PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA UTAMA TEKNIK DENPASAR, BALI

Oleh :

I Wayan Arta Negara[1]
A.A.Sg. Kartika Dewi[2]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: dooglertransport@yahoo.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 64 orang, metode yang digunakan adalah metode populasi dan dikumpulkan dengan kuesioner. Hasil penelitian menununjukkan bahwa pengaruh secara parsial variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan, pengaruh secara simultan variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan dan lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik.

Kata Kunci : *Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the effect of competence, physical work environment and motivation on job satisfaction. This study used a population of 64 people which was using a population method and were collected by questionnaire. The results of the study showed that the effect of partially variable competence, physical work environment and motivation on job satisfaction were positive and significant, the effect of variables simultaneously competence, physical work environment and motivation on job satisfaction were positive and significant and the physical work environment was a dominant variable on employee job satisfaction on the CV. Jaya Utama Teknik

Keywords : *Dissatisfaction, Complaining Attitude, Complaining Behavior*

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Jaya Utama Teknik Denpasar yang berlokasi di jalan Tunjung Sari Perum Ratna Sari No. 1 Denpasar. Perusahaan ini merupakan perusahaan kontraktor listrik swasta yang ada di Denpasar. Berikut ini adalah tabel 1.1 jabatan dan jumlah karyawan yang ada di CV. Jaya Utama Teknik Denpasar.

Tabel 1.1. Jabatan dan Jumlah Karyawan CV. Jaya Utama Teknik Denpasar

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	*Manager*	1
2	*Asistant Manager*	1
3	*Operasional*	5
4	*Accounting*	5
5	*Purchasing*	5
6	Keamanan	2
7	*Enginer*	35
8	*Building Instalation*	8
9	*Maintenance power*	2
Total		**64**

Sumber : CV. Jaya Utama Teknik Denpasar, 2013.

Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah masalah yang terkait dengan kompetensi, lingkungan kerja fisik, motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan kompetensi antara lain : beberapa karyawan memiliki kedekatan dengan pemilik perusahaan sehingga menyebabkan tidak sesuainya posisi dengan kompetensi. Seperti akunting dipegang oleh sarjana manajemen dan keamanan (*security*) tidak memiliki pengalaman dan sertifikat pendidikan satpam. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan

kerja fisik berdasarkan hasil pengamatan antara lain suara bising dan suhu udara panas menimbulkan penurunan semangat kerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut dikhawatirkan dapat mengurangi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah menyebabkan berbagai hal negatif. Salah satu indikator dipakai mengukur kepuasan kerja pegawai pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar adalah tingkat absensi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,17 persen, yang disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit, keperluan keagamaan dan lain-lain.

Kondisi ini sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena tingkat kehadiran yang baik adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Selain itu, seringnya karyawan terlambat masuk kerja serta karyawan merasa tidak bangga menjadi karyawan di perusahaan merupakan indikasi lain adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Teori kepuasan kerja yang mendasari penelitian ini ialah teori dua faktor dijelakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan faktor-faktor intrinsik terkait tingkat kepuasan karyawan, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*) yang berkaitan dengan pengawasan, kebijakan perusahaan, penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan antara karyawan, status, dan keamanan, sedangakan faktor-faktor intrinsik (motivator) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan,

pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan (Robbins, 2010;112).

Luthans dalam Dewi (2012) mengatakan kepuasan kerja adalah situasi emosional yang positif dari individu yang disebabkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dikerjakannya. Sementara Robbins (dalam Dhermawan, dkk, 2012) mendefisinikan kepuasan ialah suatu sikap terhadap pekerjaan, perbedaan antara timbal balik karyawan dan yang balas jasa yang didapatkan. Hasibuan (2007 : 202) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan yang mencintai pekerjaannya. Sikap ini ditunjukan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Gorda dalam Dhermawan, dkk (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja predikator utama kinerja karyaawan pada kesempatannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Keith Davis, *et al*., dalam Mangkunegara (2011:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Wibowo (2009) berpendapat kompetensi ialah kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan ketrampilan dan pengalaman serta sikap individu terhadap pekerjaannya.

Boulter, *et al*., (2010) menyatakan bahwa peran sosial dibentuk oleh.

1) Citra diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri. Citra diri mencerminkan identitas orang itu, misalnya memandang diri sendiri sebagai pakar.

2) Watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang watak mencerminkan bagaimana kita cenderung mengambarkan orang-orang, karakteristik ini adalah perilaku kebiasaan yang dapat digunakan untuk mengenali orang-orang.
3) Motif adalah pikiran-pikiran dan preferensi-preferensi tak sadar yang mendorong perilaku karena perilaku-perilaku adalah sumber kepuasan misalnya, dorongan berprestasi, ingin bekerja lebih baik.

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa untuk mencapai keberhasilan dari suatu organisasi diperlukan landasan yang kuat berupa : kompetensi Kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kompetensi.

Robotham dan Jubb (2009:25) menyatakan bahwa kompetensi ialah perilaku dan keterampilan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja operasional individu (*competence-based system*). *Competence-based system* biasa digunakan sebagai alat dalam penilaian kinerja.

Wina Sanjaya (2009) menyatakan bahwa dalam kompetensi, didalamnya ada beberapa faktor, antara lain.

1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan dalam bidang kognitif.
2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman ilmu yang dimiliki setiap individu.
3) Kemahiran (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4) Nilai (*value*), yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu.

5) Sikap (*attitude*), yaitu pandangan individu kepada sesuatu.

   Misalnya : senang-tidak senang, suka-tidak suka. Sikap erat kaitannya dengan nilai yang dimiliki individu, artinya individu bersikap demikian dikarenakan nilai yang dimiliki.

6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan individu melakukan sesuatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seseorang melakukan aktivitas tertentu.

Manullang (2007 : 12) menyatakan lingkungan kerja fisik ialah pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Alat-alat penunjang dan tingkat keamanan, ruang ventilasi , tingkat pencahayaan , tidak saja meningkatkan semangat kerja juga mendorong kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan predikator kuat kepada para pekerja dan kelangsungan kegiatan perusahaan, jadi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan (Tohardi, 2006 : 136)

Sulistyadi dalam Priansa dan Garnida (2013 : 129) menyatakan bahwa beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja adalah.

1) Siklus Udara

   Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen, 78% nitrogen, 0,03% karbondioksida dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar kita dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang

atau bercampur dengan polusi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai dengan sesak pernafasan.

2) Penerangan

Pencahayaan membantu karyawan untuk melihat secara jelas, cepat tanpa memunculkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Kemampuan mata untuk melihat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu.

(1) Lamanya waktu untuk melihat obyek

(2) Ukuran obyek

(3) Derajat kontras antara obyek dengan sekelilingnya.

3) Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyi yang menggangu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Kebisingan dinyatakan dalam ukuran desibel (db). Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan, dan menyebabkan gangguan pada anggota tubuh seperti : mata, telinga, syaraf, otot dan lain-lain.

4) Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok dan setiap interior yang ada di tempat kerja. Warna sangat berpengaruh tehadap kemampuan mata melihat

obyek. Beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain.

(1) Merah bersifat merangsang

(2) Kuning memberikan kesan luas, leluasa dan tenang

(3) Hijau/biru memberikan kesan sejuk dan segar

(4) Gelap berkesan sempit

(5) Terang memberikan kesan luas.

Sedarmayanti dalam Priansa dan Garnida (2013 : 131) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu situasi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja ialah.

1) Penerangan di tempat Kerja

   penerangan yang tidak jelas menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga karyawan akan lambat, banyak melakukan kesalahan dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan, sehingga cita-cita organisasi dapat dicapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

   Oksigen adalah gas yang diperlukan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme.

3) Kebisingan di tempat kerja

   Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki terutama dalam jangka panjang bunyi

tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

4) Komposisi warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik. Pada kenyataannya komposisi warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi musik di tempat kerja.

Simamora (2004) menyatakan bahwa : "Motivasi (*motivation*) adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Rivai (2008) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Hasibuan (2007) mengatakan bahwa : "Motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mengwujudkan tujuan perusahaan". Safri (2005) mengatakan bahwa motivasi diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja tergantung pada pemenuhan susunan hirarki kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan itu menentukan cara bagaimana orang berperilaku dan memotivasi diri mereka sendiri. Penerapan motivasi yang sesuai dapat mendorong mereka mengerjakan tugasnya sebaik mungkin, sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Inti teori Maslow ialah kebutuhan seseorang tersusun didalam suatu hierarki atau tingkatan. Secara lebih rinci, akan dijelaskan mengenai Hierarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut.

(1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan, dll. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berprilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

(2) Kebutuhan Keamanan

Adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

(3) Kebutuhan sosial

Manusia ialah makhluk sosial, mereka memerlukan pergaulan dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari orang lain.

