

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi pada Industri Konveksi di Palembang

Meyla dewi putri¹, Dina Melita²

^{1,2} Universitas Bina Darma

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi pada Industri Konveksi di Palembang. Penelitian ini dari segi tujuannya termasuk penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi) melalui kuesioner. Dengan memaparkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Dalam melakukan penelitian ini, sampel yang diambil adalah sekitar 40 orang. Alasan penulis mengambil sampel 40 orang dari total 3 konveksi ini adalah karena semua karyawan mungkin memiliki keluhan yang berbeda-beda dalam lingkungan kerjanya. Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada masa pandemi covid-19, sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai belum terbiasa dengan lingkungan kerja yang baru sehingga banyak pegawai yang harus memperhatikan lingkungannya untuk menjaga kesehatan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai pada masa pandemi covid-19 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Industri Konveksi di Kota Palembang.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Pandemi pada Industri Konveksi.*

Copyright (c) 2022 Meyla dewi putri

✉ Corresponding author :

Email Address : dinamellita@binadarma.ac.id

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 merupakan peristiwa menyebarnya penyakit Korona virus 2019 (Coronavirus disease 2019) di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2 yang pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada tanggal 1 Desember 2019 (2019). Dampak dari Pandemi Covid-19 secara tidak langsung telah melumpuhkan seluruh aktivitas di dunia, termasuk industri konveksi yang ada di kota Palembang.

Penelitian ini akan menggunakan objek pada beberapa industri yang ada di kota Palembang yang terletak di Jl. Mayor Salim Batubara. Industri ini bergerak dibidang pembuatan seragam kerja. Dengan hasil observasi peneliti melihat bahwa beberapa industri konveksi yang ada di Kota Palembang telah menjalankan aktivitas New Normal ditengah pandemi Covid-19 dengan menerapkan 3M yaitu : Mencuci tangan, Memakai masker dan Menjaga Jarak. Namun begitu peneliti melihat berbagai masalah kini muncul akibat pegawai sempat bekerja di rumah saja, dimana lingkungan Kerja yang menjadi kurang nyaman dan Kepuasan Kerja yang

menurun sehingga menyebabkan Produktivitas Kerja Pegawai juga menjadi menurun. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa berpengaruh, Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja di masa Pandemi Covid-19. Lingkungan Kerja sangat penting untuk meningkatkan kerja keras dan antusias pada setiap individu yang bekerja dalam organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

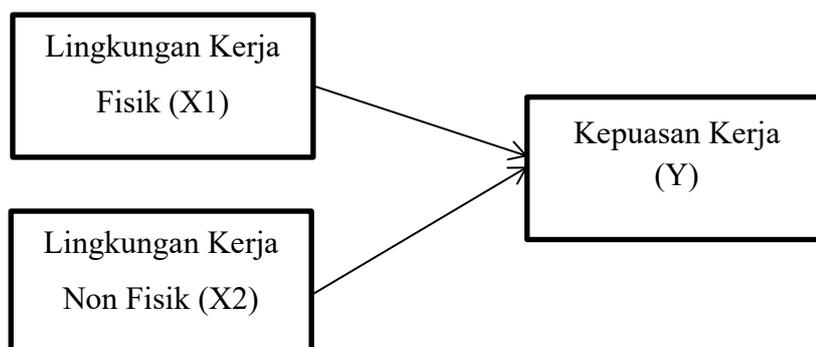
Untuk membuat karyawan agar bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan serta dapat mencapai visi dan misi perusahaan, maka dapat dilakukan dengan cara memberikan fasilitas kerja yang memadai dalam menjalankan kerja serta didukung dengan hubungan sosial antar karyawan yang baik agar tercipta hasil yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja dari diri karyawan. Dalam lingkungan perusahaan jarang sekali memperhatikan masalah lingkungan kerja dan kenyamanan kerja padahal masalah lingkungan kerja dan kenyamanan kerja adalah suatu hal yang sangat utama, dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tentram, maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya pun memuaskan begitupun sebaliknya bila kondisi lingkungan kerja tidak baik maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Edy Sutrisno (2014) mendefinisikan, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Pareraway et al., 2018). Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, warna dinding, suara/tingkat kebisingan, sirkulasi udara, keamanan kantor, serta kelengkapan peralatan dan perlengkapan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan sosial dalam lingkungan kerja suatu perusahaan seperti, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja serta sikap dan perilaku atasan kepada bawahan sebelum bekerja dan saat melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu seorang manajer harus mampu memperlakukan karyawannya dengan baik agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang baik.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Kerangka Pemikiran



