

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REKAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN SERVICE PADA PT. RIAU
JAYA CEMERLANG PEKANBARU**

Oleh :

Dina Christina S

Pembimbing: Marzolina dan HJ. Arwinence Pramadewi

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

E-mail : Dinachristina_Sinaga@yahoo.com

The Influence of the Work Environment And Co-Workers to Job Satisfaction
Employee Service PT. Riau Jaya Cemerlang In, Pekanbaru

ABSTRACT

The research was conducted on a PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru in order to determine what variables influence of enviromental variables and co-workers working simultaneously and partially on employee job satisfaction service PT. Riau Jaya Cemerlang, in Pekanbaru. As for the population in this study is part of a service employee PT. Riau Jaya Cemerlang, in Pekanbaru which amounted to 55 people and populations sampled in this study by using the method of census of all employees. Analysis of the data used is descriptive analysis, as it also uses the quantitative analysis using multiple linear regression with SPSS version 18:00 From the results of testing that has been done, simultaneous regression test (F-test) showed that the work environment and co-workers simultaneously significant effect on employee satisfaction service PT. Riau Jaya Cemerlang, in Pekanbaru. Partial Test Results (t test) indicate that the work enviroment variable positive and significant effect on employee job satisfaction service, and coworkers variable partial positive and significant effect on job satisfaction of employees in service. Recommendations that can authors ask is that companies should pay attention to the working environment and a good co-worker relationship to improve employee job satisfaction in the future.

Keywords : Work enviromental, Coworkers, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, hampir seluruh kegiatan

yang ada didalam perusahaan selalu memakai tenaga kerja, meskipun dalam jumlah yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan para karyawan terhadap pekerjaannya yang akan tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaannya. Maka karyawan yang telah ada hendaklah selalu dipertahankan agar terciptanya loyalitas karyawan

terhadap perusahaan. Bentuk kepuasan kerja yang dapat diupayakan oleh perusahaan antara lain memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Fenomena yang sering terjadi dalam perusahaan adalah adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap apa yang sudah diberikan oleh perusahaan, sehingga hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan terjadi. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap tempatnya bekerja dan pekerjaannya cenderung akan kurang disiplin, dan memiliki moral kerja yang kurang baik. Dan apabila hal ini terus menerus berkelanjutan tanpa adanya sikap yang tegas dari perusahaan maka akan terjadi tingkat perputaran karyawan didalam perusahaan yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, seperti yang diungkapkan Hasibuan (2005:203) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana atau lingkungan pekerjaan. Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja, seperti yang diungkapkan Robbins (2006:150) rekan kerja disini adalah adanya hubungan yang baik diantara sesama karyawan, karyawan terhadap pimpinan, begitu juga sebaliknya antara pimpinan terhadap karyawan.

Mengenai Lingkungan kerja pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru diduga adanya kondisi kerja yang kurang nyaman bagi karyawannya, dimana kurangnya pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang baik bagi karyawan. Apabila hal ini tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan, maka

karyawan akan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya

Permasalahan rekan kerja pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru diduga adanya rekan kerja yang bersikap kurang baik kepada sesama karyawan, adanya karyawan yang hanya mementingkan kepentingannya sendiri dan kurang berkenan dalam hal bekerjasama. Keadaan seperti ini seharusnya diselesaikan dengan cepat oleh pihak perusahaan ataupun karyawan itu sendiri agar tidak mengganggu pekerjaan yang ada.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam suatu penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru**”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru?
3. Bagaimana Pengaruh Rekan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian service Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rekan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2008:202).

Menurut Strauss dan Sayles dalam Umar (2004:217) kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan mengakibatkan frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, serta emosinya tidak stabil.

