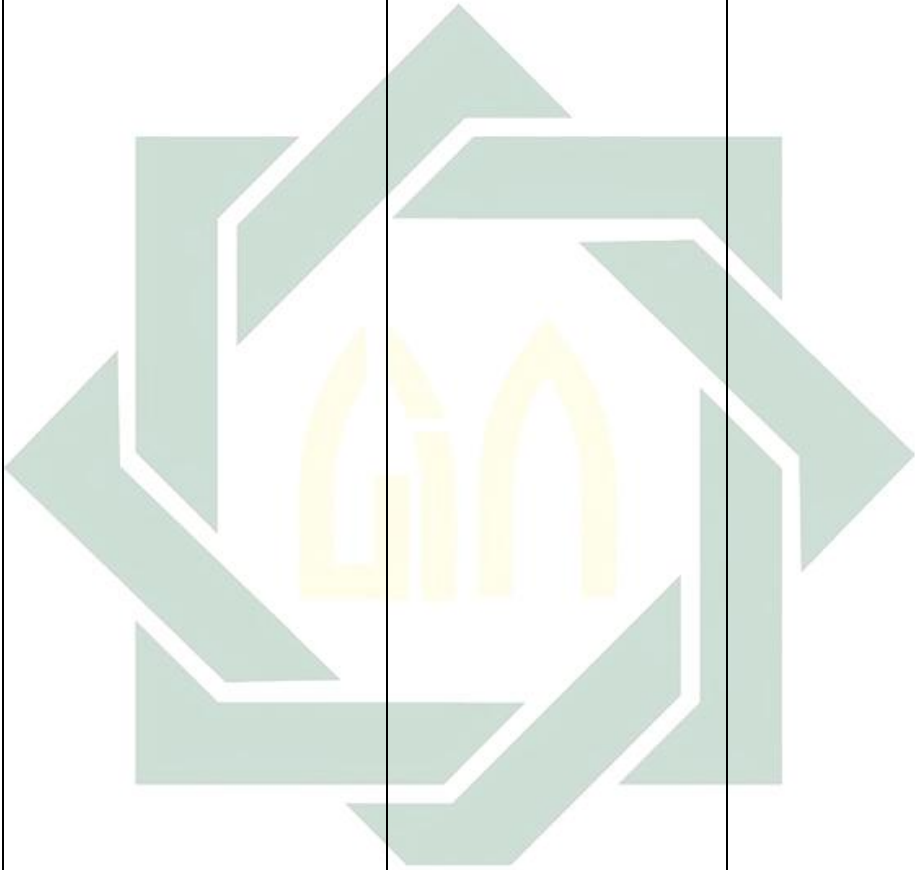
				<p>normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi.</p>	<p>alat produksi, ruang kerja yang panas dan pemberian gaji. Obyek penelitian dalam penelitian terdahulu yakni di sebuah bioskop, sedangkan penelitian ini pada perusahaan manufaktur. Data primer dalam penelitian terdahulu hanya data angket, sedangkan dalam penelitian ini selain angket juga hasil wawancara terkait kepuasan kerja. Data sekunder dalam penelitian terdahulu tidak disebutkan, sedangkan dalam penelitian ini data sekunder berupa absensi karyawan dan profil perusahaan. Responden penelitian terdahulu adalah seluruh karyawan.</p>
--	--	--	--	--	---

