

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN HOTEL DYAN GRAHA
PEKANBARU)**

Oleh : Ismelda Putri

ismelda.putri@student.unri.ac.id

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Environment and Job Characteristics on Employee Job Satisfaction at Hotel DyanGrahaPekanbaru. Where two independent variables and one bound are proposed, namely the work environment and job characteristics as independent variables and job satisfaction as the dependent variable. The research method was descriptive and using the SPSS 23 program, where the sample used was employees of DyanGrahaPekanbaru Hotel with respondents as many as 54 people. For sampling techniques using the census method. Data collection techniques through questionnaires and interviews. The results of the analysis use the validity test. Determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test, and test so that it can be seen that the work environment has a significant effect on employee job satisfaction at DyanGrahaPekanbaru Hotel, job characteristics have a significant effect on employee job satisfaction at DyanGrahaPekanbaru Hotel, and the work environment and job characteristics have a significant effect on employee job satisfaction at Hotel DyanGrahaPekanbaru.

Keywords: Work Environment, Job Characteristics and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat sekarang ini setiap perusahaan bersaing dalam meningkatkan kualitas perusahaannya dan saling berlomba untuk menciptakan keunggulan perusahaannya. Hal ini menuntut agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan menunjukkan eksistensi yang baik dari usaha yang dijalani. Dari keberhasilan yang dicapai sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan karena, keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena kepuasan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki komitmen pada perusahaannya dan dengan begitu partisipasi kerjanya akan tinggi dan dengan begitu kinerjanya akan semakin baik pula. Dan apabila karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan, dan tinggi nya jumlah ketidakhadiran karyawan.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pada sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang

tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian utama didalam sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja. Oleh karena itu SDM di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai motivasi yang tinggi adalah dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan menciptakan Susana kerja maupun lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Lingga dalam wibowo mukti (2014) mengelompokan kedalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penyediaan lingkungan kerja secara nyamanakan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang

kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2007).

Dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikakan kenyamanan pribadi bagi karyawan, Menurut Robbins 2006 (dalam Nurmansyah 2018) kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta dengan alat-alat dan pealatan yang memadai.

Selain lingkungan kerja hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Dimana karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan juga berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Karyawan menghendaki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan harapannya

seperti pekerjaan yang menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri. Dan karakteristik pekerjaan juga merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang demi kepentingan dan kesuksesan sebuah perusahaan. ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Luthans (2006) yang mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah salah satunya karakteristik pekerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru ? “

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaannya. Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan

kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti dalam Nurmansyah (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Veitzhal (2008) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya.

Karakteristik Pekerjaan

Konsep mengenai kerja dan pekerjaan menurut Malthis dan Jackson (2011) adalah kerja merupakan suatu usaha yang ditujukan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat-sifat pekerjaan yang dihadapi (Suwatno dan Priansa, 2011).

Hackman & Oldham (dalam Robbins: 2002) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah karakteristik dari pekerjaan khususnya derajat pekerjaan yang dirancang agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja internal dan kepuasan pekerjaan yang mapan. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2000) dalam Adriyanto (2010) yang menyatakan bahwa model karakteristik pekerjaan mengidentifikasikan bagaimana pekerjaan dapat didesain untuk membantu orang merasa

mengerjakan pekerjaan yang berarti dan bernilai.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah Hotel Bintang 3 yang berada di Pekanbaru Provinsi Riau, yaitu Hotel Dyan Graha Pekanbaru yang berlokasi di jalan Gatot Subroto No.7, Kota Tinggi, Pekanbaru.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di Hotel tersebut yaitu karena Hotel Dyan Graha merupakan salah satu hotel bintang 3 yang saat ini masih bertahan dengan banyaknya pesaing yang ada saat sekarang ini. Karena itu penulis tertarik untuk mengaitkan penelitian penulis terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel Dyan Graha Pekanbaru terkait hal lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang ada pada hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh unsur atau elemen atau unit pengamatan (observation unit) yang akan diteliti (Asra dkk : 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru yaitu sebanyak 54 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasinya hanya 54 orang maka penelitian ini teknik pengambilan

sampel dilakukan dengan cara sensus, yaitu meneliti seluruh karyawan yang ada pada Hotel Dyan Graha. Adapun penelitian ini menggunakan HRD atau pimpinan sebagai informan dan acuan dalam menilai kepuasan kerja yang ada pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2011). Data primer diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan kuisisioner yang diberikan kepada karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru terkait dengan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja karyawan pada karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah dipublikasikan atau sudah diarsipkan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan jumlah karyawan, profil perusahaan, data absensi karyawan, dan data karyawan masuk dan keluar yang diperoleh dari dokumen atau arsip Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian ini maka

digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2013). Dalam penelitian ini, kuisisioner bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternative jawaban yang tersedia dalam kuisisioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan likert 1-5 dengan menggunakan pertanyaan berskala (scaling question). Dalam penelitian fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifikasi oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2013). Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui apa yang dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian. Serta informasi-informasi mengenai perusahaan peneliti

mendapatkannya langsung dari HRD atau departemen terkait.