(4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan dan penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya dengan hasil pekerjaannya selama ini.

(5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan memakai kecakapan, keterampilan, kemampuan serta potensi optimal agar memperoleh prestasi kerja yang

sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit diperoleh orang lain. Maslow melihat kebutuhan ini sebagai hierarki yang paling baik.

Yudistira dan Siwantara (2012) menyatakan kompetensi manajer koperasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan oleh koeifisien jalur sebesar 0,326 dengan tingkat signifikansi 0,004. Ini berarti semakin tinggi kompetensi manajer koperasi di Kabupaten Buleleng, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja manajer.

Indrawati (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik juga dikatakan sebagai salah satu faktor penentu kepuasan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,824. Dapat dikatakan bahwa adanya hubungan yang besar antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Indrawati (2012) menyatakan faktor penentu kepuasan kerja pegawai Bappeda Tabanan adalah motivasi dengan nilai loading faktor sebesar 0,845. Ini menandakan bahwa memang terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi yang kuat dan efektif baik dari dalam diri karyawan maupun organisasi/perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H_1 : Terdapat pengaruh secara parsial yg positif antara variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dhermawan (2012) kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan kepada kepuasan seorang pegawai, dimana semakin besar kompetensi yang dimililki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut, sementara semakin baik kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang didapatkan.

Indrawati (2012) menyatakan bahwa menjaga motivasi dan lingkungan kerja, melakukan penempatan SDM yang sesuai serta penerapan kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Jika keempat faktor tersebut dapat diterapkan dengan baik, maka organisasi akan memiliki karyawan yang berdedikasi dan berloyalitas tinggi. Hal ini dapat terjadi jika kepuasan kerja karyawan terjaga, mereka akan merasa nyaman bekerja, akan selalu memberikan yang terbaik untuk organisasinya dan tentu saja loyalitasnya terhadap perusahaan akan tinggi.

H_2 : Terdapat pengaruh secara parsial yg positif antara variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Jaya Utama Teknik Denpasar yang berlokasi di Jalan Tunjung Sari Perum Ratnasari No. 1 Denpasar. Tempa ini dipilih karena dijumpai masalah yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja fisik, motivasi dan kepuasan kerja

Populasi ialah tempat dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti yang dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2012 : 61). Dengan demikian populasi ialah seluruh subyek/obyek baik kuantitas ataupun karakteristik untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian ini ialah jumlah pasien yang mengadakan perawatan dari tahun 2009-2012 sebanyak 4870 orang pasien dari Pavilium Praja Amerta Rumah Sakit Wangaya Denpasar.

Sugiyono (2012 : 61), populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk ditentukan dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan yang ada di perusahaan, tidak termasuk pemimpin perusahaan, jadi keseluruhan populasi yang ada di perusahaan tersebut sebanyak 64 orang karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dengan adanya populasi sebanyak 64 orang maka pada penelitian ini akan menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampelnya, alasannya adalah syarat penelitian hipotesis jumlah sampel minimal 30 orang (Sugiyono, 2010 : 116).

Metode pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan kuesioner yaitu cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden yang sesuai dengan objek penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengatahui apakah terdapat pengaruh

kompentensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja. Hipotesis dalam penelitian diuji dengan menggunakan uji simultan (F-test) dan uji parsial (t-test) untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini menggunakan alat bantu program *IBM SPSS Statistics 20*. Model analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Jaya Utama Teknik.. Pengujian koefisien regresi bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a) Uji t (Uji pengaruh secara parsial)

Uji regresi parsial atau t-test digunakan untuk menguji hipotesis yaitu terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi pada kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih (dari dua dalam hal ini adalah kompetensi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), digunakan analisis regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta Regresi
b_1 = Koefisien Regresi X_1
b_2 = Koefisien Regresi X_2
b_3 = Koefisien Regresi X_3
X_1 = kompetensi
X_2 = lingkungan kerja fisik
X_3 = motivasi

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi dari variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Uji t (Uji Secara Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.423	1.307		.324	.747
	X1	.363	.090	.324	4.038	.000
	X2	.308	.083	.390	3.695	.000
	X3	.192	.069	.290	2.781	.007

a. Dependent Variable

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel masing-masing variabel adalah : a = 0,423, b_1 = 0,363, b_2= 0,308, dan b_3 = 0,192. Dari nilai-nilai koefisien regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

(a) Nilai a constant sebesar 0,423, berarti apabila semua *variabel independen* (X_1, X_2, X_3) dianggap tidak konstan.

