

**Pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja
karyawan bagian produksi PT. Perindustrian dan Perdagangan
Bangkinang**

**By :
Novia Badiatul Munawaroh
Sri Indarti
Marzolina**

*Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : noviaprincess_jaim@yahoo.com*

***Effect of work environment and supervision of satisfaction work production
to PT. perindustrian dan perdagangan bangkinang***

Abstract

This research aim to know how Work environment variable and Supervision by simultan and parsial of satisfaction work to PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang .

In this research use random sampling technique, where all of populations to be a sample used. For the knows summary samples, used slovin equation and there are 108 people's as a sample from the total people's of populations. This research used primary datas, where are data knows by interview and quistioner. The used analyze in this research is descriptive analyze, and then also used quantitative analyze with the make by SPSS program version 16.

From result of examination which have been simultan regresi test (uji F) indicate that environment variable and Supervision by simultan have an effect on signifikan to work satisfaction. Result of test parsial (Test t) indicating that work environment by parsial have an effect on signifikan of work satisfaction to PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.

Keyword: work environment, supervision dan work satisfaction.

1 . PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini semakin banyak bermunculan organisasi – organisasi yang memproduksi suatu barang atau jasa. Ini menandakan semakin banyaknya persaingan dan mengharuskan organisasi untuk memiliki strategi

yang baik agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan kunci utama kesuksesan suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. SDM memegang peranan penting sebagai salah satu faktor produksi

dalam melakukan kegiatan proses produksi. Produk yang dihasilkan diharapkan selalu lebih banyak dengan kualitas yang selalu lebih baik. Pada organisasi yang bergerak di bidang industri barang atau jasa, SDM dituntut agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan produksi. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Mengingat sangat begitu vitalnya peran sumberdaya manusia sudah selayaknya sebuah perusahaan melakukan mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan dalam hal ini loyalitas karyawan yang berkompeten harus diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan . Kepuasan kerja terdiri dari dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang dimana apa yang diharapkan terpenuhi atau bahkan apa yang diterima telah melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan kerja

itu sendiri merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, struktur organisasi instansi, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya.

PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan karet menjadi bahan setengah jadi yang di ekspor. PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang mempunyai beberapa bagian yaitu bagian daltu, bagian pembelian, bagian personalia, bagian produksi, bagian Adm & umum, bagian ekspor, bagian keuangan dan LPM. Pada penelitian ini peneliti membatasi penelitian hanya di bagian produksi, dimana pada areal ini ditetapkan sebagai areal yang masih produktif dengan menghasilkan pendapatan yang lebih maksimal tentunya setiap perusahaan memiliki rencana standar untuk pencapaian suatu target yang telah ditentukan untuk mencapai target

tersebut diperlukan adanya pengawasan yang tinggi dan lingkungan kerja nyaman.

Setelah penulis melakukan peninjauan dilokasi dan sempat melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan termasuk manajer ternyata yang menyebabkan karyawan tidak puas bekerja salah satunya adalah pengawasan kerja dan juga lingkungan kerja yang kurang memadai di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Hal ini sesuai dengan teori **Hasibuan (2011:203)** yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan organisasi yang kurang nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi . Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadainya atau tidak alat-alat perlengkapan kerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dalam mengelola dan memproduksi bahan baku.

Adapun masalah yang dihadapi lingkungan kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang kurang baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang menyatakan kurang setuju untuk beberapa pernyataan dan hal yang

paling dominan adalah pernyataan no 1, 4 dan 5 dimana karyawan mengatakan lingkungan tempat mereka bekerja tidak menciptakan ketenangan dan bebas dari kebisingan dan suara gaduh, karyawan juga merasa tidak nyaman dengan pertukaran udara, serta karyawan juga merasa tidak setuju dengan lingkungan tempat mereka bekerja aman, nyaman, dan tenang. Organisasi ataupun industri perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Setelah diteliti selain masalah Lingkungan Kerja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang ternyata pengawasan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan teori **As'ad dalam Nuraini (2013:117)** yang mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan
3. Gaji/upah
4. Perusahaan dan manajemen yang baik
5. Pengawasan atau supervisi intrinsik dari pekerjaan
6. Kondisi kerja
7. Aspek sosial dalam pekerjaan

8. Komunikasi
9. Fasilitas lainnya.

Robbins & Judge (2008:107)

juga mengatakan bahwa yang bisa mempengaruhi puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja adalah faktor Pengawasan dan Kompensasi.

