

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Job Embeddedness* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ramotindo Pakuon Persada

Namira Salsabila

Universitas Bina Sarana Informatika

Etika Sabariah

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No.98, Rt 002/Rw 009, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: namirasalsabila3.ns@gmail.com

Abstract: *PT Ramotindo Pakuon Persada is a micro, small and medium enterprise engaged in the field of panel makers and electrical shops. Businesses in this company have a fairly high job risk related to electricity and have a fairly high work pressure. The purpose of this study was to determine how much influence the work environment and job embeddedness have on employee job satisfaction at PT Ramotindo Pakuon Persada. This study uses a quantitative method with saturated sampling. The sample in this study were 34 respondents. The work environment has a t count > t table (2.327 > 2.039) with a significant value of 0.027 < 0.05, which means that the work environment influences job satisfaction. Job embeddedness has a t count > t table (2.225 > 2.039) with a significant value of 0.03 < 0.05, which means that job embeddedness has an effect on job satisfaction. The work environment and job embeddedness have a significant value of 0.000 < 0.05, which means that the work environment and job embeddedness have a significant simultaneous effect on job satisfaction. The results of this study can be used as input for related companies and can be used as an evaluation to increase job satisfaction by taking into account several factors such as noise that arises, a supportive work environment and increasing family relationships among employees.*

Keywords: *Work Environment, Job Embeddedness, Job Satisfaction*

Abstrak: PT Ramotindo Pakuon Persada merupakan usaha mikro, kecil dan menengah yang bergerak di bidang panel maker dan elektrikal shop. Usaha pada perusahaan ini memiliki resiko pekerjaan yang cukup tinggi berkaitan dengan elektrikal dan memiliki tekanan kerja yang cukup tinggi. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan job embeddedness terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Ramotindo Pakuon Persada. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung > t tabel (2,327 > 2,039) dengan nilai signifikan 0,027 < 0,05 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Job embeddedness* memiliki nilai t hitung > t tabel (2,225 > 2,039) dengan nilai signifikan 0,03 < 0,05 yang artinya *job embeddedness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan *job embeddedness* memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya lingkungan kerja dan *job embeddedness* berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan terkait dan dapat menjadi evaluasi guna meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kebisingan yang timbul, lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan hubungan kekeluargaan antar karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak pada suatu organisasi. Dengan memperhatikan dan memperbaiki kualitas sumber daya di suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Tercapainya tujuan organisasi pun dapat lebih efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting di suatu organisasi. Penting

untuk dimengerti bahwa karyawan sangatlah berharga. Untuk itu, karyawan haruslah menjadi fokus utama bagi perusahaan. Salah satu yang harus di perhatikan adalah kepuasan kerja.

Robbins and Judge mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai perasaan positif seperti semangat menghadapi pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif seperti malas terhadap pekerjaannya” (Paais & Souhoka, 2021).

Kepuasan kerja yang di dapat dari perusahaan mendorong seseorang untuk lebih loyalitas dan dapat menumbuhkan rasa keterikatan dengan perusahaan, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam kemajuan organisasi atau perusahaan. Untuk memenuhi kepuasan karyawan di dunia kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor *job description*, gaji atau jenjang karir, tetapi juga menyangkut dengan lingkungan kerja.

Menurut Rivai “Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja umumnya membutuhkan suasana kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan bidangnya agar tercipta kepuasan kerja. Perusahaan harus mampu menerapkan fungsi yang berbeda untuk merespon tuntutan dan perubahan lingkungan kerja” (Andriany, 2019)

Suasana dan kondisi kerja yang mendukung dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini, lingkungan kerja mengacu pada segala hal yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhinya ketika mengerjakan tugas dan segala tanggung jawab yang di emban. Lingkungan kerja terbagi dua, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedamaryanti, lingkungan kerja fisik adalah semua yang berbentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja, lingkungan fisik juga mampu mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator seperti polusi suara, keamanan, penerangan, suhu udara di ruangan, fasilitas dan desain di tempat kerja. Sementara lingkungan kerja non fisik dapat didefinisikan sebagai situasi atau peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan, faktor-faktor seperti hubungan rekan kerja setingkat, hubungan bawahan-atasan, hubungan atasan-bawahan, iklim kerja yang dinamis, budaya perusahaan, kebijakan perusahaan dan peraturan-peraturan merupakan indikator dari lingkungan kerja non fisik (Badrianto et al., 2022)

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, saling support dan dapat menunjang kenyamanan. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan loyalitas

terhadap perusahaan dan juga membuat karyawan merasa mempunyai keterikatan terhadap perusahaan (*Job embeddedness*).