H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri konveksi di kota Palembang.

H1 : terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri konveksi di kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti, Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya. menurut Supriati (2012) Objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan. Berdasarkan penelitian ini lokasi yang dipilih adalah tiga industri konveksi yang ada di kota Palembang diantaranya Konveksi Garmino 88, Konveksi Mekar Jaya, Konveksi Vicitra yang berlokasi di Jalan Mayor Salim Batubara, Sekip Palembang. Penelitian ini dari segi tujuannya termasuk penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi) melalui kuesioner. Dengan memaparkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Dalam melakukan penelitian ini, sampel yang diambil adalah sekitar 40 Orang. Alasan penulis mengambil sampel 40 orang dari total 3 konveksi ini adalah karena semua karyawan mungkin memiliki keluhan yang berbeda-beda dala lingkungan kerjanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian mencakup data tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja karyawan Konveksi Garmino 88, Konveksi Mekar Jaya, Konveksi Vicitra yang berlokasi di Jalan Mayor Salim Batubara, Sekip Palembang. Data dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada 40 orang karyawan yang tersebar atau bekerja paa karyawan Konveksi Garmino 88, Konveksi Mekar Jaya, Konveksi Vicitra yang berlokasi di Jalan Mayor Salim Batubara, Sekip Palembang. Jumlah kuesioner yang kembali berjumlah 40 kuesioner, atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuesioner yang disebar 100% untuk selanjutnya akan diolah untuk kepentingan hasil penelitian, yang diawali dengan uji instrumen penelitian dan uji statistik.

1) Identitas Responden

Analisis karakteristik responden digunakan untuk memperoleh gambaran tentang responden yang diteliti. Penelitian yang peneliti lakukan melibatkan 40 orang karyawan sebagai responden yang tersebar dari 3 konveksi. Dalam penelitian ini, responden yang terlibat memiliki karakteristik sebagai berikut :

Nama Konveksi Responden

Nama konveksi responden merupakan “citra” yang dimiliki oleh perusahaan konveksi, karena penelitian ini dilakukan pada beberapa tempat di Palembang. Berikut rincian deskripsi nama konveksi responden pada penelitian ini :

Tabel 1. Deskripsi Nama Konveksi Responden

Nama Konveksi	Jumlah (Karyawan)	Presentase (%)
Konveksi Garmino 88	11	27,5
Konveksi Mekar Jaya	16	40

Konveksi Vicitra	13	32,5
Total	40	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden yang berasal dari konveksi Garmindo 88 ada 11 karyawan (27,5%), Mekar Jaya ada 16 karyawan (40%), dan Vicitra ada 13 karyawan (32,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berasal dari konveksi Mekar Jaya.

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden pada penelitian ini cukup penting untuk mengetahui bagaimana situasi karyawan sebagai pekerja pada perusahaan konveksi. Berikut rincian deskripsi jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Karyawan)	Presentase (%)
Pria	31	77,5
Wanita	9	22,5
Total	40	100

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria lebih mendominasi yaitu berjumlah 31 karyawan (77,5%) dibandingkan dengan responden wanita yang hanya berjumlah 9 karyawan (22,5%).