Adapun Indikator dari kepuasan kerja adalah :

- a. Kerja itu sendiri
- b. Kualitas Supervisi
- c. Upah/gaji
- d. Rekan kerja
- e. Tingkat perputaran karyawan

Secara umum dapat diperhatikan bahwa seseorang yang

memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimanapun dia bekerja. Untuk menjadi yang produktif harus mempunyai minat kerja yang besar serta mendapatkan kepuasan lahir dan batin dalam pekerjaannya. Mereka harus percaya bahwa gaji, tambahan diluar gaji maupun kondisi kerja mereka adalah wajar diperlakukan secara adil oleh atasan serta pihak manajemen pada umumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Robbins, 2006:149) faktor-faktor yang mempengaruhi atau menentukan kepuasan kerja adalah:

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai hasilnya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang sangat kurang menantang dapat menciptakan rasa frustrasi dan kegagalan. Kebanyakan pekerja akan merasa puas pada kondisi tantangan yang sedang.
2. Ganjaran Yang Pantas
Pekerja menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang bersifat adil, tidak bermakna ganda, dan sejalan dengan harapan mereka. Upah dapat menghasilkan kepuasan jika didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan

individu, dan standar pengupahan secara umum. Pekerja berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Pekerja-pekerja akan merasa puas jika keputusan promosi dibuat secara adil. Kepuasan kerja bersih dinamis, artinya perasaan puas akan berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dialami individu.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung
Setiap individu yang masuk kesuatu lingkungan kerja membawa kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Kebutuhan itu kemudian menjadi pendorong baginya untuk berusaha mencapai tujuan. Apabila kebutuhan yang diharapkan dari pekerjaan terpenuhi ia kan merasa puas. Jika kebutuhan itu tidak terpenuhi, ia akan mengalami ketidakpuasan. Kepuasan mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dilingkungan pekerjaannya.
4. Rekan Kerja Yang Mendukung
Rekan kerja yang ramah menghantar pada kepuasan kerja yang meningkat, termasuk pula penyedia yang bersikap ramah menawarkan pujian untuk kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk sebagian pekerja, kerja juga mengisi akan kebutuhan interaksi sosial dan bukan sekedar uang atau prestasi dari hasil kerja. Rekan kerja yang mendukung dan kooperatif, akan sangat membantu pekerja merasa puas. Disamping itu, perilaku

atasan juga merupakan faktor cerminan dari kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi akan tercapai.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Danang Sunyoto, 2012:13).

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik atau non fisik tempat karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari (Desler, 2005:211).

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja pada penelitian ini adalah :

- a. Fasilitas peralatan kerja
- b. Keamanan dan kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Kebisingan (Desler, 2004:21)

Fungsi Lingkungan Kerja

Fungsi lingkungan kerja menurut (Desler, 2005:208) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi

4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan, perusahaan akhirnya dapat meningkatkan keuntungan dan
7. Berkurangnya gejala stress karyawan.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2009:21) :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Yang termasuk dalam lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang baik (Nitisemito, 2006:184-197) :

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi jiwa tenaga kerja, maka setiap perusahaan dapat menentukan komposisi yang serasi sehingga dapat menentukan komposisi yang serasi sehingga akan dapat

menimbulkan perasaan yang menyenangkan.

2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

4. Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauan, pengarahannya, ratanya penyebaran warna. Melalui penerangan yang baik akan dapat pula mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Musik

Musik yang mengalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.

6. Bau

Bau merupakan faktor yang juga sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu baru akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

7. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja

dapat menimbulkan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan.

8. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, sehingga hal ini akan sering menimbulkan kesalahan-kesalahan pekerjaan.

Rekan Kerja

Rekan kerja yang baik adalah yang dapat menjadikan suasana kerja biasa saja, menjadi sesuatu yang sangat spektakuler. Ia tidak hanya bersedia membantu rekannya, tapi juga mampu menjadi pendengar yang baik dan dapat memberikan saran mengenai masalah yang paling kecil sekalipun (Maulana, 2004:71).

Luthans (2006:152) menambahkan bahwa selain pengaruh teman sekerja, juga pengaruh atasan pada kepuasan kerja. Seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan pegawai atau karyawan, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja.