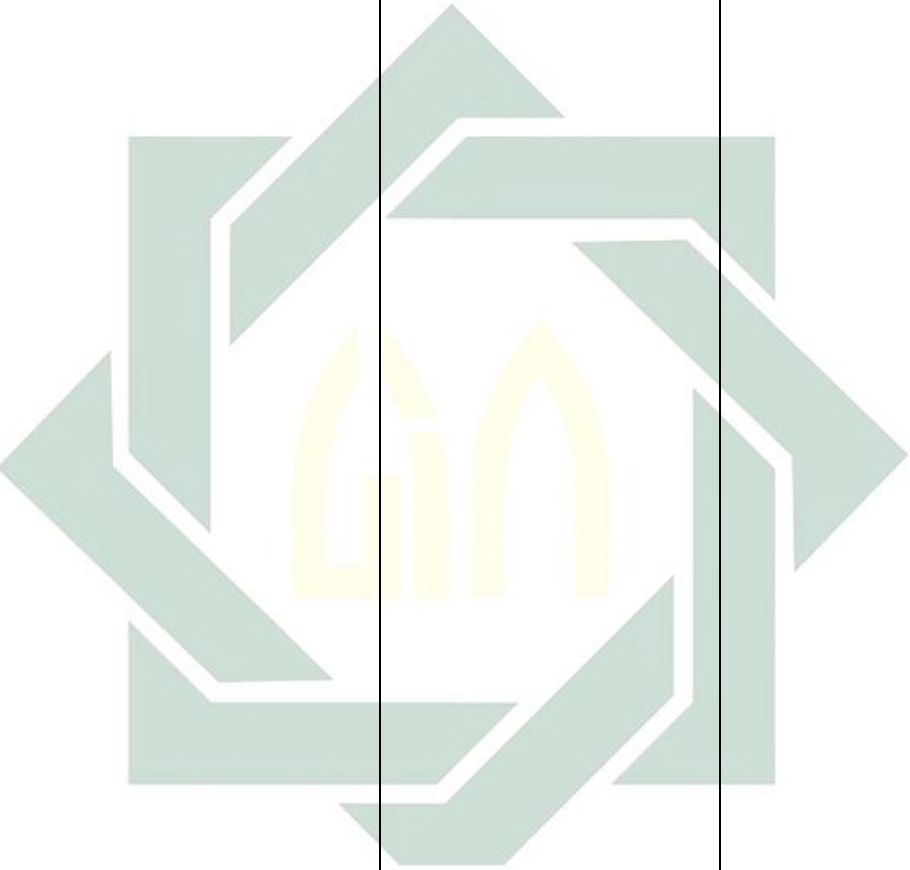
					<p>Sedangkan dalam penelitian ini hanya karyawan pada bagian produksi.</p> <p>Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu dengan sampel jenuh karena populasinya sedikit. Sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dengan teknik sampel acak sederhana karena populasinya dalam jumlah besar.</p>
3.	Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio (2018).	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda.	Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda.	<p>Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi.</p> <p>Variabel terikat yang digunakan adalah kepuasan kerja karyawan.</p> <p>Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif.</p> <p>Pengujian data sama,</p>	<p>Selain salah satu variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi, peneliti menggunakan variabel bebas lain yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.</p> <p>Latar belakang yang berbeda. Dalam penelitian ini dilatar</p>

				<p>yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Menggunakan skala likert.</p>	<p>belakangi oleh tingginya tingkat absensi karyawan. Dalam penelitian terdahulu, rumusan masalah yang ada selain untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial juga untuk mengetahui kebijakan dalam pemberian kompensasi dan tingkat kepuasan karyawan. Obyek penelitian terdahulu pada perusahaan dagang, sedangkan penelitian ini pada perusahaan manufaktur. Jumlah sampel peneltian terdahulu sebanyak 107 dengan populasi sebanyak 146. Sedangkan penelitian ini jumlah</p>
--	--	--	--	--	--

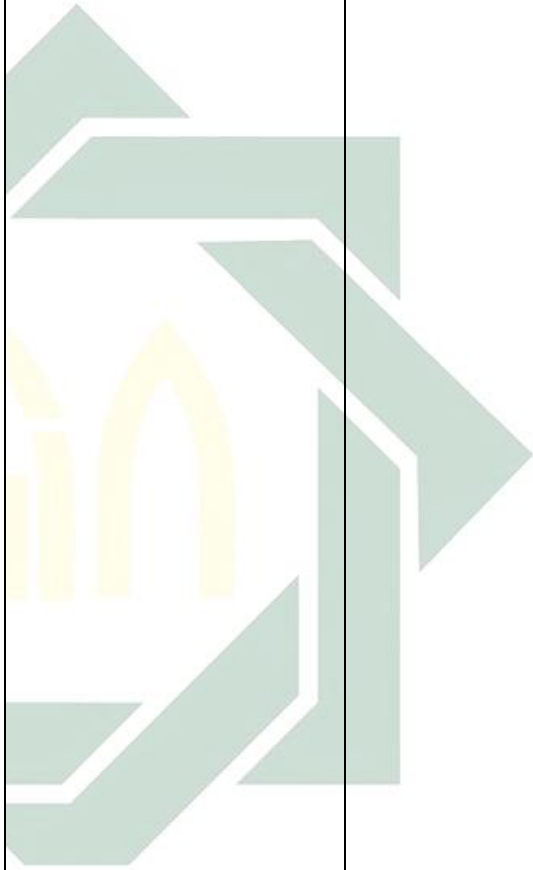
					<p>sampel sebanyak 129 dengan populasi 191.</p> <p>Teknik pengumpulan data penelitian terdahulu hanya dengan kuesioner. Sedangkan penelitian ini dengan kuesioner, wawancara, dan observasi.</p> <p>Teknik analisis data penelitian terdahulu dengan regresi linear. Sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.</p>
--	--	--	--	--	--

