

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. NYONYA MENEER DI SEMARANG**

**Samsul Hadi
Guruh Taufan H.**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of the working environment, individual characteristics and motivation on job satisfaction. The population of all employees of PT . Nyonya Meneer, Jl . Raden Patah No. 191-199, Semarang, amounting to 1.015 employees. With Slovin method, obtained a sample of 91 employees. The method of collecting data using questionnaires and analysis technique used is multiple regression. The results showed that : The working environment and significant positive effect on job satisfaction. The individual characteristics and significant positive effect on job satisfaction. Motivation positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords : Work Environment, Individual Characteristics, Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Indikator kepuasan kerja salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya, seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Salah satu penyebab utama terjadinya ketidakpuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain (Rivai dan Sagala,2013:858).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunnyoto,2013:26). Kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Perasaan dan sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya, ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi. Jika tidak puas dengan pekerjaannya, tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah (Wirawan, 2013:699-700).

Banyak faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti Edy (2008), Djamaludin (2009), Dhermawan,dkk (2012), Husein dan Hady (2012), Irianti dan Utami (2012) serta Riansari,dkk (2012) yang mana beberapa peneliti menunjukkan hasil yang berlawanan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Husein dan Hady (2012) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menambah variabel motivasi sesuai dengan penelitian Djamaludin (2009).

PT. Nyonya Meneer, Jl. Raden Patah No. 191 – 199 Semarang, merupakan perusahaan yang bergerak di industri jamu dan salah satu pelaku bisnis di sektor swasta dan mempunyai karyawan (SDM) yang cukup besar. Hasil pra survey terhadap beberapa karyawan PT. Nyonya Meneer menunjukkan disiplin kerja yang rendah. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator dari menurunnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang disiplin kerjanya rendah sering absen tanpa keterangan yang jelas dan berharap dapat dikeluarkan agar memperoleh pesangon. Sedangkan karyawan yang tidak puas banyak yang mengundurkan diri atau mencari-cari masalah selama bekerja. Berdasarkan data, realisasi penjualan jamu PT. Nyonya Meneer tahun 2011 – 2013 hanya 90,01% dari target yang dibebankan. Tidak tercapainya target tersebut diduga karena terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri karena merasa tidak puas terhadap kebijakan perusahaan. Jika dikaitkan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi, maka karyawan merasa bahwa lingkungan kerja masih kurang dalam hal kebersihan, karakteristik individu masih kurang dalam hal daya tahan bekerja siang malam (khusus karyawan pabrik) dan motivasi yang masih kurang maksimal karena kompensasi yang diberikan masih kurang dilihat dari peningkatan gaji per tahun.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer di Semarang

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan (Jackson, et all, 2010:48). Konsep lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2012:118). Menurut Daft (2013:82), lingkungan kerja adalah seluruh unsur yang berada di wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan juga menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi

memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi,2013:131).

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Husein dan Hady,2012:36). Pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi.

Faktor karakteristik individu :

1. Kemampuan

Kemampuan individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran, pemahaman lisan dan sebagainya.

2. Sikap

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

3. Keahlian

Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik, meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012:312). Menurut Silalahi (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Sedangkan Sedarmayanti (2014:233), motivasi adalah timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini sering disebut motivasi intrinsik. Tetapi, ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi faktor luar yang mempengaruhi mereka bertendorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012:313).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Definisi lain kepuasan kerja adalah penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun,2012:327). Menurut Sunyoto (2013:26), kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungannya bekerja. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:71), kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Juga menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169), kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin,2013:71).