Keterikatan atau *job embeddedness* merupakan jaringan yang menjadikan individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas yang terdapat di dalamnya. *Job embeddedness* memiliki tiga aspek diantaranya link (hubungan) seperti kehidupan sosial, kedua fit (kesesuaian) adalah kenyamanan dan kesesuaian yang dirasakan karyawan dengan organisasi dan lingkungannya dan yang ketiga, sacrifice (pengorbanan) adalah persepsi terhadap hal-hal material atau non material yang dirasakan mungkin akan hilang apabila seseorang meninggalkan pekerjaannya (Zeithml., 2021)

PT Ramotindo Pakuon Persada merupakan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang bergerak di bidang panel maker dan elektrikal shop. Produk yang di hasilkan PT Ramotindo Pakuon Persada yaitu panel listrik dan material listrik yang diperuntukan untuk pabrik, gedung, stasiun, perumahan dan lain-lain. Usaha pada perusahaan ini memiliki resiko pekerjaan yang cukup tinggi berkaitan dengan elektrikal dan memiliki tekanan kerja yang cukup tinggi. Dengan demikian para karyawan menciptakan sendiri keterikatan mereka terhadap rekan kerjanya satu dengan yang lain, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *job embeddedness*

Berlatar belakang uraian diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul ***“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Embeddedness Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”***

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan penelitian yang berisi berbagai konsep teori yang relevan dengan tema penelitian. Isi dari deskripsi konseptual merupakan kajian berbagai teori yang relevan dengan variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Pada penelitian ini deskripsi konseptual meliputi hakikat manajemen, hakikat sumber daya manusia, hakikat manajemen sumber daya manusia, hakikat lingkungan kerja, hakikat *job embeddedness* dan hakikat kepuasan kerja serta penelitian yang relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Dalam arti “mengatur” akan ada beberapa pertanyaan yang akan timbul seperti proses apa yang akan diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen secara pengertian sebagaimana dikemukakan oleh Mary Parker Foliet adalah “sebuah seni dalam

menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. *Management is the art of things done through people*. Apa yang harus diselesaikan disini adalah segala sesuatu yang perlu dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu” (Nashar, 2013)

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam menggerakkan orang lain agar mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Konsep ini ini menekankan bahwa adanya pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan. oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan dan kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan agar tercapainya tujuan organisasi (Jhuji, 2020).

Dari rangkaian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dilakukan untuk menciptakan suatu tujuan organisasi melalui berbagai kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Secara umum, konsep sumber daya manusia dipahami sebagai seseorang yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik dalam suatu lembaga maupun dalam suatu perusahaan, serta berperan sebagai sumber daya yang keterampilannya harus dilatih dan dikembangkan. Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada juga ahli yang menamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan kontribusi serta sumbangan usaha, waktu dan tenaga mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan karya (hubungan, rasa dan tujuan). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) ini mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun canggihnya teknologi, perkembangan pengetahuan, ketersediaan modal dan bahan yang cukup, jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah di sepakati bersama..

Menurut Ndraha “Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak

lagi semata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya” (Surajiyo et al., 2020)

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk mengatur atau mengelola Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu terdapat beberapa pengertian Sumber Daya Manusia diantaranya di sampaikan oleh para ahli dalam (Larasati, n.d.,2018) sebagai berikut :

- a. **Mondy dan Noe**, Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- b. **Melayu S.P Hasibuan**, menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- c. **Hani Handoko**, mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Efendy & Fitria “lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah” (Susanti & Mardika, 2021)

Menurut Anam “lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan” (Susanti & Mardika, 2021).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja dan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan tugasnya, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung dan tidak membuat nyaman maka semangat karyawan juga akan menurun.

2.1.5 Pengertian *Job Embeddedness*

Job embeddedness adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan atau pada pekerjaan sehingga menjadikan individu loyal dan tetap bekerja di perusahaan (Riadi, 2021)

Individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi di bandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi.

Job embeddedness merupakan konstruk multidimensi yang menggambarkan bagaimana seseorang menjadi terhubung dengan pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja, karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar (*external*) pekerjaan.