4.	Anak Agung Gede Dharma Saputra dan Agoes Ganesha Rahyuda (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar.	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial juga simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	<p>Dua variabel bebas yang digunakan sama yaitu motivasi dan lingkungan kerja.</p> <p>Variabel terikat yang digunakan sama.</p> <p>Metode penelitian sama yakni kuantitatif.</p> <p>Teknik pengumpulan data yang digunakan sama yakni observasi, wawancara dan kuesioner.</p> <p>Teknik analisis data sama yakni dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.</p> <p>Sumber data primer yang digunakan sama yakni wawancara terkait kepuasan kerja dan kuesioner.</p>	Salah satu variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terdahulu yakni kepemimpinan. Sedangkan salah satu variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi. Latar belakang dalam penelitian terdahulu yakni adanya keterlambatan pegawai masuk kerja, kondisi lingkungan kerja yang panas, dan tingkat absensi yang tinggi. Sedangkan dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh tidak terpenuhinya kebutuhan makan siang, penataan alat produksi tidak efektif dan efisien, kondisi ruangan
----	---	---	---	--	---

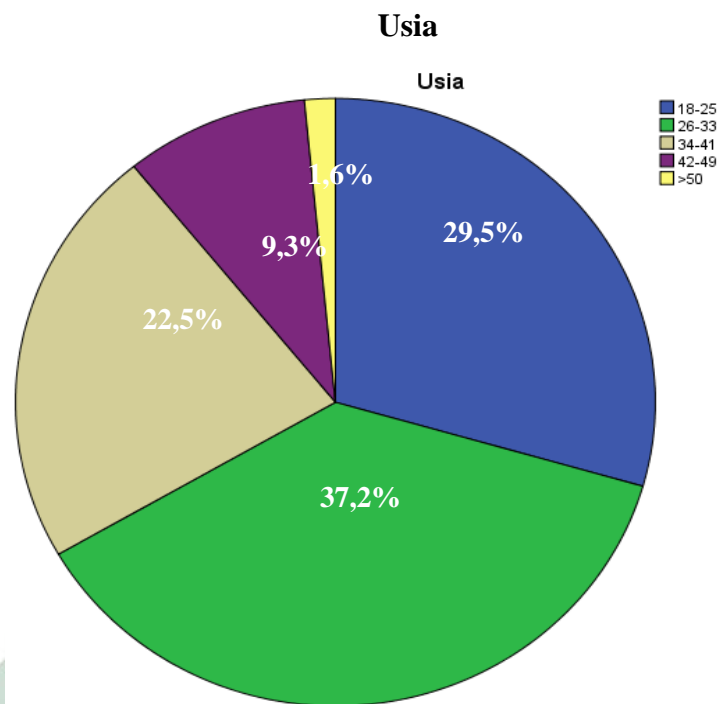
					<p>yang panas, serta perbedaan pemberian gaji. Rumusan masalah dalam penelitian terdahulu hanya untuk mencari pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan dalam penelitian ini untuk mencari pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di kantor sekretariat walikota Denpasar. Sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur PT Lumina Packaging. Obyek penelitian terdahulu yakni</p>
--	--	---	--	--	--

