

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *HOME INDUSTRY* JIPANG DI DESA LUWENG LOR KECAMATAN PITURUH KABUPATEN PURWOREJO**

**Fajar Dwi Anggoro**

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Muhammadiyah Purworejo.

[Fjaranggoro69@gmail.com](mailto:Fjaranggoro69@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan gaji baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di *Home Industry* Jipang di Desa Luweng Lor Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo. Populasi penelitian sebanyak 50 karyawan diambil sampel 44 karyawan berdasarkan tabel Krejcie dengan taraf kesalahan 5%. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket yang telah di uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan korelasi parsial dan korelasi ganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja tergolong tinggi sebesar 64%, gaji tergolong tinggi sebesar 55% dan kepuasan kerja tergolong tinggi sebesar 57%. Berdasarkan analisis kuantitatif menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 29,30% ( $r=0,541$ ;  $t=4,116$ ,  $\text{sig}\leq 0,05$ ), ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 15,10% ( $r=0,388$ ;  $t=2,699$ ,  $\text{sig}\leq 0,05$ ). Lingkungan Kerja dan Gaji secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan sebesar ( $F_{\text{hitung}} 180,644$ ,  $\text{sig}\leq 0,05$ )  $r^2$  89,80% di *Home Industry* Jipang di Desa Luweng Lor Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo persamaan regresi  $Y = 6,365 + 0,317X_1 + 0,609X_2$  dan koefisien regresi sebesar 0,948 dengan  $\text{sig}\leq 0,05$ .

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Gaji, Kepuasan Kerja.

## **A. PENDAHULUAN**

Suatu home industri dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali *home industry* yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai

dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu *home industry* akan lebih besar dari pada total nilai fisik dan aset jika sumber daya manusia berkualitas.

Menurut (Mangkunegara, 2013: 2) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan sumber daya manusia mengutamakan pengelolaan pada manusia bukan pada sumber daya lain. Setiap organisasi dituntut lebih memperhatikan kebijakan berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yang diterapkan. Kebijakan yang tidak sesuai dengan pegawai akan berdampak buruk pada sikap kerja pegawai.

Menurut Anoraga (2009:82) "Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja".

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaan. Ini dampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji, lingkungan kerja, komunikasi, umur, pengawasan. Pemberian gaji yang layak dalam arti yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, kondisi instansi dan ketentuan yang berlaku. Lingkungan kerja dalam usaha menciptakan suatu iklim kerja yang baik, nyaman, aman dan serasi.

Menurut Suwardi (2018:209) "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya".

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor gaji menjadi hal yang bisa

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Banyak orang yang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Menurut (Hasibun, 2014: 118) “gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima seorang karyawan dari perusahaan ataupun organisasi. Dalam masyarakat kita sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Gaji yang diterima oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Oleh sebab itu, perusahaan sekarang dituntut agar lebih memperhatikan gaji karyawan guna menarik karyawan supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai. Selain itu, pemimpin juga perlu melakukan pengawasan yang tepat sehingga karyawan merasa dihargai, merasa tanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu lingkungan kerja yang belum begitu baik, gaji yang diberikan oleh perusahaan di lingkungan masih kurang mencukupi bagi karyawan, kepuasan kerja karyawan yang dinilai masih kurang dan perusahaan yang masih kesulitan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan antara tingkat lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaji secara

bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan *Home industry* jipang desa luweng lor kecamatan pituruh kabupaten purworejo,

*Home Industry* (atau biasanya ditulis/dieja dengan "*Home Industry*") adalah rumah usaha produk barang atau juga perusahaan kecil. Dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi ini dipusatkan di rumah. Pengertian usaha kecil secara jelas tercantum dalam UU No. 9 Tahun 1995, yang menyebutkan bahwa usaha kecil adalah usaha dengan kekayaan bersih paling banyak Rp200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp100.000.000.000.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan hasil yang optimal dari suatu organisasi, dibutuhkan dukungan berbagai faktor kerja. Salah satu dari faktor yang berdampak pada hasil kerja adalah kepuasan kerja. Untuk itu, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di *Home Industry* Jipang Desa Luweng Lor, Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo".