Metode Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan kedalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2004) dalam Priyatno (2014) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap (Priyatno, 2014)

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam bahasa

Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih”. Untuk menghitung validitas butir soal digunakan rumus menurut (Ridwan&Sunarto,2012).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tebalnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 (Ridwan dan Sunarto, 2007)

Dengan rumus :

$$a = \frac{k}{k-1} \left(\frac{S_x^2 - \sum_{j=1}^k S_j^2}{S_x^2} \right)$$

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi

nilai dari variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis dari hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisisioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas, digunakan model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut (Husein Umar : 2011)

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = variabel terikat
- X = variabel bebas
- a = nilai konstan
- b = koefisien arah regresi

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013:277).

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

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Karakteristik Pekerja
- a = Konstanta
- b = nilai koefisien

regresi

nilai b₁ dan b₂ dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB+CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE+AC}{F}$$

Dengan :

$$A = n\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)$$

$$B = n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n\sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)$$

$$D = n\sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)$$

$$E = n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Nilai a dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

(Sugiarto & Dergibson, 2000)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (r²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r²) mempunyai range antara 0 samapai (0 < r² < 1). Semakin besar nilai r²(mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat apabila (r²) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah (Umar, 2011).

$$R^2 = \frac{b(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a\sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh

dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t (Umar, 2011)

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t_{hitung}

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Uji Signifikasi Silmutan (Uji F)

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Nilai F dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

F_{hitung} = nilai F yang dihitung

R = nilai koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

1. Lingkungan Kerja

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.651	4.186		3.022	.004
1 Lingkungan Kerja	.735	.175	.503	4.197	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Y = a + bX

Y = 12.651 + 0,735X

- Nilai konstanta (a) adalah 12.651 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 12.651
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,735 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,735 dan sebaliknya.

Analisis Determinasi Parsial (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat presentase variabel-variabel bebas mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel-variabel terikat. Dalam hal ini uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. $R^2 = (0)$ maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat atau variabel bebas yang digunakan dalam model ini tidak menjelaskan sedikitpun variabel terikat

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.239	4.2150

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,253. Angka ini akan diubah ke bentuk persen bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 25,3% yang artinya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan keaja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru sebesar 25,3%. Sedangkan sisanya 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Diperoleh $t_{hitung} = 4,197 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan = $0,000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dimana secara parsial ada pengaruh pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, semakin kondusif lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

2. Karakteristik Pekerjaan

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.808	2.999		3.937	.000
1 KarakteristikPekerjaan	.476	.077	.650	6.172	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.808 + 0,476X$$

- a. Nilai konstanta (a) adalah 11.808 ini dapat diartikan jika karakteristik pekerjaan nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 11.808
- b. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan bernilai positif, yaitu 0,476, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan karakteristik kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,476

Analisis Determinasi Parsial (R²)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Karakteristik Pekerjaan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.412	3.7052

a. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,423. Angka ini akan diubah ke bentuk persen bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen

terhadap variabel dependen adalah sebesar 42,3% yang artinya sumbangan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan keaja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru sebesar 42,3%. Sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Dengan uji t sebesar 3.27 diatas maka diperoleh $t_{hitung} = 6,172 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan = $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dari analisis diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dapat diterima. Dimana secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, dan dari hasil perhitungan diperoleh tanda positif yang berarti bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Tabel 5
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.055	3.808		.802	.426
1 Lingkungan Kerja	.491	.148	.336	3.318	.002
Karakteristik Pekerjaan	.401	.074	.548	5.408	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

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

$$Y = 3.055a + 0,491X_1 + 0,401X_2 + e$$

- Nilai konstanta (a) adalah 3.055 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan nilainya 0, Maka kepuasan kerja bernilai 3.055
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,491, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,491
- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan bernilai positif, yaitu 0,401, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,401
- sebesar 0,401
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,491 dan karakteristik pekerjaan sebesar 0,401, artinya jika variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,892

2. Analisis koefisien Determinasi R²

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.507	3.3931

a. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan, LingkunganKerja

Dari tabel diatas dapat diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,525. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 52,5%. Sedangkan sisanya 47,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji F hitung