Indikator dari Rekan kerja ini adalah :

- a. Hubungan diantara sesama karyawan
- b. Hubungan antara karyawan terhadap pimpinan
- c. Hubungan antara pimpinan terhadap karyawan (Robbins, 2006:150)

Tipe Rekan Kerja

Menurut (Vedder, 2005 : 30) ada beberapa tipe rekan kerja dilihat dari kerjanya yaitu:

1. Tipe Aktif

Tipe yang satu ini selalu rajin dan penuh inisiatif. Akibat aktifnya, apapun akan dikerjakan dan ditanganinya. Ia selalu ingin dalam setiap pekerjaan terutama pekerjaan penting yang berkaitan dengan promosi jabatan. Namun, kadang ia juga emosional, sehingga kurang berpikir panjang dalam mengambil keputusan. Makanya, untuk tipe ini perlu dijelaskan secara rinci batasan wewenangnya dalam bekerja dan mengambil keputusan.

2. Tipe Pasif

Tipe ini mungkin rajin dan tekun dalam bekerja. Tapi biasanya ia tidak ingin mengerjakan pekerjaan lain karena takut membuat kesalahan. Memang inisiatif rekan yang pasif cenderung rendah, tapi bukan berarti ia akan menolak jika dimintai tolong mengerjakan sesuatu. Hanya saja ia cenderung menunggu instruksi atau perintah dari atasan. Untuk tipe rekan seperti ini perlu dibuat sistem prosedur kerja dengan target yang jelas. Dengan atauran dan pedoman yang jelas.

3. Tipe Pemikir

Ia senang menyoediki, mengamati dan menganalisa kejadian dan mencari solusinya. Sayangnya tipe rekan yang satu ini malas dan tidak ingin membantu rekannya yang lain. Apalagi jika harus menularkan dan mengajarkan ilmunya pada teman yang lain. Kepintaran dan keahliannya hanya untuk konsumsi pribadinya. Untuk

teman bertipe ini, perlu diberi kesadaran bahwa kerjasama adalah hal yang penting dilingkungan kerja, arahkan ia untuk aktif membantu menyelesaikan permasalahan dikantor.

4. Tipe Cuci Tangan

Tipe yang satu ini sebenarnya memiliki kemampuan yang cukup bagus dalam bekerja. Sayangnya ia kurang bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugasnya. Jika melakukan kesalahan, ia cenderung menyalahkan orang lain atau keadaan. Tipe yang satu ini selalu menyelamatkan dirinya sendiri, sekalipun itu dalam kondisi yang melibatkan banyak orang. Teman yang satu ini harus diberi kesadaran dan pemahaman tentang komitmen suatu tugas. Tekankan bahwa setiap individu harus bertanggung jawab terhadap tugas dan kesalahan yang diperbuat. Sekaligus tekankan bahwa baik dengan rekan kerja perlu dibina.

5. Tipe Direktur

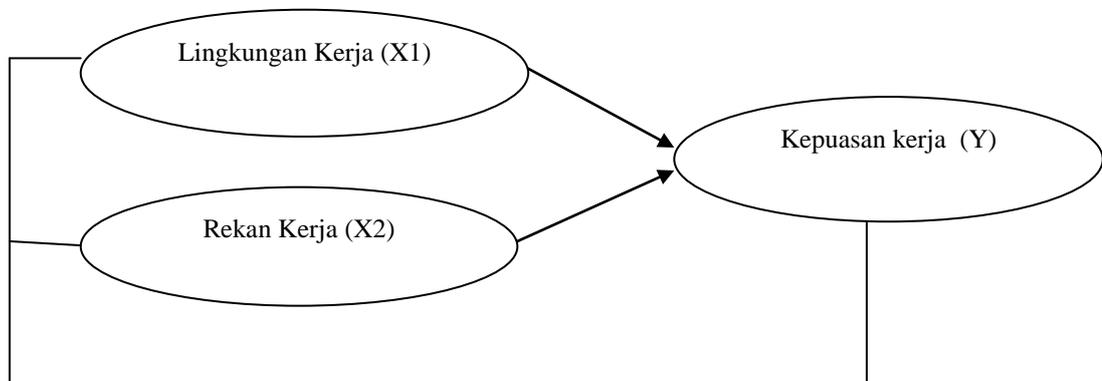
Rekan bertipe direktur umumnya pandai menyusun rencana dan