Job embeddedness menunjukkan bahwa ada banyak hal yang menghubungkan karyawan dan keluarganya dalam sosial, psikologis, dan keuangan yang mencakup kerja dan non-kerja, teman-teman, kelompok, kemudian pada pekerjaan, dan lingkungan di mana karyawan tinggal (Riadi, 2021)

Keterikatan kerja didefinisikan pertama kali oleh Maslach dan Leiter (1997), yang menyatakan keterikatan kerja merupakan konstruk berlawanan dari *burnout*. Menurut Maslach dan Jackson (1981), *burnout* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional, yaitu terkurasnya energi karena adanya tuntutan kontak interpersonal dengan orang lain), *Depersonalization* (depersonalisasi adalah sikap negatif terhadap orang lain) dan *lacking of efficacy* (kurangnya kepercayaan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan sesuatu).

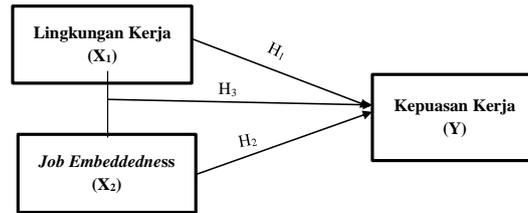
Jadi Maslach dan Leiter (1997) menyatakan individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi adalah individu yang tidak mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi dan memiliki efikasi diri tinggi. (Saraswati & Lie, 2020)

2.1.6 Pengertian Kepuasan Kerja

Secara umum kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Robbins and Judge mengatakan ‘Kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai seorang karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pribadi karyawan, seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja atau tidak puas dengan pekerjaannya mereka memiliki perasaan-perasaan yang negatif pada pekerjaannya’ (Riyadi, 2019)

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar II. 1 Kerangka Berpikir

Dari kerangka di atas dapat dijelaskan secara teori dan penelitian terdahulu bahwa variabel pola Lingkungan Kerja (X_1), *Job Embeddedness* (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan yang erat. Sehingga ketiganya mempunyai pengaruh yang sama. Seperti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *job embeddedness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga pola lingkungan kerja dan *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis- hipotesis penelitian dapat disusun berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka berpikir di atas sebagai berikut :

- H1 : Di duga lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramotindo Pakuon Persada
- H2 : Di duga *job embeddedness* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramotindo Pakuon Persada
- H3 : Di duga lingkungan kerja dan *job embeddedness* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramotindo Pakuon Persada

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini adalah riset deskriptif dan kausal. Riset deskriptif adalah riset yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu karakter/karakteristik atau fungsi dari sesuatu hal. Dalam riset ini diperlukan informasi lengkap 6W yaitu *why, when, who, what, where* dan *why*. Sedangkan riset kausal adalah riset yang bertujuan untuk menentukan hubungan dari suatu sebab akibat / kausal dari suatu hal

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara atau metode untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah di pahami oleh orang umum. Pada penelitian ini, data yang berhasil dikumpulkan akan di kelompokkan berdasarkan jawaban responden lalu di tabulasi berdasarkan variabel dari seluruh responden serta menyajikan data

tiap jawaban. Responden hanya memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai. selanjutnya diolah menggunakan microsoft excel dan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Uji Hipotesis

1. UJI T

Uji t berguna ntuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas dan parsial atau untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil output SPSS Versi 25, dapat di ketahui bagaimana pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan bikai statistik tabel :

- Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Berdasarkan nilai t tabel dengan 34 responden, sebesar 2,039. Nilai diperoleh dari t tabel $= t (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 34-2-1) = (0,025 ; 31) = 2,039$

Tabel IV. 16
Hasil Uji T

Variabel	t hitung	Sig.
Constant	2.469	0.018
Lingkungan Kerja	2.327	0.027
Job Embeddedness	2.225	0.030

Sumber : Output Hasil SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. Sebesar 0,027 yang mana lebih kecil dari pada 0,050 dan memiliki t hitung 2,327 yang lebih besar dari 2,039 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan, variabel *job embeddednes* memiliki nilai Sig. Sebesar 0,03 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan memiliki t hitung 2,225 lebih besar dari 2,039 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja.

