

# PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SAMABAYU MANDALA

G. A. Sumerdana<sup>1</sup>, K. K. Heryanda<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: arisumerdana@gmail.com<sup>1</sup>. krisna.heryanda@gmail.com<sup>2</sup>.

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan pencatatan dokumen. Kemudian, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala.

**Kata kunci** : kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja.

## Abstract

*This study was conducted to examine the effect of competence and workplace employee on employee a job satisfaction at PT. Samabayu Mandala. This research is a quantitative research. Data collection was carried out by questionnaire and recorded document. Then, the data were analy ed using multiple linear regression analysis methods. The results showed that (1) competence and workplace employe simultaneously had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Samabayu Mandala, (2) competence had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Samabayu Mandala, and (3) workplace employee had a positive effect and significant on employee job satisfaction at PT. Samabayu Mandala.*

**Keywords** : competence, job satisfaction, workplace employee.

## 1. Pendahuluan

Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan atau memanfaatkan (Sugiyono, 2011) mber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi, termasuk jasa industri (Undang-Undang No 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian). Salah satu industri tersebut yaitu PT. Samabayu Mandala merupakan jaringan penyaluran dan pangkalan pengisian oxygen serta anak perseroan dari Samator di Pulau Bali.

Manajemen sumber daya manusia berkedudukan menolong industri untuk mencapai arah industri. Sebelum mewujudkan tujuan perusahaan maka perlu melakukan suatu usaha salah satunya dengan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja ialah salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. PT. Samabayu Mandala sendiri sudah merasa bahwa tercapainya tujuan perusahaan tergantung di partisipasi masing karyawan, sebab itu PT. Samabayu Mandala berjanji untuk menggapai keberhasilan perusahaan. Bagi organisasi maupun bagi individu kepuasan kerja tentunya krusial dalam mengarahkan organisasi. Kepuasan kerja yang dinikmati pada pekerjaan mendapat kebanggaan output kerja, penempatan, perlakuan, alat-alat, serta iklim kondisi kerja yang baik. Karyawan yang lebih senang menikmati kepuasan kerja dipekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu krusial.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Samabayu Mandala menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan masih kurang puas karena pekerja yang lumayan lama bekerja di industry ini dalam hal pengangkatan jabatan masih sangat sulit didapatkan apalagi untuk

menjadi karyawan tetap. Kemudian ditambah lagi dengan merebaknya virus COVID-19 yang ialah virus tipe baru yang sama sekali belum dikenal sebelumnya pada insan ([www.diskes.baliprov.go.id](http://www.diskes.baliprov.go.id)). Sehingga bonus yang menjadi bagian indikator dalam kepuasan kerja yang di peroleh mengalami penurunan dikarenakan banyak perusahaan dalam melakukan proyeknya melakukan penundaan pengerjaan karena diberlakukannya *psyhycal distancing* agar meminimalisir penyebarannya karena banyak perusahaan biasanya memesan *Acetylene* ( $C_2H_2$ ) untuk proses kontruksinya. Sehingga bonus karyawan mengalami penurunan dan kepuasan dirasa kurang.

Kemudian faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kompetensi. Kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan. Salah satu kompetensi yang dibutuhkan perusahaan ini yaitu dalam pengirimannya membutuhkan kompetensi fisik yang kuat karena tabung yang dikirimkan memiliki tekanan tinggi dan beban berat jika terjatuh dapat berakibat fatal untuk karyawan maupun kelangsungan pengirimannya serta kompetensi kognitif dalam peracikan gas dan instalasinya membutuhkan keahlian khusus namun kebanyakan karyawan lulusan SMA sehingga dibutuhkan kompetensi lebih untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepala Cabang PT. Samabayu Mandala Akhmad Sutardi menuturkan bahwa adanya peningkatan pemasokan gas seiring dengan penambahan pasien saat pandemi covid 19 dan didukung oleh data sekunder berupa berita "Meningkatnya jumlah penderita yang terjangkit Covid 19 otomatis meningkatkan kebutuhan gas di bidang kesehatan, khususnya oksigen" (Widyastuti, 2020). Sehingga dengan keterlambatan pengiriman ditambah adanya peningkatan permintaan maka akan mengakibatkan permasalahan.

Situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada ketidakpuasan kerja seseorang, selain dari prestasi kerja, tingkat keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya institusi/lembaga Siagian dalam (Iskandar & Juhana, 2014). Oleh sebab itu, industri ini haruslah bisa membentuk lingkungan kerja yg berefek positif dalam kegiatan kerja karyawan sebab karyawan sebagai bagian aset yg paling krusial untuk sebuah industri. Bila industri bisa menghasilkan lingkungan kerja yang aman, kepuasan kerja bisa dijaga sebab dengan demikian perusahaan harus terus memerhatikan kebutuhan karyawan supaya bisa bekerja dengan maksimal. Setelah menciptakan lingkungan kerja yang baik pasti akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan ditentukan dalam *poly* faktor, salah satunya diantaranya : situasi lingkungan kerja, *appreciation*, pekerjaan yang menantang serta korelasi dalam seseorang dari Robbin dalam (Ningtyas, Purnomo, & Aswar, 2020). Dihasilkan bahwa wilayah kerja termasuk area kerja yang berbahaya , beresiko tinggi pada ruang produksi dan saat berkerja sangat ditentukan oleh komunikasi atasan ke karyawan kurang luwes dan dirasa kurang puas terhadap lingkungan kerjanya. Pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan serta kelompok, metode kerjanya yang dihadapi di sekitar lingkungan kerja seseorang dalam bekerja, semua alat perlengkapan dan bahan yang di pergunakan di lingkungan kerja merupakan arti dari lingkungan kerja menurut Daft & Marcic dalam (Hartati, Ratnasari, & Susanti, 2020). Namun dalam pengoperasiannya juga masih ditemukan karyawan belum memakai pakaian pelindung sesuai standar sehingga dapat membahayakan karyawan itu sendiri maupun pelanggan saat penyalurannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik dari (Rafiie, Azis, & Idris, 2018), berpendapat bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan urain latar belakang di atas, terdapat identifikasi masalah sabagai berikut, (1) Karyawan ditemukan tidak menggunakan pelindung sesuai SOP sehingga rawan kecelakaan kerja dan komunikasi atasan ke karyawan kurang luwes dan dirasa kurang puas terhadap lingkungan kerjanya. (2) Karyawan dalam pengiriman gas sering mengalami keterlambatan dan tidak sesuai jam pengiriman ke pelanggan. (3) Kemangkiran sering terjadi tiap tahunnya karena kebanyakan kompetensi karyawan tidak sesuai dengan industri ini. (4) Karyawan sering mengeluh karena jarang ada promosi jabatan terkait kepuasan kerjanya serta Bonus karyawan mengalami penurunan. (5) Karyawan mayoritas tamatan SMA yang kurang berpengalaman.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut. Bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala, Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala, Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut, (1) Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala., (2) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala., dan (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala.

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat secara teoritis dan praktis. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bisa menyumbangkan informasi yang berguna bagi penerapan ilmu penelitian pada aspek manajemen sumber daya manusia (SDM) spesifik perihal pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Manfaat praktis, Hasil pengkajian ini diharapkan dapat menjadi anjuran positif bagi PT. Samabayu Mandala tentang pentingnya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini juga didukung oleh kajian teori yaitu terkait Kepuasan kerja yakni salah satu faktor krusial dimana memengaruhi kepuasan hidup karyawan, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di loka kerja. Handoko (dalam Sari, 2013), mengatakan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi perasaan positif mengenai pekerjaan dari hasil penilaian karakteristiknya Robbins dalam (Zainuddin, P, & Oktarida, 2015). Dalam Hubungan Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya. Dalam menunjang kompetensinya pasti membutuhkan lingkungan kerja yang baik, Jika karyawan dapat melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman maka akan baik atau sinkron. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kualitas kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan lancar, serta kompetensi yang mendukung, maka bisa dipastikan kepuasan kerja karyawan meningkat. Robbins (2013:117) berpendapat kepuasan kerja diyakini tidak hanya terkait dengan kondisi kerja. Kepribadian juga berperan. Penelitian telah memperlihatkan bahwa orang dengan evaluasi diri inti dan mereka yang percaya pada nilai intrinsik dan kemampuan dasar mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada orang dengan evaluasi inti negatif.