Penelitian Terdahulu

1. Dhermawan, dkk (2012)

- a. Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- b. Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- c. Motivasi dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- d. Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

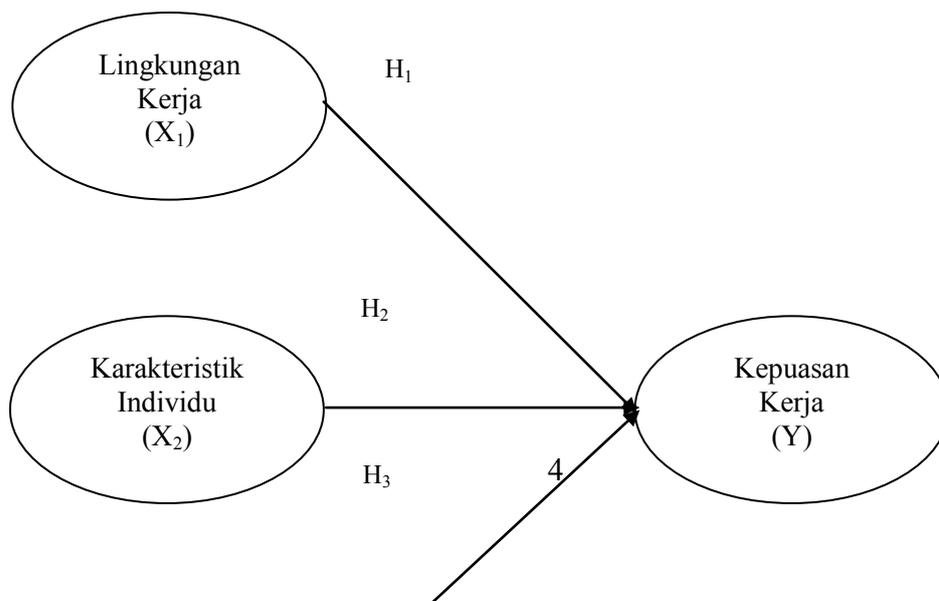
2. Husein dan Hady (2012)

Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

3. Irianti dan Utami (2012)

- e. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- f. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H₂ : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Lingkungan Kerja (X₁)
Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan (Jackson, et all, 2010:48).
Lingkungan Kerja (X₂) diukur melalui (Husein dan Hady,2012:39):
 - a. Temperatur ruangan
 - b. Ventilasi udara
 - c. Penerangan
 - d. Kebersihan
 - e. Kelengkapan kerja
2. Karakteristik Individu (X₂)
Karakteristik individu merupakan ciri kemampuan fisik dan kemampuan intelektual karyawan (Husein dan Hady,2012:39).
Karakteristik Individu (X₂) diukur melalui (Husein dan Hady,2012:39):
 - a. Daya tahan bekerja siang malam
 - b. Tidak mudah bosan
 - c. Kecepatan dalam pekerjaan
 - d. Pemahaman terhadap tugas/perintah
 - e. Kemampuan memecahkan masalah

3. Motivasi (X_3)

Motivasi adalah timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (Sedarmayanti, 2014:233)

Motivasi (X_3) diukur melalui (Djamaludin,2009:25) :

- a. Kompensasi menarik
- b. Kondisi kerja mendukung
- c. Terjalin hubungan baik dengan rekan kerja
- d. Terjalin hubungan baik dengan atasan

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya (Moorhead dan Griffin,2013:71).

Kepuasan Kerja (Y), diukur melalui (Husein dan Hady,2012:39) :

- a. Cocok terhadap pekerjaan yang diberikan
- b. Pekerjaan menarik
- c. Sistem karier transparan

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nyonya Meneer, Jl. Raden Patah No. 191 – 199, Semarang yang berjumlah 1.015 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Nyonya Meneer, Jl. Raden Patah No. 191 – 199, Semarang. Dengan metode slovin diperoleh sampel sebanyak 91 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (Umar,2013:42).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Umar,2013:49).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y	:	Kepuasan Kerja
b ₀	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Lingkungan Kerja
X ₂	:	Karakteristik Individu
X ₃	:	Motivasi
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,955	,345	
	Lingkungan Kerja	,122	,051	,211
	Karakteristik Individu	,282	,058	,495
	Motivasi	,178	,050	,275

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2014)

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,955 + 0,122 (X_1) + 0,282 (X_2) + 0,178 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai positif sebesar 0,955, hal ini berarti apabila lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi dalam keadaan tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan masih bernilai positif.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_1) bernilai positif sebesar 0,122. Hal ini dapat diartikan adanya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Koefisien regresi karakteristik individu (b_2) bernilai positif sebesar 0,282, Hal ini dapat diartikan adanya peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Koefisien regresi motivasi (b_3) bernilai positif sebesar 0,178. Hal ini dapat diartikan adanya peningkatan motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,767	,007
	Lingkungan Kerja	2,409	,018
	Karakteristik Individu	4,875	,000
	Motivasi	3,537	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah (2014)