					<p>pegawai kontrak. Sedangkan dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi.</p> <p>Populasi dalam penelitian terdahulu yakni sebanyak 34 dengan teknik sensus. Sedangkan dalam penelitian ini populasi sebanyak 191 dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana.</p> <p>Sumber data sekunder dalam penelitian terdahulu yakni dengan studi pustaka yang mendukung penelitian.</p> <p>Sedangkan dalam penelitian ini sumber data sekunder yakni absensi karyawan dan profil perusahaan.</p>
--	--	--	---	--	--

5.	Andre Sompie, dkk. (2019)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	<p>Dua variabel bebas yang digunakan sama yaitu kompensasi dan motivasi.</p> <p>Variabel terikat sama.</p> <p>Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Model kerangka konseptual.</p> <p>Sumber data sama yaitu primer dan sekunder.</p> <p>Teknik analisis data sama. Yaitu dengan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.</p>	<p>Selain dua variabel bebas kompensasi dan motivasi, penelitian ini menggunakan variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja.</p> <p>Obyek penelitian terdahulu pada instansi pemerintahan, sedangkan penelitian ini pada perusahaan manufaktur.</p> <p>Pada penelitian terdahulu hanya untuk pengujian atas kebenaran teori, sedangkan pada penelitian ini berdasar latar belakang permasalahan yang ada.</p> <p>Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu yaitu sampel bertujuan dengan pertimbangan yang</p>
----	---------------------------	---	---	--	--

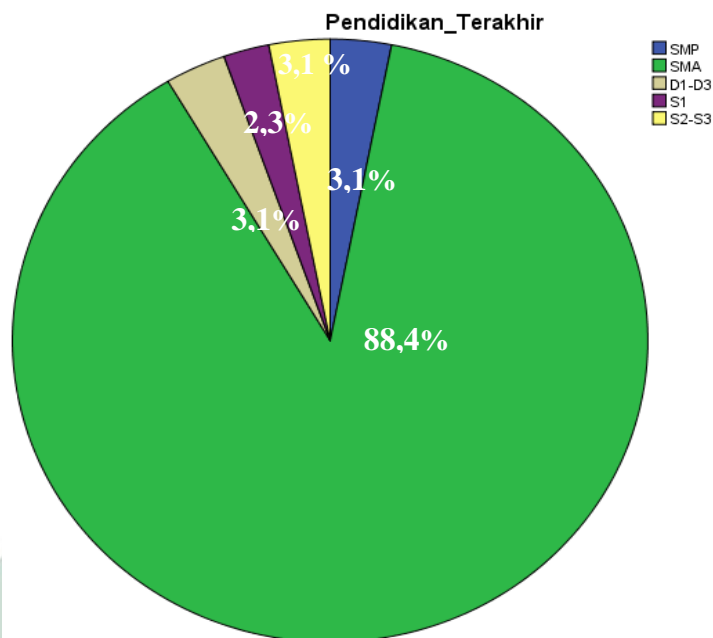
				<p>sudah ditentukan. Sedangkan penelitian ini dengan teknik sampel acak sederhana yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap orang untuk memberikan jawaban.</p> <p>Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini selain wawancara dan kuesioner, juga dilakukan observasi.</p>
--	--	--	--	--