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting karena kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dari Tabel kuisioner pengawasan pada karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang menunjukkan bahwa pengawasan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang menyatakan kurang setuju untuk beberapa pernyataan dan yang paling dominan adalah pernyataan 2 dan 4, dimana karyawan mengatakan pengukuran hasil kerja yang dilakukan oleh atasan masih kurang yaitu mengukur kenyataan yang sebenarnya (melalui pemeriksaan) terhadap pekerjaan yang menjadi objek pengawasan serta umpan balik yang diberikan atasan seperti respon yang diberikan pada saat monitoring pelaksanaan kerja dirasa masih kurang baik.

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang ?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang ?

1.2. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.

1.2.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Peneliti dapat menerangkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya.
2. Bagi Pihak PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.
Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan tujuan dan sarana yang telah ditentukan.
3. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan pengetahuan, bacaan-bacaan, referensi dalam perkuliahan dan penelitian selanjutnya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Lingkungan kerja

Menurut **Nitisemito** dalam **Nuraini (2013: 97)**, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut **Isyandi (2004)**, lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut **Ahyari** dalam **Nuraini (2013:98)**, Lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini

menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

Yang dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja. Menurut **Ahyari** dalam **Nuraini (2013 :98)**, lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

Jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu : **Sedarmayanti (2011:26)**:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik
Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.2.Indikator lingkungan kerja **Ahyari dalam Nuraini (2013 : 98).**

1. Pelayanan karyawan
2. Kondisi kerja
3. Hubungan karyawan dan perusahaan
4. Fasilitas kepada karyawan
5. Perlengkapan kerja yang terdiri dari sarana dan prasarana penunjang kerja
6. Hubungan dengan atasan
7. Hubungan sesama karyawan

2.3.Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka Handoko dalam **Sutrisno (2010: 75)**. Tanpa adanya kepuasan kerja, sulit rasanya untuk memperoleh komitmen dari para karyawan agar bersedia untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu bagi manajemen untuk mengetahui apa-apa saja faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang karyawan. **Hasibuan (2011:203)** mengatakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Pentingnya penerapan lingkungan kerja setidaknya pernah diteliti oleh ahmad rifa'i (2013) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja

terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

2.4.Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi, karyawan, dan masyarakat. **Hasibuan (2007:197)**.

Pengawasan pekerja merupakan suatu kegiatan untuk membandingkan hasil yang telah dicapai dengan rencana yang telah ditentukan dan bukan untuk mencari kesalahan bawahan. Tetapi untuk mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hubungan ini pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, karena pengawasan pekerja mempersoalkan bagaimana caranya untuk menjamin agar pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dilihat dari teorinya pengawasan menurut **George & Leslie** terjemahan **G.A.Ticoalu (2003:232)** adalah “mengevaluasi

pelaksanaan kerja dan, jika perlu, memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana. Pengawasan ini juga berupa pengawasan yang dilakukan dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah sesuai dengan peraturan juga dimaksudkan untuk membuat seorang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius”.

Sedangkan menurut **Handoko (2003:359)**, pengawasan (supervisor) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut **Ukas (2004:33)**, yaitu suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memacu, mengukur dan bilaperlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan kinerja sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan.

Maksud dan tujuan dari pengawasan menurut **ukas (2004:93)** adalah

- Maksud pengawasan yaitu untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian penyelenggaraan dan lain-lain yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.
- Tujuan pengawasan adalah agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna

dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.5.Indikator Pengawasan

1. Penetapan standar kerja
2. Pengukuran hasil kerja
3. Tindakan koreksi atau perbaikan
4. Umpan balik
5. Hubungan kerja
6. Objek pengawasan
7. Bersifat membimbing

2.6. Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Faktor lain menurut **As'ad dalam Nuraini (2013:117)** yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengawasan atau supervisi. Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting karena kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian wati (2009) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengawasan dilakukan agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Penelitian lain dari Antoni (2010) dan Siska (2010) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari penerapan pola pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

2.7. Kepuasan Kerja

Menurut **Handoko dalam Sutrisno (2010: 75)**, Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi.

Menurut **Robbins & Judge (2008:107)** menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja), menikmati pekerjaan itu sendiri merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan yang menarik yang memberikan pelatihan, variasi tugas, kemerdekaan/independensi dalam berinovasi dan berinisiatif, dan memiliki kendali (otonomi) dapat memuaskan sebagian besar karyawan. Artinya, sebagian besar individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat dari pada pekerjaan yang bersifat rutin, monoton dan mudah diramalkan **Robbins & Judge (2008:110)**.

2.8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Faktor individual merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti umur, watak dan harapan. Kemudian faktor sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kebebasan berpolitik, kegiatan perserikatan pekerja dan hubungan masyarakat.