Berdasarkan hasil uji – t dapat dilakukan analisa sebagai berikut :

1. Hasil uji - t antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,409 dengan sig. 0,018. Nilai sig. yang di dapat masih lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil uji - t antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja sebesar 4,875 dengan sig. 0,000. Nilai sig. yang di dapat masih lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Hasil uji - t antara motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,537 dengan sig. 0,001. Nilai sig. yang di dapat masih lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji – F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408,315	3	136,105	265,577	,000 ^a
	Residual	44,586	87	,512		
	Total	452,901	90			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja , Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji - F antara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 265,577 dengan sig. 0,000. Nilai sig. yang di dapat masih lebih kecil dari 0,05 sehingga menerima hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,902	,898	,716

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja , Karakteristik Individu

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square*, dan dikalikan 100%. Berdasarkan dari nilai *Adjusted R Square* didapat hasil sebesar 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi secara keseluruhan mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer di Semarang sebesar 89,8 % (0,898 x 100%), sedangkan sebesar 10,2%, (100%- 89,8%) kepuasan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer di Semarang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer di Semarang, dengan didapat hasil uji - t sebesar 2,409 dengan sig. 0,018 < 0,05. Hasil ini mengandung pengertian apabila tercipta kondisi lingkungan kerja yang lebih baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2012:118). Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

Hasil penelitian mengungkapkan berbagai penilaian para karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja di PT. Nyonya Meneer di Semarang. Para karyawan memberikan penilaian cukup mengenai kondisi suhu udara di ruangan kerja sejuk (nilai rata – rata 3,35). Hal ini karena di setiap ruangan memiliki karakteristik yang berbeda, yaitu di ruang bekerja para staf di bagian dalam (non produksi) terdapat pendingin udara sehingga terasa sejuk, sementara di ruang kerja bagian produksi masih menimbulkan hawa panas yang ditimbulkan dari proses pengolahan jamu. Para karyawan juga memberikan penilaian cukup terhadap diruangan kerja tersedia ventilasi udara yang cukup (nilai rata – rata 3,33), yaitu karena didesain dengan ruang yang tertutup sehingga ventilasi menjadi terbatas dan masih membuat karyawan merasa gerah apalagi ketika banyak karyawan yang berkumpul di suatu ruangan khususnya di bagian produksi. Para karyawan memberikan penilaian yang baik terhadap penerangan di dalam ruangan kerja cukup terang (mampu menerangi seluruh ruangan (nilai rata – rata 3,48), yaitu menggunakan lampu dengan daya yang besar sehingga mampu menerangi setiap ruang kerja para karyawan secara maksimal.

Para karyawan memberikan penilaian baik mengenai di ruangan kerja selalu terjaga kebersihannya (nilai rata – rata 3,51), yaitu karena karyawan bagian cleaning service setiap saat membersihkan ruang kerja para karyawan sehingga terlihat bersih. Penilaian yang baik juga diberikan para karyawan mengenai di perusahaan, tersedia perlengkapan kerja yang mendukung dalam bekerja (komputer, faximile, internet), (nilai rata – rata 3,52). Peralatan kerja yang mendukung khususnya komputer akan mendukung proses kerja yang lebih cepat dan sistematis baik di bagian administrasi maupun di bagian produksi.