Sumber: Data Diolah, 2019

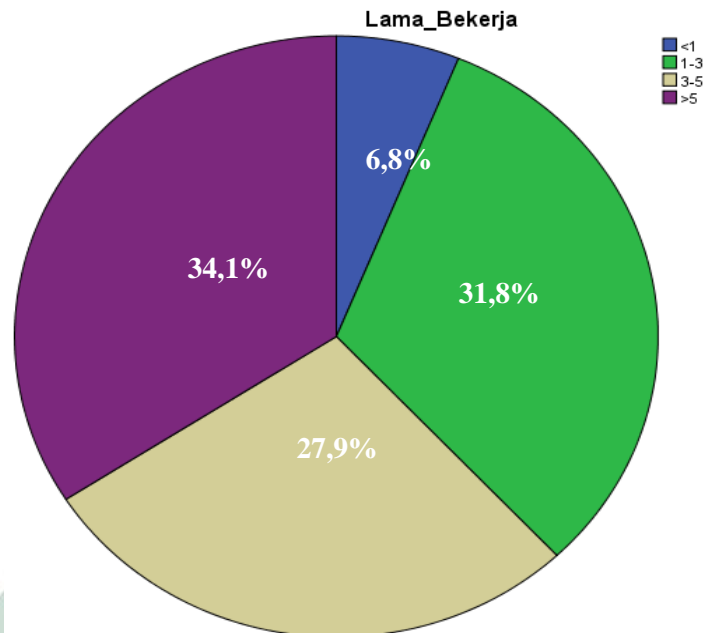
Gambar 4.2

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dan data yang telah diperoleh, dari total keseluruhan responden terdapat 38 orang berusia 18-25 tahun dengan persentasi 29,5%. Kemudian terdapat 48 orang yang berusia 26-33 tahun dengan persentase 37,2%, 29 orang yang berusia 34-41 tahun dengan persentase 22,5%, 12 orang berusia 42-49 tahun dengan persentase 9,3%, dan 2 orang yang berusia > 50 tahun dengan persentase sebesar 1,6%. Gambar di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi yakni berusia antara 26-33 tahun.

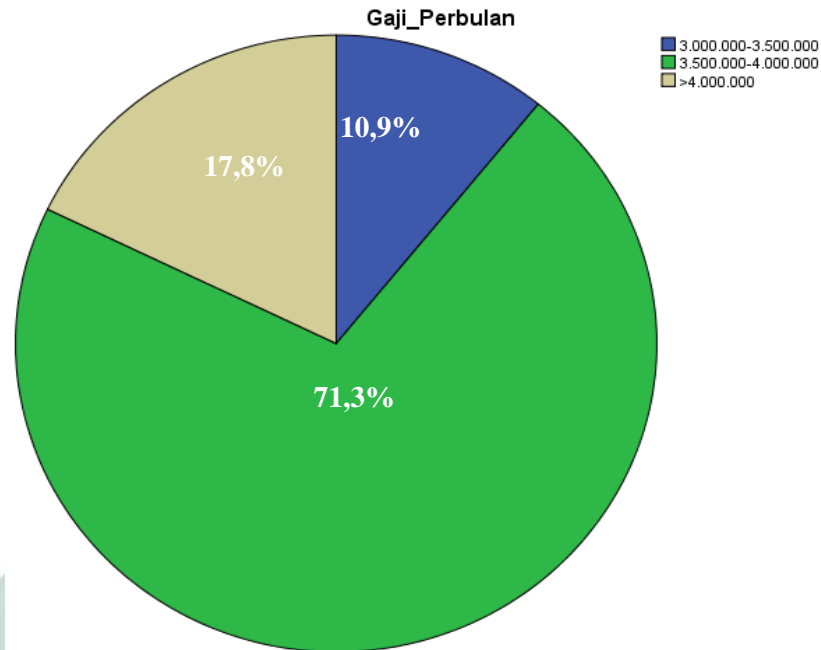
Gambar 4.3
Pendidikan Terakhir



Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah, total keseluruhan responden sebanyak 129 terdapat 4 orang yang pendidikan terakhirnya SMP dengan persentase sebesar 3,1%, 114 orang pendidikan terakhirnya SMA dengan persentase 88,4%, 4 orang pendidikan terakhirnya antara D1-D3 dengan persentase 3,1%, 3 orang berpendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 2,3%, dan 4 orang berpendidikan terakhir antara S2-S3 dengan persentase sebesar 3,1%. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan responden terbanyak didominasi oleh yang pendidikan terakhirnya SMA.

Gambar 4.4**Lama Bekerja**

Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah, total keseluruhan responden sebanyak 129 terdapat 8 orang yang lama bekerja < 1 tahun dengan persentase sebesar 6,8%, 41 orang lama bekerjanya 1-3 tahun dengan persentase 31,8%, 36 orang yang lama bekerja 3-5 tahun dengan persentase 27,9%, dan 44 orang lama bekerjanya > 5 tahun dengan persentase sebesar 34,1%. Gambar di atas dapat disimpulkan responden yang paling banyak mendominasi adalah yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Gambar 4.5**Gaji Perbulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah, total keseluruhan responden sebanyak 129 terdapat 14 orang gaji perbulannya berkisar antara Rp. 3000.000-Rp. 3.500.000 dengan persentase sebesar 10,9%, 92 orang gaji perbulannya antara Rp. 3.500.000-Rp. 4.000.000 dengan persentase 71,3% dan 23 orang yang menerima gaji perbulan berkisar > Rp. 4000.000 dengan persentase sebesar 17,8%. Gambar di atas dapat disimpulkan responden yang paling terbanyak adalah yang menerima gaji perbulan berkisar Rp. 3.500.000-Rp. 4.000.000.