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dan tujuan penelitian maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif *ex post facto*. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei 2019 samapai bulan Juli 2019 di Desa Luweng lor Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo. Populasi pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan tabel tabel Krejcie dengan taraf kesalahan 5%. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang telah di uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu korelasi parsial, uji t, korelasi ganda, uji F dan regresi ganda.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis kuantitatif, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Uji korelasi parsial dalam penelitian ini menggunakan komputer SPSS 16.0 For Windows dan hasilnya bisa dilihat seperti tabel 1 berikut ini :

Tabel 1  
Uji *product moment*

Model		Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.365	1.724		3.691	.001			
	X1	.317	.077	.581	4.116	.000	.938	.541	.205
	X2	.609	.226	.381	2.699	.010	.925	.388	.135
a. Dependent Variable: Y									

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) setelah dilakukan analisis menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,541$ ,  $(r)^2 = 0,293$  dengan  $t_{hitung} = 4.116$  (lihat tabel 16). Dengan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Pengaruhnya sebesar 29,30%.
- 2) Pengaruh Gaji ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) setelah dilakukan analisis menghasilkan koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,388$ ,  $(r)^2 = 0,151$  dengan  $t_{hitung} = 2,699$  (lihat tabel 16). Dengan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara gaji ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Pengaruhnya sebesar 15,10%.

Hasil ringkasan koefisiensi korelasi ganda dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2  
Hasil Ringkasan Koefisien Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.898	.893	.977

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah

Dari Hasil analisis pada tabel 2 diperoleh koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,948. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaji memberi pengaruh positif, terhadap kepuasan kerja karyawan di *home industry* jipang Desa Luweng Lor, besarnya pengaruh sebesar  $(R)^2$  yaitu 0,898 atau 89,80%.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3  
Hasil Ringkasan Analisis Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.027	2	172.514	180.644	.000 <sup>a</sup>
	Residual	39.155	41	.955		
	Total	384.182	43			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan uji ANOVA (tabel 18) di atas, didapat nilai R sebesar 0,948,  $F_{hitung}$  sebesar 180.644 dengan  $sig = 0,000 \leq 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan, dan  $R^2$  sebesar 0,898 maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja besarnya pengaruh sebesar  $(R^2)$  0,898 atau 89,80%. Berarti hipotesis yang

berbunyi lingkungan kerja dan gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di *home industry* jipang Desa Luweng Lor diterima.

Hasil uji analisis regresi ganda dapat dilihat pada tabel 2, setelah dilakukan analisis regresi ganda diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) 0,948 dan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,898, koefisien lingkungan kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,317, koefisien gaji ( $b_2$ ) sebesar 0,609, dan bilangan konstantanya ( $a$ ) 6,365 dan bila dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,365 + 0,317X_1 + 0,609X_2$$

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah ada pengaruh positif dan signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara kompetensi guru dan iklim kelas terhadap prestasi belajar siswa kelas XI Akuntansi Keuangan SMK Negeri 1 Karanganyar.

Saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Siswa disarankan untuk lebih menghargai guru pada saat proses pembelajaran, ikut berpartisipasi dalam meningkatkan penciptaan iklim kelas yang kondusif dan baik. (2) Guru disarankan untuk meningkatkan dan mengevaluasi baik dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Selain memiliki kompetensi guru hendaknya juga berusaha menciptakan iklim kelas yang kondusif. (3) Pihak sekolah disarankan untuk memberikan menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap baik di kelas maupun di sekolah untuk menunjang penciptaan iklim kelas yang kondusif, sehingga siswa akan nyaman belajar di sekolah dan juga harus memperhatikan kompetensi guru yang dimilikinya dengan memberikan atau mengikutsertakan guru pada pelatihan-pelatihan yang membangun kompetensi guru, dengan begitu prestasi belajar siswa akan meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 1991. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Ertanto, Yayan Dwi. 2011. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. Diakses di <http://eprints.undip.ac.id/28737/1/Jurnal.pdf>. Pada 05 November 2018
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Godam. 2017. Diakses di <http://www.organisasi.org/1970/01/pengertian-definisi-macam-jenis-dan-penggolongan-industri-di-indonesia-perekonomian-bisnis.html#.W-G3wTWy1pk>. Pada 06 November 2018, Pukul 10:57 WIB.
- Ibrahim, Adzrika. 2018. Diakses di <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>. Pada 06 November 2016, Pukul 01:15 WIB
- Idam, Muhammad. 2017. <https://www.sepengetahuan.co.id/2017/08/17-pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para-ahli-teori-aspek-faktor.html>. Diakses 04 November 2018, pukul 11:39 WIB .