2. UJI F

Uji F digunakan untuk melakukan uji hipotesis koefisien (slope) regresi secara bersamaan dan memastikan bahwa model yang dipilih layak atau tidak untuk menginterpretasikan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output SPSS Versi 25, dapat diketahui terkait pengaruh variabel lingkungan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama/simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan bikai statistik tabel :

- Bila $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.
- Bila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat

Berdasarkan nilai f_{tabel} dengan 34 responden, sebesar 3,295. Nilai diperoleh dari $f_{\text{tabel}} = f(k ; n - k) = (2 ; 32) = 3,295$

Tabel IV. 17
Hasil Uji F

Variabel	f hitung	Sig.
Regression	10.192	.000

Sumber : Output Hasil SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai Sig. Sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari pada 0,05 dan memiliki nilai f_{hitung} 10,192 yang lebih besar dari 3,295 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel kepuasan kerja

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Sig.
.630 ^a	.397	3.27232

Sumber : Output Hasil SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil output dari SPSS Versi 25, diperoleh perhitungan nilai R Square (R^2) sebesar 0,397 (39,7%). Hal ini menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramotindo Pakuon Persada adalah sebesar 39,7% sedangkan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1.1. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui H_1 yakni lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, pada hasil output spss versi 25 lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,327 > 2,039$) dengan signifikan $0,027 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, para responden setuju dengan kondisi lingkungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Polii, 2019) dengan judul “Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.2 Pengaruh *job embeddedness* secara parsial terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui H_2 yakni *job embeddedness* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, pada hasil output SPSS versi 25 *job embeddedness* memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika keterikatan para karyawan meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai uji t untuk variabel *job embeddedness* memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,225 > 2,039$) dengan signifikan $0,03 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada variabel *job embeddedness*, para responden setuju bahwa *job embeddedness* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Sari & Helmy, 2020) yang berjudul “Pengaruh *Person-Organization Fit*, *Job embeddedness* dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.3 Pengaruh lingkungan kerja dan *job embeddedness* secara simultan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui H_3 yakni lingkungan kerja dan *job embeddedness* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, pada hasil output SPSS versi 25 lingkungan kerja dan *job embeddedness* memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika lingkungan kerja dan keterikatan para karyawan meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan output hasil uji yang diperoleh, nilai uji f pada *regression* memiliki nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,192 > 3,295$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga lingkungan kerja dan *job embeddedness* berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini diambil dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada pembahasan bab IV. Hasil tersebut menunjukkan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Variabel lingkungan kerja dan *job embeddedness* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

Berdasarkan hipotesis yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa PT Ramotindo Pakuon Persada memiliki lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan para karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan atau organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka peneliti akan memberikan saran pada peneliti selanjutnya dan perusahaan, antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya,
 - a. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti mengambil lebih banyak sampel atau responden, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik
 - b. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan penyebaran kuesioner diberikan durasi lebih lama, agar responden bisa lebih memahami pertanyaan/pernyataan dan menjawab kuesioner berdasarkan apa yang dirasakan responden

2. Bagi perusahaan,

Berdasarkan hasil penelitian diatas, nilai uji determinasi hanya 0,397 yang artinya lingkungan kerja dan *job embeddedness* hanya berpengaruh 39,7% pada kepuasan kerja. Oleh karena itu maka manager harus memperhatikan kualitas lingkungan kerja terlebih lagi untuk ruangan workshop agar kebisingan yang ditimbulkan di ruangan tersebut bisa di minimalisir. Untuk keterikatan pada perusahaan atau organisasi, manager dapat mengadakan gathering atau pertemuan diluar dari pekerjaan untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan terhadap rekan kerja dan perusahaan. Dengan meningkatkan dan memperbaiki dua variabel tersebut diharapkan kepuasan kerja juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>
- Badrianto, Y., Puspita, W., Saluy, A. B., Sudirman, A., Hoki, L., Tarigan, F. A., Irmal, Risambessy, A., Kusnadi, I. H., Wicaksono, A. S., Denni, & Wairisal, P. L. (2022). Kinerja dan Produktivitas dalam Organisasi (H. F. Ningrum (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Jhuji, E. a. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Larasati, S. 2018. (n.d.). Manajemen SDM- Sri Larasati.pdf.
- Nashar. (2013). Dasar Dasar Majemen. Pena Salsabila, 2.
- Paais, M., & Souhoka, S. (2021). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Rofiq (ed.)). Jakad Meia Publishing.
- Riadi, M. (2021). Job Embeddedness (Pengertian, Aspek, Indikator, Pengukuran dan Faktor yang Mempengaruhi). *Kajianpustaka.Com*.
<https://www.kajianpustaka.com/2021/01/job-embeddedness.html>
- Riyadi, S. (2019). FAKTOR PENINGKATAN KINERJA MELALUI JOB STRESS (Cetakan Pe). Zifatama Jawara.
https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_Peningkatan_Kinerja_melalui_Job_S/55wAEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). Keterikatan Kerja (pp. 1–215).
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, pengertian, teori dan aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22 For Windows). DEEPUBLISH.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066