sistem kerja. Ia cukup pandai melihat suatu masalah, sekaligus mengelolanya. Ia juga paling suka jika diminta untuk menjelaskan dan menerangkan suatu pekerjaan yang belum jelas bagi orang lain. Sayangnya, ia menganggap dirinya paling pintar dan paling bisa. Sehingga terkadang menggurui yang lain. Terhadap teman yang satu ini, libatkanlah dalam setiap tahap perkembangan tugas, jika terjadi masalah ajaklah untuk berdiskusi dan bertukar pikiran. Imbangi pemikirannya dan ide-idenya dengan pendapat yang cemerlang. Sehingga ia tidak sekedar menggurui dan menganggap remeh rekan-rekannya, melainkan bisa menjadi rekan kerja yang baik

Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan variabel independen yang dalamnya penelitian ini meliputi Lingkungan kerja (X1), Rekan kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Y).

Gambar Kerangka Penelitian



Sumber: Hasibuan (2005:203), Siagian(2004:121-123)

Hipotesis

Untuk menganalisa masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan Rekan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.
3. Rekan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru yang bergerak dibidang jual beli sepeda motor merek Suzuki, yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai No. 18 J-K-L Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi yang akan diteliti di perusahaan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru adalah seluruh karyawan bagian service yang berjumlah 55 orang. Adapun yang dijadikan sampel dalam peneliitan ini adalah seluruh karyawan bagian service yaitu sebanyak 55 orang yang diambil dengan menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut :

a. Interview (Wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pimpinan perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

b. Quetioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui pertanyaan yang telah penulis siapkan yang diajukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2006:296).

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstan

b1 b2 = Koefisien regresi

- X1 = Lingkungan kerja
 X2 = Rekan kerja
 e = Standart error

a. **Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak dianggap relevan (Umar, 2011:166). Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika korelasi antara masing-masing indikator variabel terhadap total skor konstruk atau variabel menunjukkan hasil yang signifikan, tersebut ditunjukkan dengan tanda bintang. Hal ini dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

b. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya Saifuddin (2007:4). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

c. **Metode Suksesif Interval**

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah melakukan pengolahan data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesif interval. Metode suksesif interval

merupakan proses pengintervalan data ordinal ke interval Anderson (2006:176).

d. **Analisis Linear Berganda**

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linear berganda, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 18.

e. **Uji F (Uji Regresi Simultan)**

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas mampu secara menyeluruh bersama-sama menjelaskan tingkah laku variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. (Suharyadi dan Purwanto, 2009:226).

f. **Uji t (Uji Regresi Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$ (Suharyadi dan Purwanto, 2009:228).

g. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien deter minasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

h. **Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka disebut Multikolinieritas sempurna. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari *Variance inflation Faktor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

i. **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut **Wijaya (2009:124)**, Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park, dan uji white. Tetapi uji Heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji scatterplot.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. Jumlah kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 55 orang. Seluruh kuesioner dikembalikan dalam keadaan baik dan layak digunakan untuk pengolahan data.

Berdasarkan faktor umur responden pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru umumnya responden berumur 21-25 tahun yaitu sebanyak 25 orang (45,45%) dan termasuk usia yang produktif, dimana pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam bekerja sangat baik dan sangat mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.