Berdasarkan dari hasil penilaian karyawan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Nyonya Meneer di Semarang sudah cukup baik dari segi sarana prasarana yang akan lebih mendukung kelancaran didalam bekerja, namun masih kurang memenuhi harapan dari segi kelancaran sirkulasi udara di ruang kerja yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Hal – hal inilah yang membuat kepuasan yang dirasakan para karyawan ketika bekerja hanya cukup.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Edy (2008), Husein dan Hady (2012), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi disisi lain tidak mendukung penelitian Dhermawan, dkk (2012), Irianti dan Utami (2012), Riansari, dkk (2012) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik individu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer di Semarang, dengan didapat hasil uji - t sebesar 4,875 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengandung pengertian apabila para karyawan memiliki karakteristik yang lebih baik didalam menjalankan tugas maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Husein dan Hady,2012:36). Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian mengungkapkan berbagai karakteristik individu para karyawan PT. Nyonya Meneer di Semarang. Para karyawan memberikan penilaian cukup mengenai mempunyai daya tahan yang cukup saat bekerja siang dan malam (*shift*) (nilai rata – rata 3,29). Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan masih memiliki stamina yang terbatas untuk menjalankan tugas secara shift sehingga mereka tidak bisa mempertahankan konsistensi didalam bekerja. Para karyawan memberikan penilaian cukup mengenai tidak mudah bosan dengan setiap pekerjaan yang dibebankan (nilai rata – rata 3,31), yang berarti para karyawan merasa cukup jenuh didalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga masih menimbulkan rasa bosan dalam bekerja. Para karyawan juga memberikan penilaian cukup mengenai sanggup bekerja secara cepat sesuai tuntutan pekerjaan (nilai rata – rata 3,30), yang artinya kecepatan yang ditunjukkan para karyawan belum ditunjukkan secara stabil atau konsisten.

Para karyawan memberikan penilaian yang baik mengenai berusaha memahami terhadap setiap tugas/perintah yang diberikan oleh atasan (nilai rata – rata 3,46), yang berarti ada keinginan untuk mempelajari setiap tugas yang diberikan sehingga nantinya dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut sesuai keinginan atasan. Para karyawan memberikan penilaian yang cukup mengenai mampu memecahkan persoalan yang timbul saat melaksanakan tugas (nilai rata – rata 3,34), yang dapat diartikan bahwa ada beberapa permasalahan yang dapat diselesaikan sendiri oleh karyawan, tetapi ada juga beberapa permasalahan yang harus diselesaikan dengan bantuan orang lain.

Berdasarkan dari hasil penilaian karyawan menunjukkan bahwa para karyawan PT. Nyonya Meneer di Semarang memiliki karakteristik mau belajar sehingga bisa memahami dan menguasai tugas yang diberikan, tetapi masih terbatas didalam hal kemampuan fisik untuk bekerja dan dalam menyelesaikan masalah yang timbul didalam pekerjaan secara sendiri. Faktor ini yang berpengaruh pada beberapa pencapaian hasil kerja yang belum sesuai dengan tujuan atau target kerja yang dibebankan sehingga belum menghasilkan kepuasan yang tinggi para karyawan didalam bekerja.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Djamaludin (2009), Husein dan Hady (2012), yang membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nyonya Meneer di Semarang, dengan didapat hasil uji - t sebesar 3,537 dengan sig. $0,001 < 0,05$. Hasil ini mengandung pengertian apabila ada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk

memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian,2009:102).

Hasil penelitian memperlihatkan motivasi yang ditunjukkan karyawan PT. Nyonya Meneer di Semarang. Para karyawan memberikan penilaian cukup mengenai kompensasi menarik (nilai rata – rata 3,21). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun saat ini menerima kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan,tetapi masih berharap ada penambahan nilai kompensasi yang diberikan karena masih kurang sesuai keinginan. Para karyawan memberikan penilaian yang baik mengenai kondisi peralatan kerja mendukung (nilai rata – rata 3,43), yaitu terdapat berbagai peralatan kerja seperti komputer, mesin produksi, dan sarana transportasi angkut barang yang berfungsi dengan baik sehingga para karyawan bisa bekerja secara lebih lancar dan efisien.

