

HUBUNGAN MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OUTSOURCING PT. PERMATA

Fery Hernaningsih

Universitas Mohammad Husni Thamrin Jakarta

feryherna@gmail.com

Abstrak

Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja disebabkan oleh adanya motivasi, beban kerja yang tidak berat dan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey teknik korelasional. Analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil uji hipotesis menyimpulkan: (a) terdapat hubungan positif antara X_1 dengan Y sebesar $(ry_1) = 0,223$ persamaan regresi $\hat{y} = 68,91 + 0,24X_1$; kontribusi X_1 terhadap Y sebesar 4,978%, (b) terdapat hubungan positif antara X_2 dengan Y sebesar $(ry_2) = 0,2533$; persamaan regresi $\hat{y} = 66,96 + 0,26X_2$; kontribusi X_2 terhadap Y sebesar 6,42%, (c) terdapat hubungan positif antara X_3 dengan Y sebesar $(ry_2) = 0,2844$; persamaan regresi $\hat{y} = 63 + 0,30X_3$; kontribusi X_3 terhadap Y sebesar 8,09%, (d) terdapat hubungan positif antara X_1 dan X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y sebesar 0,230; persamaan regresi $\hat{Y} = -0,26 + 0,9937X_1 + 0,017X_2 + 0,065X_3$; kontribusi X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y sebesar 5,29%, artinya bahwa 5,29% variabel motivasi dan beban kerja dan lingkungan kerja memberi sumbangan (kontribusi) terhadap kepuasan kerja, sedang sisanya 94,71 % di pengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang dalam merekrut karyawan atau pegawainya dengan menggunakan pegawai dengan status outsourcing atau alih daya. Jenis pekerjaan yang di outsource atau di alih dayakan juga bukan hanya sebatas pada pekerjaan supporting seperti security, cleaning service, driver atau messenger saja tetapi sudah semakin banyak pekerjaan back office yang di outsourcekan atau di alih dayakan seperti teller bank, customer service, marketing, sampai debt collector sebuah Bank pun menggunakan tenaga outsource

atau alih daya. Pertimbangan perusahaan dalam mengoutsorce karyawannya adalah selain dari segi biaya juga perusahaan tidak mau ribet dengan pernak perniknya mengelola karyawan. Sebab dengan menggunakan tenaga outsource atau alih daya, maka perusahaan tak lagi harus menanggung beban yang namanya "employee benefit cost" yang kadang memang sangat mahal seperti layaknya karyawan atau pegawai permanen seperti uang pensiun, yang wajib harus diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Dengan pertimbangan dan alasan itulah banyak perusahaan menggunakan tenaga outsourcing yang merupakan salah satu pilihan yang menarik untuk melakukan efisiensi biaya tenaga kerja.

Pegawai outsourcing harus ada kontrak (PKWT) yang kemudian harus dilaporkan kepada Disnaker setempat. Pegawai outsourcing hanya berlaku paling lama tiga tahun. PKWT harus disosialisasikan kepada para pegawai, apa saja yang menjadi hak nya dan apa saja yang menjadi kewajibannya semua harus jelas. PKWT dibuat rangkap dua yang masing-masing ditanda tangani diatas materai. Satu rangkap untuk pegawai dan satu rangkap lagi untuk perusahaan.

Untuk mencapai segala tujuan perusahaan, maka di dalam perusahaan sangat diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Agar orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang optimal, salah satunya adalah dengan diadakannya penerapan motivasi kerja, dimana faktor motivasi kerja dinilai sebagai strategi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan untuk menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Beban kerja driver adalah jam kerja yang tidak teratur jika ada lembur karena disesuaikan dengan kebutuhan dari client. Jam kerja yang tidak teratur diimbangi dengan uang lembur yang sesuai dengan hitungan dari Disnaker. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan

membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Jika lingkungan tidak teratur dan tidak membuat nyaman para pekerjanya akan mengalami kebosanan dan ketidaknyamanan yang berdampak kepada perusahaan yang dikelolanya.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja?

C. KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins dan Judge, 2008 : 222)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal, (Mangkunegara, 2009 : 93)

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan, 2009 : 141)

2. Beban Kerja

Positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya, (Robbins dan Judge, 2008 : 120).

Beban Kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu, (Moekijat , 2004)

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu

dalam bentuk fisik maupun psikis, (Dhania, 2010)

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, (Alex S. Nitisemito, 2000 : 183)

Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok, (Sedarmayati, 2009 : 21)

Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat bekerja secara efisien, (Lewa dan Subowo, 2005 :)

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima, (Robbins dan Judge, 2008 : 148)

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya, (Handoko, 2008 : 80)

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, Luthans (2006: 243)

D. TUJUAN DAN METODE PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

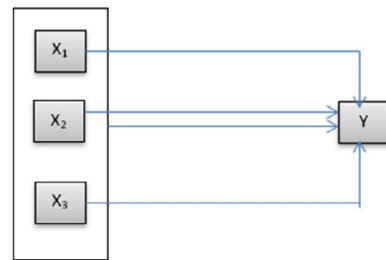
Tujuan penelitian ini untuk menganalisis, menguji dan mengetahui sebagai berikut:

- a. Hubungan positif antara motivasi (X₁) dengan kepuasan kerja (Y).
- b. Hubungan positif antara beban kerja (X₂) dengan kepuasan kerja (Y).
- c. Hubungan positif antara lingkungan kerja (X₃) dengan kepuasan kerja (Y)
- d. Hubungan positif antara motivasi (X₁), beban kerja (X₂) dan lingkungan kerja

(X₃) secara bersama – sama dengan kepuasan kerja (Y).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasional. Adapun Konstelasi masalahnya sebagai berikut:



Gambar
Metode Survei Teknik Korelasional

X₂ : Beban Kerja

X₃ : Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan kerja

Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dikemukakan berdasarkan data empirik yang telah dikumpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan positif antara Motivasi (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y). Guna mengetahui keberartian dan linearitasnya maka dilakukan uji berartian dan linearitas dengan menggunakan ANAVA seperti disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 68,91 + 0,24X_1$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F hitung	F table	
					0,05	0,01
Total	110	872321				
Regresi (a)	1	866510,63				
Regresi (b/a)	1	1222,16	1222,16	28,77**	3,92	6,84
Residu	108	4588,21	42,48			
Tuna Cocok Galat	24	549,91	22,91			
Kekeliruan	84	4038,301	48,08	0,48 ^{ns}	1,65	2,03

Sumber: Hasil Olah Data.

Keterangan :

- ** = Regresi Sangat Signifikan.
 $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.
- ns = Regresi berbentuk linier
 $F_{hitung} < F_{tabel}$
- dk = Derajat Kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas pada tabel ANAVA di atas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 68,91 + 0,24 X_1$, dengan $F_{hitung} (28,77) > F_{tabel} (3,92)$ pada $\alpha = 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi sangat signifikans. Dan $F_{hitung} = (0,48) < F_{tabel} (1,65)$ pada taraf 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X_1 atas Y adalah linier. Tingkat keeratan hubungan antara Motivasi (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (r_{y1}) sebesar 0,223. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga $t_{hitung} = 2,37 > t_{tabel} (0,95;108) = 1,66$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Motivasi (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y1})^2 = 0,233^2 = 0,0497$ berarti bahwa sebesar 4,97 % variabel Motivasi memberikan kontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja (Y) yang dijelaskan oleh variabel Motivasi (X_1) melalui regresi $\hat{Y} = 68,91 + 0,24 X_1$.

2. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan yang positif antara Beban Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y). Selanjutnya untuk mengetahui derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan Uji F dan hasilnya seperti disajikan pada Tabel berikut ini :

**Tabel ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 66,96 + 0,26X_2$**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	110	872321				
Regresi (a)	1	866510,63				
Regresi (b/a)	1	366,300	366,300	7,27**	3,92	6,84
Residu	108	5444,07	50,41			
Tuna Cocok	23	1498,98	65,17			
Galat Kekeliruan	85	3945,09	46,41	1,40 ^{ns}	1,70	2,11

Sumber: Hasil Olah Data.