Teori kepuasan kerja penelitian ini ialah teori dua faktor dijelaskan oleh Frederick Herzberg dalam (Andriani & Widiawati, 2017) menyampaikan faktor-faktor intrinsik terkait tingkat kepuasan karyawan, sedangkan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang berkaitan dengan pengawasan, kebijakan perusahaan, penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja (salah satu indikator lingkungan kerja), kehidupan pribadi, hubungan antara karyawan (salah satu indikator lingkungan kerja), status, dan keamanan, sedangkan faktor-faktor intrinsik (motivator) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi (kompetensi), pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab (kompetensi individual), pertumbuhan dan kemajuan. Sehingga hipotesis pertama yaitu H1: Ada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kajian ini didukung oleh eksperimen empirik yang dilaksanakan oleh Rafiie, et al. (2018), menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan didukung oleh penelitian empirik yang

dilakukan oleh (Negara & Dewi, 2014) memperlihatkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif dan signifikan

Spencer and Spencer dalam (Sarihati, 2017) mengemukakan kompetensi ialah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi menurut Armstrong (2004) adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas pencapaian kerja, di mana karakteristik ini dapat dilihat dalam bentuk gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir. Dalam Hubungan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting karena berdampak besar bagi organisasi. Kemampuan mempengaruhi kepuasan kerja, semakin kuat kemampuannya maka kepuasan kerja semakin tinggi. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh Kompetensi. Adanya pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan disampaikan oleh Bogner and Thomas dalam (Rostina, 2017) bahwa Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh penelitian empirik yang dinyatakan oleh (Zainuddin, P, & Oktarida, 2015), menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kedua yaitu H2 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di perusahaan yang memengaruhi kinerja tugas karyawan. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, dan ada hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungan. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai kondisi di lingkungan sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan kerja yang berbeda, yaitu lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam (Hasibuan E. A., 2019) ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Sedarmayanti dalam (Ningrum, Prasetya, & Riza, 2014) menunjukkan bahwa jenis lingkungan kerja secara kasar dibagi menjadi dua jenis: (1). Lingkungan kerja fisik Semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja dapat secara langsung atau tidak langsung memengaruhi karyawan. (2). Lingkungan kerja non-fisik. Situasi yang terkait dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan dan kolega, atau hubungan dengan bawahan. Dalam Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Untuk organisasi yang ingin mendapatkan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang padat pengetahuan, kepuasan karyawan, produktivitas, dan kebahagiaan menjadi semakin penting. Lingkungan bisnis yang dimaksud juga termasuk lingkungan kerja. Karyawan yang menyukai lingkungannya akan merasa nyaman di tempat kerja dan dapat melakukan aktivitas, sehingga dapat menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimis, serta prestasi kerjanya juga tinggi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan, yang tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka hadapi di lingkungan kerja Handoko dalam (Suryatri & Rizanati, 2017). Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja ialah salah satu cara yang efektif untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kreatifitasnya yang berguna dalam penyelesaian pekerjaannya.

Priansa dalam (Aruan & Fakhri, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan tentang pekerjaan, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka akibat interaksi karyawan dengan lingkungan kerja atau evaluasi karyawan terhadap pekerjaan. Robbins dan Judge dalam (Pangarso & Ramadhanti, 2015) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Menurut Robbins dalam (Kartini, 2015) Kepuasan kerja merupakan sikap universal yang lebih berwarna karena persepsinya terhadap situasi dan lingkungan kerja yang

mencerminkan kepuasan karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Studi empiris yang dilakukan oleh (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) membenarkan hal ini., yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yaitu H3: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Samabayu Mandala. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Desain penelitian kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah PT. Samabayu Mandala, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu menggunakan seluruh karyawan pada PT Samabayu Mandala dijadikan objek pengamatan, maka penelitian ini juga termasuk penelitian populasi. Langkah-langkah penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik suatu kesimpulan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui metode pengumpulan data dengan kuesioner, dan pencatatan dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum data diinput ke program SPSS terlebih dahulu diuji pada uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi. Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik seperti normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Samabayu mandala dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dibantu oleh program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.0 for Windows*, maka dapat diperoleh hasil analisis dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$
$$Y = 2,058 + 0,469 X_1 + 0,260 X_2 + 0,847$$

Berdasarkan persamaan regresi yang didapat dari hitungan analisis data dengan metode analisis regresi berganda, maka interpretasi dalam persamaan regresi itu yakni.

a. Konstanta (a) sebesar 2,058 memiliki arti apabila variabel kompetensi dan lingkungan kerja nilainya 0 (nol), maka variabel kepuasan nilainya sebesar 2,058. Jadi, apabila tidak ada kompetensi dan lingkungan kerja, maka nilai kepuasan kerja sebesar 2,058 satuan.

b. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sejumlah 0,469 memiliki arti apabila variabel kompetensi meningkat sejumlah 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan yaitu sejumlah 0,469 satuan. Koefisien berbobot positif artinya terdapat korelasi yang searah variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja. Apabila kompetensi dalam bekerja tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sejumlah 0,260 mempunyai arti jika variabel lingkungan kerja meningkat sejumlah 1 satuan, kemudian variabel kepuasan kerja mendapati kenaikan sejumlah 0,260 satuan. Koefisien berbobot positif maka terdapat korelasi yang searah variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja tinggi, kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja rendah, akan membuat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan hasil uji supaya mengerti ada tidaknya dampak secara simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan untuk mendapati tidak atau adanya hubungan secara parsial variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian hipotesis pertama memperlihatkan bahwa hasil penelitian yang sudah dilakukan diperoleh  $f$  hitung yang diperoleh 103,259, dan probabilitasnya  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Karena signifikansi atau probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, dan terdapat perbandingan antara  $F$  hitung dan  $F$  tabel maka diperoleh  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $103,259 > 3,28$  yang berarti  $H_0$  diterima, berarti bentuk regresi bisa dipergunakan untuk meramalkan pengaruh variabel dependen atau kepuasan kerja karyawan. Maka dari hasil pengujian menurut simultan atau uji statistik  $F$ , bisa difinalkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala, dengan kata lain untuk meningkatkan kepuasan maka kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama harus ditingkatkan pula dengan begitu maka kepuasan kerja akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian empiris yang dilakukan oleh (Rafiie, Azis, & Idris, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, didukung oleh penelitian empiris (Negara & Dewi, 2014) yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan, lingkungan kerja fisik dan Motivasi kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian hipotesis kedua memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Samabayu Mandala masih perlu ditingkatkan. Kemudian ini dikarenakan dari tingkat pendidikan pegawai belum maksimal dengan tamatan SMA yang menghambat karyawan dalam hal promosi jabatan serta sulit untuk menjadi karyawan tetap sehingga karyawan harus dituntut untuk mampu meningkatkan kompetensinya dengan harapan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga nantinya berimbas kepada kepuasan kerja karyawan karena gaji maupun bonus akan naik dan kepuasan akan meningkat. Kompetensi karyawan dalam hal peracikan gas industri juga sangat dibutuhkan karena dibutuhkan kemampuan khusus dan teknologi khusus juga untuk memproduksinya sehingga keterampilan dan kemampuan perlu ditingkatkan untuk kepuasan kerja jika kemampuan karyawan tidak mampu mengimbangi kemampuannya dengan pekerjaannya lambat laun akan mempengaruhi kepuasan kerja karena dirasa tidak mampu mengikuti tugas dan kewajibannya. Kemudian penyaluran gas salah satunya tabung gas oksigen juga memerlukan kompetensi khusus karena memiliki beban yang berat dan juga tekanan-tekanan yang tinggi jadi sangat berbahaya jika penyalurannya terjadi kesalahan serta pakaian yang digunakan karyawan masih tidak sesuai SOP.

Kemudian keterlambatan penyaluran ditambah lagi adanya peningkatan pemasokan gas seiring dengan penambahan pasien saat pandemi *covid* 19. Sehingga dengan keterlambatan pengiriman ditambah adanya peningkatan permintaan maka akan mengakibatkan permasalahan. Untuk itu perlu juga adanya peningkatan kompetensi dari segi peningkatan melalui pendidikan maupun pelatihan kerja untuk menunjang peningkatan kepuasan kerja karyawan. Bogner and Thomas dalam (Rostina, 2017) mengemukakan kompetensi merupakan pengetahuan profesional khusus yang dimiliki perusahaan, dan pengetahuan itulah yang dapat mencapai kepuasan yang tinggi. Berlandaskan hasil kajian yang telah dilaksanakan memperlihatkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel kompetensi sejumlah 3.916 lebih besar dari nilai  $t$  tabel sejumlah 2.036 dengan tingkatan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Samabayu Mandala. Penelitian ini didukung oleh kajian empirik yang diteliti oleh (Zainuddin, P, & Oktarida, 2015) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian hipotesis ketiga memperlihatkan berupa lingkungan kerja karyawan PT. Samabayu Mandala masih perlu diperhatikan baik non fisik maupun fisik. kepuasan kerja karyawan memengaruhi lingkungan kerja secara signifikan, dengan hasil ini menunjukkan semakin baik atau lingkungan kerja atau salah satu indikatornya yaitu hubungan karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan maka kepuasan kerja akan baik dan solid. Dan sebaliknya bila hubungan kurang baik dan tidak komunikatif maka akan menciptakan kepuasan kerja yang tidak baik juga karena membutuhkan manusia lain untuk bekerja sama. Serta bangunan tempat kerja bagian produksi lebih dimaksimalkan agar bisa membuat kondisi yang nyaman dan aman karena rawan kecelakaan kerja untuk pekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan nilai  $t$  sebesar 3,250 untuk variabel kemampuan lebih