- 1) Kebutuhan fisiologis pada PT Lumina Packaging telah diberikan kepada karyawannya. Kebutuhan-kebutuhan dasar seperti makan, minum, perlindungan fisik telah diberikan dengan bentuk besaran gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Gaji pokok yang diberikan dan sesuai UMK tersebut menurut penulis telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
- 2) Kebutuhan rasa aman pada PT Lumina Packaging juga telah diberikan kepada karyawannya dalam bentuk tunjangan asuransi kesehatan.
- 3) Kebutuhan sosial pada PT Lumina Packaging juga telah terpenuhi, yang mana karyawan dalam bekerja secara tim atau berkelompok, hubungan antara karyawan dengan atasannya juga terjalin baik tanpa membeda-bedakan.
- 4) Kebutuhan harga diri yaitu penghargaan pada PT Lumina Packaging juga telah diberikan kepada karyawannya yang berbentuk penghargaan status yakni promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki keunggulan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri pada PT Lumina Packaging yang berupa kesempatan untuk karyawan mengembangkan potensi dengan diikutkan pelatihan juga telah diberikan kepada karyawan, akan tetapi yang diberikan kesempatan tersebut lebih sering kepada karyawan yang berada di bagian kantor atau staf. Sedangkan untuk karyawan bagian produksi merasa belum pernah diikutkan adanya sebuah pelatihan-pelatihan.

Temuan yang ada di lapangan menurut analisa penulis ketika melakukan wawancara dengan karyawan bagian produksi sebagian mereka menginginkan adanya uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dan menginginkan adanya pelatihan kerja secara terorganisir. Mereka mengatakan bahwa tidak diberikan tambahan kebutuhan dasar (fisiologis) yakni makan siang ketika waktu istirahat. Mereka memenuhi kebutuhan tersebut dengan memotong gaji pokoknya yang setiap hari berkurang, padahal demikian itu akan memberikan efek terhadap konsentrasi ketika melanjutkan kembali pekerjaannya setelah jam istirahat berakhir. Ketika bekerja dengan konsentrasi yang baik maka akan memberikan dampak baik pula pada hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka merasa puas.

Kebutuhan aktualisasi diri terkait pengembangan bakat dengan cara pelatihan belum terpenuhi juga. Selama ini masih berjalan seperti biasa pelatihan-pelatihan bagi karyawan baru dilakukan secara otodidak. Padahal dapat kita ketahui pelatihan tersebut dapat memberikan efek yang baik bagi kinerja mereka. Dampak negatifnya yakni mereka dapat memberikan pendapat buruk kepada orang lain atau teman yang bekerja pada perusahaan berbeda, ketika hal ini terjai dapat membuat nama baik perusahaan menjadi buruk.

Berdasarkan analisis penulis, melihat hasil karakteristik responden pada jenis kelamin yang paling mendominasi adalah laki-laki yang mana pekerja laki-laki jauh lebih banyak mengeluarkan tenaga dibandingkan dengan tenaga perempuan, kondisi fisiknya jauh lebih kuat dibandingkan dengan

perempuan. Dapat dikatakan benar adanya ketika kebutuhan makan bagi kaum laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan dengan kaum perempuan, dan tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan bagian produksi memang membutuhkan tambahan pemenuhan kebutuhan fisiologis (makan siang). Penulis melihat hasil wawancara dan jawaban responden pada kuesioner terkait indikator kebutuhan fisiologis jawaban terbanyak yakni “Sangat Setuju” yang berarti terdapat kesesuaian di dalamnya yang mana mereka benar mengungkapkan akan keinginan tambahan kebutuhan untuk makan siang.