1. Usia Responden

Usia responden pada penelitian ini terdiri dari remaja hingga dewasa atau bahkan lanjut usia dengan rentang usia yang berbeda-beda. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan konveksi. Berikut adalah deskripsi usia responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Usia Responden

Usia	Jumlah (Karyawan)	Presentase (%)
<20 tahun	3	7,5
21 - 30 tahun	11	27,5
31 - 40 tahun	15	37,5
41 - 50 tahun	6	15
>50 tahun	5	12,5
Total	40	100

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa responden pada penelitian ini rata-rata berusia 20 – 50 tahun. Responden dengan usia <20 tahun sebanyak 3 orang (7,5%), responden dengan rentang usai 21 – 30 tahun sebanyak 11 orang (27,5%), responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), responden dengan rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 6 orang (15%), dan responden >50 tahun sebanyak 5 orang (12,5%). Sedangkan responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 31 – 40 tahun dengan jumlah 15 responden.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir responden juga cukup penting yang harus dicantumkan pada identitas responden ini, selain itu pendidikan responden juga dapat mempengaruhi

bagaimana kinerja karyawan terhadap perusahaan. Berikut rincian dekrripsi pendidikan terakhir responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Karyawan)	Presentase (%)
SD	0	0
SMP	11	27,5
SMA	29	72,5
Total	40	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA atau sederajat sebanyak 29 karyawan (72,5%) dan responden dengan pendidikan terakhir SMP atau sederajat sebanyak 11 karyawan (27,5%). Maka dari itu disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA atau sederajat.

3. Lama Bekerja

Lama atau tidaknya responden bekerja pada perusahaan konveksi inipun cukup penting diketahui dalam penelitian ini. Berikut rincian deksripsi lama bekerja responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Deskripsi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah (Karyawan)	Presentase (%)
<3 tahun	9	22,5
3 - 6 tahun	21	52,5
>6 tahun	10	25
Total	40	100

Berdasarkan tabel 5. diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan lama jabatan <3 tahun sebanyak 9 karyawan (22,5%), 3 – 6 tahun sebanyak 21 karyawan (52,5%), dan >6 tahun sebanyak 10 (25%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini lama bekerja pada konveksi sebagai objek penelitian yaitu pada rentan 3 – 6 tahun.

4. Status Perkawinan Responden

Status perkawinan responden juga perlu diketahui oleh peneliti sebagai informasi. Berikut rincian deskripsi status perkawinan responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 6. Deskripsi Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Jumlah (Karyawan)	Presentase (%)
Menikah	29	72,5
Belum Menikah	8	20
Single Parent	3	7,5
Total	40	100

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa reponden dengan status perkawinan menikah sebanyak 29 karyawan (72,5%), belum menikah sebanyak 8 (20%), dan *single parent* sebanyak 3 (7,5%). Maka dapat disimpulkan sebagian besar

responden pada penelitian ini memiliki status perkawinan menikah atau memiliki tanggungan atas ikatan pernikahan.

2) *Informasi Variabel Penelitian*

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel dependen dan independen. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Dalam kuesioner terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yaitu :

Tabel 7. Alternatif Jawaban Kuesioner

Pernyataan Positif	Skor	Pernyataan Negatif	Skor
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5
Setuju (S)	4	Tidak Setuju (TS)	4
Cukup Setuju (CS)	3	Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Setuju (S)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Setuju (SS)	1

Panjang Internal (PI)

$$PI = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kelas Interval}}$$

Kelas Interval = 5 kelas (5 jawaban)

Skor Tertinggi = Skor tertinggi x jumlah sampel 5 x 40 = 200

Skor Terendah = Skor terendah x jumlah sampel 1 x 40 = 40

$$PI = \frac{200 - 40}{5} = 32$$

Maka, kelas internal :