Para karyawan memberikan penilaian yang cukup mengenai di tempat kerja terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja (nilai rata – rata 3,27), yang berarti ada hubungan di antara karyawan yang berjalan dengan baik yaitu akrab dan penuh kekeluargaan, tetapi ada yang berjalan kurang baik karena terjadi konflik. Para karyawan juga memberikan penilaian yang cukup mengenai di tempat kerja terjalin hubungan yang baik dengan atasan (nilai rata – rata 3,25), yang dapat diartikan ada hubungan antara karyawan dan pimpinan yang berjalan dengan baik, yaitu memiliki hubungan yang erat dan saling menghargai, tetapi ada yang berjalan kurang baik karena tidak adanya kecocokan satu sama lain ketika bekerjasama didalam menjalankan pekerjaan

Berdasarkan dari hasil penilaian karyawan menunjukkan bahwa secara umum kondisi yang ada didalam perusahaan belum terlalu mampu menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena masih adanya beberapa kendala seperti kompensasi dan hubungan di antara para karyawan serta karyawan dengan pimpinan yang belum berjalan dengan baik, sehingga berdampak pada kepuasan yang dirasakan ketika bekerja di PT. Nyonya Meneer di Semarang juga belum terlalu tinggi.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Djamiludin (2009), Irianti dan Utami (2012), yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi disisi lain tidak mendukung penelitian Edy (2008), Dhermawan, dkk (2012), yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

SARAN

1. Karakteristik individu merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai mempunyai daya tahan yang cukup saat bekerja siang dan malam (shift). Agar para karyawan memiliki daya tahan yang cukup untuk bekerja secara shift maka para karyawan harus memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat yang cukup. Pihak perusahaan yaitu PT Nyonya Meneer Semarang juga harus lebih sering mengadakan kegiatan olahraga bersama minimal satu kali seminggu karena dapat menjaga kebugaran karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bugar akan lebih memiliki ketahanan tubuh untuk menjalankan aktivitas pekerjaan.
2. Motivasi merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai pemberian kompensasi menarik. Kompensasi yang menarik dapat diberikan dengan meningkatkan gaji karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga mampu menghasilkan output kerja sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan.
3. Lingkungan kerja merupakan faktor terkecil yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai diruangan kerja tersedia ventilasi udara yang cukup. Pemberian ventilasi atau lubang angin seharusnya lebih banyak dipasang di ruangan untuk proses produksi agar memperlancar sirkulasi udara dan mengurangi hawa panas, sehingga karyawan lebih nyaman ketika bekerja didalam ruangan tersebut. Rasa nyaman yang didapat akan membuat karyawan lebih fokus pada pekerjaan yang dijalani sehingga akan mampu menjalankan tugas mereka secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2013. **Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya**. Edisi Kedua. Cetakan Ketujuh. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Daft, Ricard L. 2013. **Era Baru Manajemen**. Buku 1. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". **Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan**. Vol. 6. No. 2. Agustus 2012. Hal. 173 – 184. Universitas Udayana. Bali.

- Djamaludin, Musa. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur". **Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen**. Vol. 5. No. 2. Januari 2009. Hal. 1 – 80. Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Edy. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi". **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Vol. 2. No. 3. Nopember 2008. Hal. 159 – 174. Kalimantan Barat.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, Iqbal. 2010. **Pokok-Pokok Materi : Statistik 2 (Statistik Inferensif)**. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Nirza Marzuki dan Andrian Hady. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah". **Jurnal Manajemen dan Akuntansi**. Vol. 13. No. 1. April 2012. Hal. 35 – 44. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Banjarmasin.
- Irianti, Maria Theresia Femi dan Setyaningsih Sri Utama. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar". **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 6. No. 1. Juni 2012. Hal. 82 – 94. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler dan Steve Werner. 2010. **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Buku 1. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. **Perilaku Organisasi**. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. **Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi**. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Riawan, Rudi. 2013. PT. Nyonya Meneer. <http://semarangkota.com/07/pt-nyonya-meneer/>
- Riansari, Titi, Achmad Sudiro dan Rofiaty. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensisunan Nasional, Tbk Cabang Malang)". **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 10. No. 4. Desember 2012. Universitas Brawijaya. Malang.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Cetakan Ketujuh. PT. Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang. 2009. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Sumber Daya Manusia**. Cetakan 1. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*). Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Kedua. Cetakan 12. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistika**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan. 2013. **Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian**. Edisi 1. Cetakan 1. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.