Sedangkan berdasarkan jawaban kuesioner dengan jawaban wawancara pada indikator aktualisasi diri terkait kesempatan mengembangkan potensi diri atau diikutkan pelatihan tidak ada kesesuaian jawaban. Jawaban wawancara narasumber bahwa tidak ada pelatihan secara terorganisir atau sistematis melainkan secara otodidak, sedangkan jawaban pada kuesioner jawaban paling banyak yaitu “Setuju” ketika diikutkan pelatihan agar keahlian atau potensinya semakin berkembang. Dalam hal ini dapat terjadi bahwa responden berbeda dalam memahami pertanyaan pada kuesioner yang mana mereka akan merasa senang apabila pelatihan memang benar diadakan untuk karyawan produksi agar kemampuan atau bakat yang dimiliki dapat terasah serta berdampak pada hasil kerja mereka dan mereka merasa puas. Sehingga berdampak pada hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Kebersihan yang ada pada bagian luar ruang kerja atau halaman depan perusahaan sudah sangat bersih, bagian ruangan kantor atau staf juga terjamin bersihnya. Serta ruangan bagian produksipun dapat terlihat bersih pada dokumentasi yang ada.
- 3) Pertukaran udara yang ada pada lingkungan kerja yaitu pada ruang kerja diatur dengan menggunakan pendingin ruangan (AC) sehingga meskipun kondisi ruangnya sempit tetap terasa sejuk.
- 4) Penerangan juga sudah difasilitasi, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lancar dan dapat konsentrasi sehingga ketelitiannya tidak terganggu.
- 5) Kebisingan bagi karyawan produksi mungkin sudah biasa karena memang mereka bekerja dengan mengoperasikan mesin-mesin tegangan tinggi, akan tetapi bagi karyawan yang ada di bagian kantor atau staf terjamin jauh dari kebisingan. Karena lokasi produksi jauh dari ruang kantor.
- 6) Tata ruang pada bagian produksi yang disampaikan oleh karyawan ketika dilakukan wawancara oleh penulis terkait penataan salah satu mesin produksi tidak efektif ditempatkan pada lokasi yang berbeda. Untuk bagian kantor penataan ruang kurang rapi, mungkin disebabkan kondisi ruang yang sempit.
- 7) Jaminan keamanan sudah terjamin, pada bagian produksi sudah disediakan loker untuk menyimpan barang berharga khusus masing-

masing karyawan. Sedangkan dalam ruang kantor sudah dilengkapi dengan CCTV.

Sedangkan faktor non fisik pada lingkungan kerja PT Lumina Packaging termasuk hubungan antar karyawan atau karyawan dengan atasan terjalin dengan baik, saling menghargai dan tidak membeda-bedakan, saling membantu dalam tim ketika rekan kerja menemui kesulitan.

Temuan yang ada dilapangan ketika penulis melakukan wawancara, karyawan merasakan bahwa kondisi di tempat kerjanya tidak tertata dengan sistematis. Penataan salah satu mesin produksi tidak efektif, diletakkan pada lokasi yang berbeda padahal mesin tersebut masih terkait. Ketika penyelesaian produksi pada tahap pertama pada salah satu produk, untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya harus pindah ke lokasi yang berbeda. Karyawan merasa hal tersebut sangat menguras waktu dan tenaga untuk melakukan pekerjaannya.

Kondisi yang diharapkan sebenarnya, karyawan merasa senang jika penataan mesin tersebut diatur dengan baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan cepat terselesaikan tugasnya. Begitu juga dengan kondisi ruangan yang dirasa panas membuat mereka menjadi tidak konsentrasi. Ketika persoalan yang demikian dibiarkan berlarut karyawan akan semakin menunjukkan sikap bosan malas bekerja dan khawatir mereka akan menceritakan hal-hal yang tidak diinginkan terhadap khalayak umum menyangkut nama baik PT Lumina Packaging.