Tabel 8 Kriteria Skor Penilaian

Kelas ke-	Kriteria Skor Positif	Interval Skor	Kriteria Skor Negatif
1	STS	32 - 72	SS
2	TS	64 - 104	S
3	CS	96 - 136	CS
4	S	128 - 168	TS
5	SS	160 - 200	STS

Berikut penjelasan deskriptif untuk mengetahui penilaian dari masing-masing variabel :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 9. Penilaian Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Kriteria	Skor	Frekuensi	Presentasi	Total Skor	Kriteria
STS	1	3	7,5	3	Cukup Setuju

TS	2	7	17,5	14
CS	3	19	47,5	57
S	4	7	17,5	28
SS	5	4	10	20
TOTAL		40	100%	122

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut : 3 orang karyawan (7,5%) berpandangan bahwa sangat tidak setuju lingkungan kerja fisik dikategorikan kondusif, 7 orang karyawan (17,5%) berpandangan tidak setuju, 19 orang karyawan (47,5%) berpandangan cukup setuju, 7 orang karyawan (17,5%) berpandangan setuju, dan 4 orang karyawan (10%) berpandangan sangat setuju. Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik cukup kondusif.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 10. Penilaian Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Kriteria	Skor	Frekuensi	Presentasi	Total Skor	Kriteria
STS	1	3	7,5	3	Setuju
TS	2	7	17,5	14	
CS	3	9	22,5	27	
S	4	13	32,5	52	
SS	5	8	20	40	
TOTAL		40	100%	136	

Tabel 11. diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut : 3 orang karyawan (7,5%) berpandangan bahwa sangat tidak setuju lingkungan kerja non fisik dikategorikan kondusif, 7 orang karyawan (17,5%) berpandangan tidak setuju, 9 orang karyawan (22,5%) berpandangan cukup setuju, 13 orang karyawan (32,5%) berpandangan setuju, dan 8 orang karyawan (20%) berpandangan sangat setuju. Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik kondusif.

c. Kepuasan Kerja

Tabel 11. Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

Kriteria	Skor	Frekuensi	Presentasi	Total Skor	Kriteria
STS	1	1	2,5	1	Setuju
TS	2	6	15	12	
CS	3	11	27,5	33	
S	4	14	35	56	
SS	5	8	20	40	
TOTAL		40	100%	142	

Tabel 12. diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai berikut : 1 orang karyawan (2,5%) berpandangan bahwa sangat tidak setuju kepuasan kerja dikategorikan puas, 6 orang karyawan (15%) berpandangan tidak setuju, 11 orang karyawan (27,5%) berpandangan cukup setuju, 14 orang karyawan (35%) berpandangan setuju, dan 8 orang karyawan (20%) berpandangan sangat setuju. Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju atau merasakan kepuasan kerja.

3) Uji Instrumen Penelitian

Sebelum data diolah, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian sebagai syarat pengujian. Untuk memudahkan pengujian ini dilakukan dengan alat bantu SPSS. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang diperoleh bisa dilanjutkan atau tidak.

Analisis uji validitas penelitian ini dilakukan dengan mencari korelasi *Product Moment (Person)* antara masing-masing dengan skor total dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh r tabel sebesar 0,3120.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan
(Lingkungan Kerja Fisik)

No.	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,3244	0,3120	Valid
2	0,3211	0,3120	Valid
3	0,4443	0,3120	Valid
4	0,3863	0,3120	Valid
5	0,3167	0,3120	Valid
6	0,4019	0,3120	Valid
7	0,3222	0,3120	Valid
8	0,4899	0,3120	Valid
9	0,3828	0,3120	Valid
10	0,3752	0,3120	Valid
11	0,3871	0,3120	Valid
12	0,3545	0,3120	Valid
13	0,3206	0,3120	Valid
14	0,3196	0,3120	Valid
15	0,4065	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing indikator nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,3120 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan atau instrumen valid dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kuesioner
(Lingkungan Kerja Non Fisik)