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 RegreSBion	649.676	2	324.838	28.215	.000 ^b
Residual	587.158	51	11.513		
Total	1236.833	53			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan, LingkunganKerja

Berdasarkan tabel 3.30 dapat diketahui $F_{hitung} = 28,215 > F_{tabel} 3,179$ dan signifikan = 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dan dari

analisis diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dapat diterima. Artinya lingkungan kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru secara keseluruhan sudah dapat dikatakan kondusif, dapat dilihat dari bahwa karyawan sudah merasa bahwa perusahaan sudah baik dalam menciptakan lingkungan kerja bagi karyawan. Namun masih ada sebagian karyawan yang merasa lingkungan kerja cukup baik yaitu lingkungan kerja non fisik yang mana sebagian karyawan merasa hubungan kekeluargaan antar karyawan dan kerjasama antar sesama karyawan tidak terlalu baik.
2. Karakteristik pekerjaan yang ada pada Hotel Dyan Graha secara keseluruhan sudah sesuai dengan keahlian karyawan pada masing-masing bagian. Meskipun karakteristik pekerjaan yang diberikan sudah sesuai tetapi masih sebagian karyawan yang merasa karakteristik pekerjaan

- kurang baik yaitu dapat dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang merasa umpan balik yang diberikan perusahaan masih kurang baik.
3. Kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha secara keseluruhan sudah cukup baik. Ini berarti bahwa sebagian karyawan sudah merasa puas terhadap pekerjaannya dan sebagian karyawan masih merasa belum puas terhadap pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi dan kesempatan untuk maju bagi karyawan.
 4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis dapat diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
 5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
 6. Hasil Uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, selanjutnya penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada Hotel Dyan Graha Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan suasana kerja karyawan karena suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman bagi karyawan akan membuat karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dan juga perusahaan sebaiknya menciptakan hubungan harmonis antara sesama rekan kerja yaitu dengan cara saling berlaku adil kepada semua karyawan serta menjaga kerukunan dan persatuan antar sesama rekan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan untuk memaksimalkan karakteristik pekerjaan pada karyawan diharapkan pimpinan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan juga pimpinan sebaiknya memberikan karyawan

- seperti pelatihan agar dapat menambah keahlian yang mereka miliki.
2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk penelitian selanjutnya hendaknya disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya seperti kompesasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dengan tidak menghilangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asra, Abuzar dkk. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Bogor : IN MEDIA
- Daft, Richard L.2010. *Era Baru Manajemen, Edisi 9*.Jakarta : Salemba Empat
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Degibson Siagian, Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Gramedia
- Gipson, dkk. 1996. *Organisasi perilaku struktur proses jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Hendriani,S dan Oemar, Yohanas. 2011. *Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Pekanbaru: . Witra Irzani
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI
- Mathis, R.L dan J.H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian ilmu manajemen tinjauan filosofi dan paktis*. Jakarta: Kencana
- Nurmansyah. 2018. *PengantarManajemen Sumber Daya Manusia Konsep- Teori dan Penelitian*. Pekanbaru : UNILAC PRESS kampus Universitas Lancang Kuning
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta : ANDI
- Ridwan, & Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti, 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Litjan, Poltak. 2017. *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan*

- R&D cetakan ketujuh.
Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Suwatno, dan D .J .Prinsa,2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2011. *Merode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yulk, A, Gary dan Wexley, N, Kenneth.1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Bina Aksara
- Jurnal
Akbar, A. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan*. Analisis Jurnal Ekonomi Vol.6 No.2,September 2009, hlm 183-192. Universitas Hasanuddin
- Adriyanto,Y. dkk. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap KomitmenOrganisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kementrian Agama)*. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15, Nomor 1, Juni 2010, hlm. 17-28. Universitas Stikubank Semarang
- Hosie, P., Ayashree, P., Chantchane, A. & Lee, B. 2009. *An Asian Perspective On The Influence Of Age, Job Characteristics And Training Opportunities On Job Satisfaction*. Athens: International Conference on Management, Athens Institute for Education and Research pp .1-22.
- Nizma, Cut. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol.12, No. 2 , September 2010: 142-155. Politeknik Negeri Medan.
- Novena, Lulu. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60 No.2 Juli 2018. Universitas Brawijaya.
- Sandya, Ivon dan Tintin Suhaeni. 2014. *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan Kerja karyawan (studi kasus pada CV Fruity Indonesia)*. Sigma-Mu Vol.6 No.1–Maret 2014. Politeknik Negeri Bandung
- Wibowo, Mukti dkk.2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Kendatel Malang*. Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol.16 No 1 November 2014.Universitas Brawijaya