Keterangan :

- ** = Regresi Signifikan. $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.
- ns = Regresi berbentuk linier $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- dk = derajat Kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK= Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 66,96 + 0,26 X_2$, dengan $F_{hitung} = 7,27 > F_{tabel} = 3,92$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{hitung} = 1,40 < F_{tabel} (1,70)$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan dan linier. Tingkat keeratan hubungan antara Beban Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,2533. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh

harga t_{hitung} sebesar 2,72. Harga t_{tabel} $(0,95;108) = 1,66$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga koefisien korelasi signifikan. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Beban Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y_2})^2 = 0,2533^2 = 0,0642$. Hal ini berarti sebesar 6,42% persen Variabel Beban Kerja memberikan kontribusinya terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y). Selanjutnya untuk mengetahui derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan Uji F dan hasilnya seperti disajikan pada Tabel berikut ini :

**ANOVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 63 + 0,30X_3$**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	110	872321				
Regresi (a)	1	866510,63				
Regresi (b/a)	1	473,727	473,727	8,73**	3,92	6,84
Residu	108	5375,643	49,77			
Tuna Cocok	27	1705,68	63,17			
Galat	81	3669,96	45,31	1,39 ^{ns}	1,65	2,03

Sumber: Hasil Olah Data.

Keterangan :

* = Regresi Signifikan. $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

ns = Regresi berbentuk linier $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

dk = derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK= Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 63 + 0,30X_3$, dengan $F_{hitung} = 8,37 > F_{tabel} = 3,92$ pada $\alpha = 0,05$ dan $F_{hitung} = 1,39 < F_{tabel} = 1,65$ pada $\alpha = 0,05$ adalah signifikan dan linier. Tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y_3}) sebesar 0,2844. Tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (r_{y_3}) sebesar 0,2844. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3,08. Harga t_{tabel} $(0,95;108) = 1,66$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga koefisien korelasi signifikan. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y_3})^2 = 0,2844^2 = 0,0808$. Hal ini berarti sebesar 8,08% persen Variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusinya terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.

4. Hubungan antara Motivasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Secara Bersama-Sama dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan

Kerja. Guna mengetahui keberartiannya maka dilakukan uji keberartian dengan menggunakan analisis varians seperti pada tabel berikut:

Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian Regresi Linier Ganda
 $\hat{Y} = -0,26 + 0,9937X_1 + 0,017X_2 + 0,064X_3$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	110	872321				
Regresi	3	1338,62	446,21	10,58	3,07	4,78
Residu	106	4471,784	42,19			

Sumber: Hasil Olah Data.

Keterangan :

** = Regresi Sangat Signifikan $F_{hitung} = 26,14 > F_{tabel} = 3,07$ pada $\alpha = 0,05$

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas ganda sebagaimana dicantumkan dalam tabel tersebut di atas, diperoleh data $F_{hitung} = 10,58 > F_{tabel} = 3,07$ pada $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 110$, maka dapat disimpulkan regresi linear $\hat{Y} = -0,26 + 0,9937 X_1 + 0,017 X_2 + 0,064X_3$, adalah sangat signifikan. Korelasi ganda antara variabel Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y) diperoleh harga koefisien korelasi ganda sebesar $R_{y.123} = 0,230$. Besarnya koefisien determinasi adalah $(r_{y.123})^2 = (0,230)^2 = 0,0529$, ini menunjukkan bahwa 5,29% variabel Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) melalui persamaan

$$\text{regresi } \hat{Y} = -0,26 + 0,9937X_1 + 0,017X_2 + 0,064X_3.$$

E. PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif baik antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja, Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja maupun Motivasi dan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja. Hal ini berarti semua hipotesis, baik hipotesis pertama, kedua, ketiga maupun keempat yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Motivasi (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Menilik dari hasil analisis hipotesis di atas, bahwa motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja. PT. Permata memiliki manajemen yang baik sehingga driver semakin termotivasi bekerja. Dengan terpenuhi hak-haknya sebagai karyawan outsourcing di PT. Permata, menghasilkan kepuasan kerja. Gaji dan uang lembur, yang diterima driver outsourcing sesuai dengan peraturan Disnaker sehingga para driver merasa nyaman bekerja di PT. Permata. Untuk kesehatan PT. Permata menggunakan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) bagi para karyawannya, baik karyawan office maupun outsourcing. Jika driver yang sakit atau ada keperluan mendesak dapat segera

melapor ke HRD, sehingga HRD dapat segera mencari pengganti driver yang baru. Dalam bertugas driver mengalami kecelakaan, maka HRD akan segera bertindak sesuai dengan kebijakan perusahaan dan kesepakatan dengan client (expatriat Jepang). Fast-respond customer service merupakan salah satu value propositions perusahaan PT. Permata