(b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,363 dan nilai signifikan sebesar 0,000, maka hipotesis ini diterima. Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap perubahan variabel kepuasan kerja karyawan. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa peningkatan kompetensi, akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja karyawna pada CV. Jaya Utama Teknik

(dengan asumsi variabel independen lainnya konstan).

(c) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,308 dan nilai signifikan sebesar 0,000, maka hipotesis ini diterima. Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap perubahan variabel kepuasan kerja karyawan. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik akan semakin tinggi (dengan asumsi variabel independen lainnya konstan).

(d) Koefisien regresi X_3 sebesar 0,192 dan nilai signifikan sebesar 0,007 maka hipotesis ini diterima. Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap perubahan variabel kepuasan kerja karyawan.Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik (dengan asumsi variabel independen lainnya konstan).

b) Uji F (Uji serempak/simultan)

Uji serempak/simultan atau f-test digunakan untuk menguji hipotesis yaitu terdapat pengaruh secara serempak antara kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar.Hasil analisis uji F dapat dlihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.757	3	47.252	46.210	.000[b]
	Residual	61.353	60	1.023		
	Total	203.109	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan Tabel 4.8 di dapat nilai F sebesar 46,210 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari α = 0,05 hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dipakai dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis Variabel yang Paling Dominan

Analisis yang digunakan adalah *standardized coefficients beta*, analisisini dipakai untuk mengetahui masalah ketiga di penelitian yaitu variabel mana yang paling dominan berpengaruh pada kepuasan kerja, dalam hal ini variabel bebas ialah kompetensi, lingkungan kerja fisik serta motivasi, sedangakan variabel terikat ialah kepuasan kerja.

Hasil pengujian variabel diperoleh *standarzed coefficients beta* dari kompetensi (X_1) sebesar 0,324, lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,390 dan motivasi (X_3) sebesar 0,290. Dengan demikian lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan kepada kepuasan kerja pegawai, karena mempunyai *standarzed cofficients beta* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan berkaitan dengan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik adalah sebagai berikut.

1) Pengaruh secara parsial variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik adalah positif dan signifikan.
2) Pengaruh secara simultan variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik adalah positif dan signifikan.
3) Lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik, karena mempunyai *standarzed cofficients beta* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran berkaitan dengan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik yaitu mengingat masih ada beberapa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan yang ada di CV. Jaya Utama Teknik, maka perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara menempatkan karyawan sesuai kompetensi yang dimiliki, menambah AC agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta menambah peredam suara sehingga suara bising yang ditimbulkan dari aktivitas bengkel bisa diminimalisir dan memberikan bonus sesuai dengan prestasi kerjanya serta lebih memperhatikan lingkungan sosial karyawan.

REFRENSI

Boulter. N, Dalziel. M dan Hill. J, 2010, *People and Competencies, The Route to Competitive Advantage*.PT Gramedia, Jakarta.

Dhermawan, A.A.Ngurah Bagus, Sudibya Adnyana I Gde dan Utama Mudiarta I Wayan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik), Vol. 6. No. 2, Agustus 2012.*

Dewi, Matalia Wirmaya Putu. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik), Vol. 6.No. 1, Februari 2012.*

Hasibuan SP. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Indrawati Ayu Desi. 2012. Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tabanan.*Matrik, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume 6 Nomor 1.Februari 2012. pp. 21-34.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Manullang M, 2007. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta, Cetakan Kelima Belas, Ghalia Indonesia.

Priansa Donni Juni dan Garnida Agus, 2013, *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung

Rivai, Veithzal, dan sagala, jauvani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.

Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Robotham. D & Jubb, R. 2009, *Competences: Measuring The Unmeasurable* Management Development Review, 9 (5): 25-29. Bradford.

Safri. 2005. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VIII Denpasar.*Jurnal Manajemen & Bisnis*.Volume 2 Nomor 2. Februari 2005.

Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: ALFABETA.

_____. 2012. *Statistika Untuk Penelitian,* Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

Tohardi, Ahmad, 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja,* Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Wina, Sanjaya, (2009), *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Yudistira, Cokorda Gede Putra & Siwantara I Wayan. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi Dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (Matrik), Vol. 6. No. 1, Februari 2012.*