Menurut **As'ad dalam Nuraini (2013:117)** faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

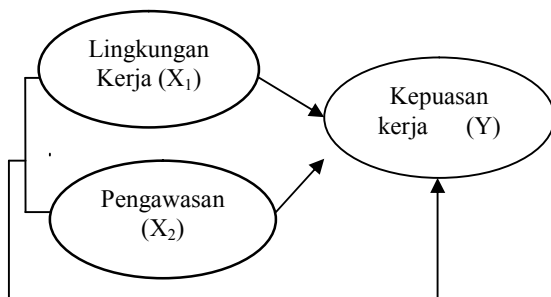
1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan
3. Gaji/upah
4. Perusahaan dan manajemen yang baik
5. Pengawasan atau supervisi
6. intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan,
9. Komunikasi, Fasilitas lainnya.

2.7. Indikator – indikator Kepuasan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator Kepuasan Kerja menurut **Isyandi (2004:139)**:

1. kerja itu sendiri
2. gaji
3. rekan kerja
3. absensi
4. perlengkapan dan peralatan
5. labour turn over
6. disiplin
7. moral kerja
8. prestasi kerja

2.8. Kerangka Penelitian



Sumber : *Hasibuan (2011) dan Nuraini (2013)*

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

2.9. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.
3. Pengawasan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.

2.10. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada terhadap karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang khususnya pada bagian produksi yang berlokasi di jl. Taskurun / Duku No. 9 kelurahan wonorejo kecamatan sukajadi kodya Pekanbaru.

2.11. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan oleh penulis pada penelitian ini adalah :

1) Data primer

Data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi. Adapun data primer yang dikumpulkan berupa tanggapan karyawan tentang lingkungan kerja pengawasan dan kepuasan kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah yaitu sumber data yang penulis peroleh dari PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.

2.12. Populasi dan Sampel

1). Populasi

Menurut **Indriantoro (2009: 115)** Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang dimiliki karakteristik tertentu. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai karakteristik yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT.Perindustrian & Perdagangan Bangkinang yang berjumlah 148 orang.

2). Sampel

Indriantoro (2009: 115) yaitu meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Metode Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + 148 (5\%)}$$

$$n = \frac{148}{1.37}$$

$$n = 108.02$$

maka, $n = 108$ orang (dibulatkan)

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 108 orang karyawan

dan tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur random sampling. Yaitu secara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara acak (random) dimana semua mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

2.13. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan yaitu :

a. Wawancara (*Interview*)

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai langsung manajer karyawan dan karyawan perusahaan.

b. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan, pengamatan, dan sebagainya.

c. Kuisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan berupa angket dan kemudian angket tersebut disebarkan keseluruh responden agar diisi berdasarkan instruksi yang terdapat pada angket tersebut.

3. Hasil Penelitian

3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang

Berdasarkan hasil Uji F, Lingkungan kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang.

Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = hipotesis alternatif), yaitu :

- H_0 = Lingkungan kerja dan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H_1 = lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengolahan F hitung sebesar 71.890 dengan signifikansi (0,000). F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\ &= 148 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 105 ; 2 \\ &= 3,08 \text{ (lihat tabel statistics -} \\ &\text{tabel f pada df 105;2)} \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung ($71.890 > F_{\text{tabel}}$ (3,08) dengan Sig. (0,000) $< 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan pengawasan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja Karyawan) PT.Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang bagian produksi. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.722	2	9.861	71.890	.000 ^a
	14.403	105	.137		
Total	34.125	107			

a. Predictors: (Constant),
 pengawasan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja

3.2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. (Uji t).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2, n - k - 1 \\ &= 0,05/2 : 148 - 2 - 1 \\ &= 0,025 : 106 \\ &= 2,6235 \end{aligned}$$

Keterangan: n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 I : konstan

1. Variabel X_1 (lingkungan kerja), diketahui t hitung (2.854) > t tabel ($2,6235$) dan Sig. ($0,009$) < $0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Variabel X_2 (pengawasan), diketahui t hitung (9.126) > t tabel ($2,6235$) dan Sig. ($0,000$) < $0,05$. Artinya variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Dan Pengawasan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3.3.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang dengan F hitung lebih besar dari F tabel dengan Signifikan lebih kecil dari tingkat kesalahannya.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel pengawasan lebih dominan dari pada variabel lingkungan kerja (variabel independen) terhadap variabel Kepuasan kerja (variabel dependen).