No	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,4387	0,3120	Valid
2	0,4171	0,3120	Valid
3	0,3573	0,3120	Valid
4	0,3245	0,3120	Valid
5	0,3529	0,3120	Valid
6	0,3651	0,3120	Valid
7	0,4172	0,3120	Valid
8	0,3371	0,3120	Valid
9	0,4576	0,3120	Valid
10	0,4266	0,3120	Valid
11	0,3647	0,3120	Valid
12	0,3218	0,3120	Valid

13	0,3324	0,3120	Valid
14	0,3311	0,3120	Valid
15	0,3197	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing indikator nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,3120 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan atau instrumen valid dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas
(Kepuasan Kerja)

No	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,3442	0,3120	Valid
2	0,3688	0,3120	Valid
3	0,3474	0,3120	Valid
4	0,3161	0,3120	Valid
5	0,3195	0,3120	Valid
6	0,4096	0,3120	Valid
7	0,3172	0,3120	Valid
8	0,4399	0,3120	Valid
9	0,4024	0,3120	Valid
10	0,3288	0,3120	Valid
11	0,3723	0,3120	Valid
12	0,3591	0,3120	Valid
13	0,3889	0,3120	Valid
14	0,3199	0,3120	Valid
15	0,4159	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing indikator nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,3120 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan atau instrumen valid dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Uji signifikansi dilakukan dengan taraf signifikansi sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner
(Lingkungan Kerja Fisik)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,371	,359	5

Keseluruhan item sub variabel Lingkungan Kerja Fisik reliabel. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar $0,359 > 0,312$.

Seluruh item dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items (r hitung) $>$ r tabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner
(Lingkungan Kerja Non Fisik)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,426	,405	1

Keseluruhan item sub variabel Lingkungan Kerja Non Fisik reliabel. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar $0,405 > 0,3120$. Seluruh item dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items (r hitung) $>$ r tabel.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner
(Kepuasan Kerja)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,412	,411	3

Keseluruhan item sub variabel Lingkungan Kerja Non Fisik reliabel. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items sebesar $0,411 > 0,3120$. Seluruh item dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items (r hitung) $>$ r tabel.

4) *Uji Regresi Linier Berganda*

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial secara parsial (Uji Statistik t) dan simultan (Uji Statistik F). Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
(Constant)	29,832
X_1	0,077
X_2	0,348

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 29,832 + 0,077 X_1 + 0,348 X_2 + e$$

- Nilai a sebesar 29,832 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel kepuasan kerja (Y) tidak mengalami perubahan.
- b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,077 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel X1, maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,077. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,348 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel X2, maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,348. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

5) *Uji Hipotesis*

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang ada dalam model regresi ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil uji F dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,722	2	65,861	3,314	,047 ^b
	Residual	735,378	37	19,875		
	Total	867,100	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Sig untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai F hitung $3,314 > F$ tabel 3,23 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

b. Uji t (Parsial)

Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing—masing variabel independen dan dependen. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 20. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	29,832	9,270		3,218	,003
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,077	,135	,089	,573	,570
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,348	,148	,362	2,346	,024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

1) Pengujian Hipotesis H0 (X1)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,570 dan nilai t hitung $0,573 < 2,026$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 (X1) diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2) Pengujian Hipotesis H0 (X2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,024 dan nilai t hitung $2,346 > 2,026$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

(X2) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 15,2%. Sedangkan 84,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas) yang diungkapkan oleh Gilmer (1966).

SIMPULAN

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada masa pandemi covid-19, sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai belum terbiasa dengan lingkungan kerja yang baru sehingga banyak pegawai yang harus memperhatikan lingkungannya untuk menjaga kesehatan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai pada masa pandemi covid-19 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Industri Konveksi di Kota Palembang.