Berdasarkan analisis penulis melihat dari jawaban responden pada kuesioner yakni faktor fisik lingkungan kerja terkait tata ruang jawaban responden terbanyak yakni “Setuju”. Dalam hal ini terdapat ketidaksesuaian jawaban wawancara dengan kuesioner. Hasil wawancara mengatakan tidak nyaman dengan kondisi tata letak salah satu mesin produksi yang berbeda lokasi padahal masih terkait dengan proses produksi sebelumnya. Dapat terjadi responden memahami pertanyaan yang diajukan bahwa apabila ruangan, tata letak sarana prasarana tertata rapi mereka merasa nyaman dan puas sehingga jawaban terbanyak yang diberikan adalah “Setuju”.

Namun, terdapat asumsi lain dari peneliti yakni ada kemungkinan bahwa penataan mesin yang berbeda lokasi tersebut disebabkan karena kondisi terbatasnya lahan. Akan tetapi penulis menganalisis dari segi dokumentasi berupa gambar yang ada, terlihat ada mesin produksi yang dapat dipindah tempat sehingga dapat dibenarkan apabila karyawan mengharapkan agar penataan mesin dapat diatur lebih efektif lagi. Sehingga jawaban dari responden tersebut berpengaruh pada hasil uji statistik yang mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra dan Rahyuda : 2018 bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.⁶ Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Christin, dkk : 2019 juga menyatakan lingkungan

⁶ Anak Agung Gede Dharma Saputra dan , Agoes Ganesha Rahyuda, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 5, (2018), 23.

raya diberikan kepada seluruh karyawan baik tetap maupun kontrak, tunjangan pendidikan diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi, dan tunjangan hari tua diberikan kepada karyawan yang sudah tetap.

Temuan yang ada di lapangan ketika penulis melakukan wawancara, karyawan bagian produksi merasa akan pemberian kompensasi terjadi adanya selisih antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Dapat dikatakan terdapat adanya kecemburuan sosial di dalamnya dikarenakan tidak sebanding pekerjaan yang dilakukan karyawan kontrak dengan karyawan tetap yang sudah lama berpengalaman. Walaupun gaji yang diberikan sesuai dengan UMK, tetapi ada masa jenjang karir untuk karyawan sehingga gaji yang diberikan dapat lebih terlihat perbedaannya.

Hal yang dirasakan oleh karyawan tetap adalah selisih tersebut tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kontrak dapat dikatakan lebih mudah. Selain itu pemberian gaji terkadang tidak tepat waktu, sehingga karyawan dalam memenuhi kebutuhannya harus tertunda. Apabila hal demikian terlalu sering terjadi akan membuat semangat kerja karyawan menjadi menurun dan khawatir mereka akan melakukan tindakan yang tidak diinginkan seperti mogok kerja ataupun aksi unjuk rasa kepada manajemen atas.

Ketika penulis melakukan wawancara, karyawan enggan menyebutkan berapa nominal selisih tersebut, tetapi dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden terdapat salah satu jawaban responden yang dapat

bersama agar mempererat hubungan antar sesama rekan kerja atau rekan kerja dengan atasan sehingga terbentuk hubungan yang harmonis dalam suatu organisasi perusahaan. Hal ini juga bertujuan agar gaji pokok yang diberikan tidak terpotong terlalu banyak untuk jatah makan. Untuk pelatihan agar diberikan secara terorganisir setiap ada karyawan baru masuk. Hal ini demi kebaikan bersama agar dapat dibedakan masing-masing kemampuan karyawan sehingga tidak terjadi kekeliruan dalam penempatan pegawai.

Berkaitan dengan penataan ruang, yakni terkait penempatan salah satu mesin produksi yang diletakkan pada lokasi yang jauh alangkah baiknya diatur dengan baik dan dimusyawarahkan dengan karyawan bagian produksi yang melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Karena hal ini berkaitan dengan efektifitas serta efisiensi dalam bekerja agar tepat sasaran serta tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh banyak pihak.

Terkait dengan pemberian kompensasi, agar tidak terjadi adanya kecemburuan sosial maka dapat disarankan agar diberikan peningkatan pemberian gaji untuk karyawan tetap yang sudah berpengalaman bekerja jauh lebih lama, karena dalam perusahaan juga diterapkan adanya promosi jabatan maka untuk perbedaan pemberian gaji antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak lebih dibedakan. Hal ini dapat dimusyawarahkan secara bersama-sama dengan karyawan untuk menemukan titik terang yang saling menguntungkan