2. Hubungan antara Beban Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Pada pengujian yang kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Beban Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y), artinya beban kerja yang diimbangi dengan penghargaan (gaji yang sesuai dengan kinerja driver) meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis hipotesis di atas, membuktikan bahwa beban kerja seorang driver di PT. Permata diminimalisir dengan cara memberikan pelatihan kepada para driver di tempat perusahaan driver tersebut bekerja dan mendapat Defensive Driving Certified, seorang driver PT. Permata harus mempunyai pengetahuan yang luas tentang jalan-jalan di kota melalui proses perekrutan yang ketat, seorang driver PT. Permata berseragam sebagai identitas pekerja (jika terjadi kecelakaan yang bertanggung jawab adalah PT. Permata).

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis hipotesis di atas, membuktikan bahwa Lingkungan

kerja yang nyaman, baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan (tempat driver tersebut ditempatkan) meningkatkan Kepuasan Kerja. HRD PT. Permata selalu siap dihubungi dalam 24 jam jika terjadi sesuatu hal yang berhubungan dengan pekerjaannya sebagai driver dan respon yang cepat memberikan kepuasan kerja bagi driver. Sebelum driver tersebut ditempatkan diberikan pengarahan terlebih dahulu tentang lingkungan kerjanya, bagaimana berperilaku yang baik dan bagaimana kebiasaan-kebiasaan expatriat Jepang. Mobil yang akan digunakan juga di cek terlebih dahulu untuk menghindari adanya kerusakan mesin atau mogok di jalan.

4. Hubungan antara Motivasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y)

Pada pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y) artinya semakin baik Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja maka akan sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis penelitian di atas, maka dapat dipahami bahwa memotivasi driver dengan memenuhi haknya, beban kerja dengan adanya pelatihan driver (peningkatan kemampuan) dan lingkungan kerja intern dengan pelayanan 24 jam dan respon yang cepat serta lingkungan ekstern dengan memberikan pengarahan

bagaimana memberikan pelayanan yang baik bagi ekspatriat Jepang.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka temuan penelitian disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pengujian hipotesis pertama bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja, diperoleh koefisien korelasi (r_{y_1}) sebesar 0,223 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,0497.
- 2) Pengujian hipotesis kedua bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, diperoleh koefisien korelasi (r_{y_2}) sebesar 0,2533 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,0642. .
- 3) Pengujian hipotesis ketiga bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, diperoleh koefisien korelasi (r_{y_3}) sebesar 0,2844 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,0809.
- 4) Pengujian hipotesis keempat bahwa terdapat hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja, diperoleh koefisien korelasi ($r_{y_{123}}$) sebesar 0,230 dan koefisien determinasi (R^2) = 0,0529.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka saran hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan peningkatan motivasi dengan

peningkatan sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan, bonus dan insentif, ketersediaan peralatan dan barang.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan peningkatan pengetahuan melalui pelatihan-pelatihan sehingga beban kerja karyawan rendah. .
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang menyediakan personal space, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama yang baik sesama rekan kerja dan kelancaran komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009; *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 93
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, EdisiKedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasan, M. Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 61-64.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009; *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 141

- Lewa,K., Iip, Idham, Eka dan Subowo,2005, "Pengaruh *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.*"Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Robbins SP, dan Judge. 2008; *Perilaku Organisasi* Buku 2, Salemba Empat, Jakarta, hlm. 222.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudjana, 2002. *Metoda Statistik*. Bandung: Tarsito Bandung, hal.246
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta, hlm. 90
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress. hal. 63.