Referensi :

- Abdul Muid, Moch. Ronni Noerirawan. 2012. "Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan" *Jurnal Akuntansi*. Vol 1, No. 2 Hal 4.
- Anggita, N., dan Mutmainah, S. (2012). "Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility dan Struktur Good Corporate Governance sebagai Variabel Pemoderasi" *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1 No.2 Hal 1-5.
- Adyana Mahaputra, I Nyoman Kusuma, 2012. "Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI". *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol.7 No.2
- Adnyana Mahaputra, Nyoman Kusuma. 2012. Pengaruh rasio-rasio keuangan terhadap pertumbuhan laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi & Bisnis* Vol. 7
- Bursa Efek Indonesia. Laporan Keuangan. www.idx.co.id

- Brealey, et. al. (2007). Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Jakarta: Erlangga
- Brigham dan Houston. (2011). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan (II). Edisi ke. 11. Jakarta. Salemba Empat.
- Brigham, Eugene F. dan Houston Joel F. "Manajemen Keuangan". Edisi 8. Jakarta: Erlangga. 2001.
- Damanik, E. S., & Ningsih, Y. I. (2017). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014 - 2017 (Studi pada Perusahaan yang Memperoleh CGPI Tahun 2014 - 2017).
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2007) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progran IBM SPSS. Edisi 7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2005) Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Semarang Badan Penerbit UNDIP.
- Gordon, Myron and John Lintner. 1956. Distrribution of Income of Corporations Among Dividend, Retained Earning and Taxes. The American Economic Review.
- Hery. (2015). Analisis Laporan Keuangan. Edisi 1. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Hussainey, Khaled; Mgbame, Chijoke Oscar; Chijoke-Mgbame, Aruoriwo M. 2011. "Dividend Policy and Share Price Volatility: UK Evidence", The Journal of Risk Finance.
- Ikhsan, 2014. Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan, dan Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan BUMN Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Pada Tahun 2014-2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Skripsi: Surakarta.
- Kasmir. (2015). Analisis Laporan Keuangan, Edisi Satu, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Oktavia, lusy. (2013). "Analisis pengaruh kebijakan hutang, deviden, profitabilitas, dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan manufaktur di bursa efek Indonesia periode 2008-2012. Jurnal Akuntansi Semarang: Unibersitas Diponegoro.
- Rodoni, Ahmad dan Herni Ali. "Manajemen Keuangan". Edisi Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media. 2010.
- Sartono, Agus. (2012). Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi. Edisi Keempat. Yogyakarta:BPFE.
- Sartono, Agus. 2000. Ringkasan teori Manajemen Keuangan Soal dan Penyelesaiannya. Edisi 3. Yogyakarta. BPFE.
- Sugiono.2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Suharyadi & Purwanto.(2004). Metodologi Penelitian.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry, 2000, Manajemen Pemasaran Internasional (jilid 1), Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Subramanyam, K. R dan John J. Wild. 2007. Analisis Laporan Keuangan : Financial Statement Analysis. Buku 1. Edisi Sepuluh.Jakarta : Salemba Empat.
- Stice, E.K., Stice, J.D., dan Skousen, K.F., "Intermediate Accounting", 15th Edition, South-Western Publishing Co. Cincinati. Ohio, 2005.
- Sundjaja, Ridwan dan Inge Barlin. "Manajemen Keuangan". Edisi 6. Jakarta: Literata Lintas Media. 2010.

- Sudana, I Made. 2011. Manajemen Keuangan Perusahaan : Teori dan Praktik. Jakarta :Erlangga.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Wulandari, Dwi Retno. (2013). Pengaruh Profitabilitas, Operating Leverage, Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Intervening. Jurnal Akuntansi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Weston, J. Fred dan Copeland, Thomas E. 1992. Manajemen Keuangan: Jilid II -Terjemahan Yohanes Lamarto. Jakarta: Erlangga
- Wild, S. d. (2005). Analisis Laporan Keuangan. Edisi Kedelapan. Diterjemahkan oleh: Yanivi S. Bachtiar dan S. Nurwahyu Harahap. Jakarta: Salemba Empat