besar dari nilai t sebesar 2,036, dan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Samabaya mandala. Menurut Robbin dalam (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) sebagian besar karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman dan didukung dengan peralatan modern.

Hasil kajian ini didukung dengan penelitian empirik yang diteliti oleh (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014), yaitu lingkungan kerja non-fisik dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja salah satunya yaitu *supportive working* robbin dalam (Kinanti, 2012).

#### 4. Simpulan dan Saran

Berlandaskan hasil penyajian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabaya Mandala, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabaya Mandala, Kompetensi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabaya Mandala.

Berlandaskan hasil, pembahasan, dan kesimpulan, maka dapat diajukan saran-saran yakni. Buat untuk manajemen PT. Samabaya Mandala agar lebih memperhatikan kompetensi kerja para karyawan sehingga lingkungan kerja fisik maupun non fisik menjadi lebih baik, dengan demikian kepuasan kerja dapat meningkat, kajian ini memperlihatkan bahwa kompetensi kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pekerja. Pihak manajemen harus memperhatikan para karyawan melalui pemberian bonus yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta memberikan bonus bagi karyawan memiliki keuletan dan ketekunan dalam memajukan perusahaan. Selain itu juga pihak perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk menunjang kompetensinya agar lebih maksimal, sedangkan bagi karyawan yang sudah bekerja cukup lama diberikan promosi berupa kenaikan jabatan.

Buat peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel serupa yaitu pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, didorong untuk meningkatkan kajian teoritisnya serta populasi dan sampel yang lebih banyak agar eksperimen lebih reliabel. Selain itu, disarankan untuk mengetes variabel – variable yang diduga lebih kuat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabaya Mandala

#### Daftar Pustaka

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Adminitrasi Kantor*, 5, 83–98.
- anonim. (2020, maret 16). *Waspadai Coronavirus Covid 19*. Retrieved from disk.es.baliprov: <https://www.disk.es.baliprov.go.id/waspadai-coronavirus-covid-19-kenali-penyebabnya-dan-lakukan-pencegahannya>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Fakultas Komunikasi dan Bisnis*, 2.
- Chaerudin, A., & kk. (2020). *Sumber Daya Manusia*. jawa barat: Cv Jejak.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, B. (2014). DETERMINAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. X MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14, 77-85.
- Hartati, Y., Ratnasari, S., & Susanti, E. N. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Manajemen*, 9, 294-306.
- Hasibuan, E. A. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5, 22-41.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86-98.
- Kartini. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 5, 35-45.
- Kinanti, A. Q. (2012). . Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia Pt surveyor Indonesia. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara*, 1-82.
- Negara, I., & Dewi, A. (2014). PENGARUH EMOTIONAL EXHAUSTION DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal Manajemen*, 3034-3053.
- Ningrum, N., Prasetya, A., & Riza, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11, 1-9.
- Ningtyas, A., Purnomo, S., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 1634 - 1655.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). . Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA*, 19, 172-191.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2, 36-45.
- Rostina, C. (2017). Sumberdaya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 1, 10-19.
- Sarihati, T. (2017). Kompetensi Sebagai Penentu Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah. *jurnal sospol*, 22, 107-120.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaratri, R., & Rizanati, M. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Pt.X. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6, 88-93.



- Tambunan, T. (2001). *Industrialisasi Di Negara Sedang Berkembang* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16, 1-9.
- Widyastuti, R. (2020, maret 24). *bisnis tempo*. Retrieved from corona, Emiten Ini Catat Lonjakan Permintaan Gas Oksigen RS: <https://bisnis.tempo.co/read/1323350/corona-emiten-ini-catat-lonjakan-permintaan-gas-oksigen-rs>
- Zainuddin, P., P, L. R., & Oktarida, A. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survei Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Palembang). *Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, 5, 229-238.