2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda, dimana hasil t hitung dari variabel lingkungan kerja lebih besar dari t tabel dan level signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahannya.
3. Variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja bagian produksi PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda dimana hasil t hitung dari variabel pengawasan lebih besar dari t tabel dan level signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahannya.

3.4.Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan harus selalu menggunakan alat-alat perlindungan kerja (helm, sepatu bot, masker, atau pun

penutup telinga agar suara bising dari mesin pengolah karet tidak mengganggu konsentrasi) selain itu karyawan harus saling bekerja sama antar karyawan ataupun bekerja sama dengan atasan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Perusahaan juga dapat membuat sarana seperti tempat ibadah . diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan seperti asuransi agar karyawan bekerja dengan rasa aman dan nyaman.

2. Pimpinan harus lebih berusaha mendekatkan diri kepada karyawan agar karyawan merasa mereka termasuk bagian dari perusahaan dan akan bekerja dengan penuh semangat, penting juga untuk pimpinan membimbing karyawan agar karyawan lebih nyaman dalam memproduksi bekerja mulai dari bongkar bahan baku hingga pengemasan barang setengah jadi(rubber).
3. Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja. Dengan cara perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. selalu memperhatikan karyawannya untuk menjaga hubungan karyawan satu dengan yang lain sehingga karyawan merasa seperti berada pada rumah sendiri dan diharapkan kepada pimpinan memberikan

kesempatan kepada karyawan agar dapat menyalurkan pendapat ataupun ide, menjaga sikap dan moral dalam bekerja dan memberikan informasi tentang aturan-aturan yang ada sehingga masalah disiplin kerja dapat dihindari.

4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kepuasan kerja agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis, saran dari penulis untuk meneliti variabel disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Antoni, 2010. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Pekanbaru*.
- Arofah, Lailatul, 2013. *Analisis Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial dan Kepimimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sewing PT. Ungaran SariGarment III Semarang*.
- Annas, Khaidir, 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Karya Mitra Muda Padang*.
- Handoko, Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, EdisiKedua Cetakan Kedua Belas, BPFE,

- Universitas Gajah Mada,
Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani, 2005. *Manajemen*,
BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu, 2007.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Dasar Kunci
Keberhasilan, Bumi Aksara*,
Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*,
Jakarta. Edisi Revisi Penerbit
Bumi Aksara.
- Indriantoro, 2009. *Metodologi
Penelitian Bisnis*, Edisi
Pertama Cetakan Ketiga,
BPFE, Yogyakarta.
- Irianto, Agus, 2010. *Statistik:
Konsep Dasar, Aplikasi, &
Pengembangannya*, Kencana,
Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen
Sumber Daya Manusia Dalam
Perspektif Global*, UNRI Press,
Pekanbaru.
- Jain, Ruchi, 2014. *Impact of Work
Environment on job
Satisfaction*.
- Manullang, M. 2003. *Dasar-Dasar
Manajemen*. Jakarta: Rineka
Cipta.
- Nitisemito, Alex S, 2002.
Manajemen Personalia, Ghalia
Indonesia, Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*,
Yayasan Ainisyam,
Pekanbaru..
- Ranupandojo, 2002, *Tanya Jawab
Manajemen*, AMP YKPN,
Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2009.
Manajemen Produksi, Cetakan
ke Duabelas, BPFE-
Yogyakarta.
- Rifa'i, Ahmad. 2013. *Pengaruh
Kompensasi Finansial, dan
kompensasi non finansial,
lingkungan kerja,
kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan
pada PT. Langgeng Jaya
Plastindo Surabaya*.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen
Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan (Dari teori ke
praktik)*. Jakarta: Murai
Kencana.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge, 2008.
Perilaku Organisasi. Penerbit
Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata kerja Dan
Produktivitas Kerja*. Bandung :
Mandar Maju.
- Siska, 2010. *Pengaruh Pengawasan
Dan Komunikasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT.
Alamwisesa Pratama
Pekanbaru*.
- Shalahuddin, 2013. *The Effects of
Supervisory Behavior on IT
employees' Job Satisfaction:
An Exploratory Study*
- Sujana, Kadek. 2013. *Pengaruh
kepemimpinan, kompensasi,
dan lingkungan kerja terhadap
kepuasan kerja karyawan
pada PT. Putra Bhineka
Perkasa Denpasar*.

- Sukoco, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Cetakan Pertama, Ciracas, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke- 2, Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafitri, 2012. *Analisis Pemberian Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Waskita Karya Pekanbaru*.
- Terry R. George & Rue W. Leslie, 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Terjemahan G.A. Ticoalu, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ukas, Maman, 2004. *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Agnini, Bandung.
- Wati, 2009. *Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Farika Duta Agung Pekanbaru*.