Diketahui bahwa jumlah responden 55 orang dan rata-rata responden terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 45 orang (81,80%) dikarenakan sebahagian kegiatan operasionalnya dikerjakan oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru umumnya adalah tamatan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 50 orang (90,90%). Dominannya tamatan SMA/Sederajat disebabkan karena sifat pekerjaan pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru tidak mengutamakan tingkat pendidikan seseorang, namun lebih mengutamakan kemampuan *skill* yang bisa didapatkan dengan pelatihan yang diberikan perusahaan.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS, diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = - 0,479 + 0,598 + 0,517 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar - 0,479 Artinya adalah apabila Lingkungan kerja dan Rekan kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan bernilai - 0,479
- b. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0,598. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,598 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Rekan kerja sebesar 0,517. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap Rekan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,517 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Diketahui F hitung (53,261) > F tabel (3,175) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan rekan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Secara Parsial (Uji T)

Untuk variabel Lingkungan kerja diketahui t hitung (2,454) > t tabel (2,007) dan Sig (0,18) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk variabel Rekan kerja diketahui t hitung (7,577) > t tabel (2,007) dan Sig (0,000) < 0,05. Artinya variabel rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Pengujian secara determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,673. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan rekan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 67,3 %, sedangkan sisanya sebesar 32,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru

Hasil penelitian empirik menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru sudah baik. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ternyata lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. Artinya adalah semakin baik lingkungan tempat bekerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin baik. Sebaliknya, semakin kurang baik lingkungan kerja karyawan, maka kepuasan kerja akan menurun.

Pengaruh Variabel rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru

Hasil penelitian empirik menunjukkan bahwa rekan kerja yang terjalin antara karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru masih terjalin kurang baik. Adanya hubungan rekan kerja yang kurang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, dan hubungan pimpinan dengan karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. Artinya

adalah bahwa semakin baik hubungan rekan kerja yang terjadi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin kurang baik hubungan rekan kerja yang terjadi, maka kepuasan kerja semakin menurun.

Pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru

Dari hasil pengolahan data kuesioner diketahui F hitung (53,621) > F tabel (3,175) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan rekan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

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 Rekan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang. Artinya adalah bahwa variabel independen (Lingkungan kerja dan Rekan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap kepuasan

kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. Semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula.

3. Variabel Rekan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. Setiap hubungan antar karyawan dan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik pula.

Saran

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

1. Pihak perusahaan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan, alat-alat perlengkapan kerja yang lengkap, sirkulasi udara yang baik dan pencahayaan yang baik juga. Dengan demikian karyawan akan lebih baik lagi dalam bekerja. Apabila Lingkungan kerja diperusahaan kurang baik, maka karyawan tidak merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Perusahaan dan karyawan hendaknya mampu menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja dengan baik. Hubungan rekan kerja disini adalah hubungan antara sesama karyawan, karyawan dengan pimpinan, dan pimpinan dengan karyawan. Apabila ketiga hal

tersebut dapat terjalin dengan baik, maka karyawan akan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, antara lain penelitian hanya melihat sebatas lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan saja. Sehingga hasil yang yang dicapai belum menunjukkan hasil maksimal. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru berdasarkan karakteristik serta dengan menggunakan alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2004. *Manajemen Produksi*, Jakarta: Universitas Terbuka
- Anderson, 2006. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta : Rineka cipta
- Azwar, Saifuddin, 2007. *Reabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jilid 1 dan 2*
Terjemahan, Edisi kedua. PT. Indeks

- Ghojali, Imam, 2001. *Analisis Multi Varian Dengan Program SPSS*, Semarang:
Badan Penerbit Undip
- Handoko, T. Hani, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,
BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan SP, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi
Aksara
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*
- Luthans. F, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Nitisemito, Alex, 2006. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia
- Nuraini, T, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan
Ainisyam
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Konsep Konversi Aplikasi
Terjemahan, Edisi kedua, PT. Prenhelindo, Jakarta
- Rivai, Velthzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS*, Edisi kedua, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung:
Mandar Maju
- Siagian. Sondang P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi
Aksara
- Suharyadi dan Purwanto.2009. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*.
Jakarta: Salemba Empat
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Tony, Wijaya. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Jakarta:
PT. Gramedia Pustaka
- Teguh, Vedder. 2005. *Kenali Karakter Kerja Rekan Anda*, Yogyakarta: CAPS
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama