

PROSIDING

8th MANAGEMENT DYNAMIC CONFERENCE

2023

16-17 MARET

| Makassar
| Indonesia



TAS EKONOMI DAN



Prosiding
MADIC 8, 2023

Makassar, 16 -17 Maret 2023

Dipublikasikan Oleh:

Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Alamat:

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Kampus Unhas Tamalanrea
Universitas Hasanuddin
Jl. P. Kemerdekaan No. 10, Makassar 90245

Email: madic.8.febuh@gmail.com

About Madic 8 2023

Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 adalah seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Tema seminar “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Konferensi ini bertujuan untuk menghimpun berbagai pandangan dan pengalaman empiris dari para praktisi dan akademisi ekonomi mengenai penguatan UMKM sebagai pilar ekonomi utama serta memberikan solusi untuk tujuan ketahanan keberlanjutan (SDGs) Indonesia. Para akademisi, praktisi, peneliti telah berkontribusi dalam pengembangan penelitian manajemen dengan berpartisipasi dalam MADIC 8.

Panitia Penyelenggara

Penanggung Jawab

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir. SE.,M.Si.

Dewan Pengarah

Dr. Mursalim, SE., M.Si.

Prof.Dr.Arifuddin,SE., Ak., M.Si.

Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA.

Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.

Reviewer

Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,MS.

Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si

Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE.,M.Si

Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.

Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si.

Dr. Fauziah Umar, SE., MS.

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si

Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE.,M.Agr

Shinta Dewi Tikson, SE.,M.MGT

Hendragunawan S. Thayf., SE.,M.Si.,M.Phil

Dewan Eksekutif

Ketua : Insany Fitri Nurqamar, SE, MM

Sekretaris : Fahrina Mustafa, Se.,M.Si

Bendahara : Daniella C. S., Se.,M.Sc

Submission

Farhana Ramdhani Sumardi, SE.,MM

Publikasi

Rianda Ridho H Thaha,SE.,MBA.

Romi Setiawan SE., MM.

Acara dan dokumentasi

Isnawati Osman, SE.,M.BUS.

Dr. Haeriah Hakim, SE.,M.MKTG.

Asty Almaida, SE.,M.SI.

Sponsorship

Dr. A. M. Nur Bau Massepe, SE.,M.SI.

Tim Pendukung

Tamsir, SE.

Bustanil Arifin, SE

Ridwan

Raehanah Tul Jannah, SE

Dinda Syelfi Madiana

Fadli

Andi Hijeriani

Sarniati

M.Iqbal

Ihya' Ulumuddin

Syahriwildani Nur

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Syafitriani

Anistasya Zhalsabila

Steffi Audelin Solllu

Muhammad Iqbal

Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Selamat datang di Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 diadakan pada tanggal 16 – 17 maret 20223 di Makassar, Indonesia. Konferensi ini diselenggarakan untuk mempromosikan diskusi antara berbagai pemangku kepentingan tentang, manajemen dan bidang ekonomi. Kali ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin menjadi tuan rumah bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Melanjutkan tradisi menyatukan penelitian, pembuat kebijakan, akademisi dan berbagai pemangku kepentingan untuk mempresentasikan dan mendiskusikan isu terkini terkait perkembangan ekonomi nasional. Untuk memperkuat pembahasan tentang manajemen, ekonomi dan bidang akuntansi, kami sepakat mengangkat topik konferensi tahun ini berjudul “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Untuk memberikan informasi terbaru mengenai topik kepada pembaca dan peserta, kami ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada 3 narasumber dihadirkan dalam acara ini yaitu M. Fankar Umran CEO BRI Insurane, Causa Iman Karana Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, dan Darwisman Kepala OJK Regional Sulampapua atas wawasan dan dukungan mereka selama konferensi. Kami berharap acara ini sangat mendorong diskusi tentang peningkatan kualitas UMKM di Indonesia. Selain itu kami ingin menyampaikan terima kasih dan dukungan kami kepada

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih sekali lagi atas kontribusi dan kerja sama yang sangat baik di antara kami para peserta konferensi. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama semua pihak panitia dalam menyelenggarakan konferensi. Kami berharap dapat bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam acara ini. Kami berharap proses ini akan menyediakan berbagai manuskrip unggulan yang dapat memberikan kontribusi besar dalam bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

Prof.Dr.Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanudin

Sambutan Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8

Saya sangat senang bahwa acara Management Dynamic Conference ke-8 dengan tema "Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional" telah terlaksana dengan sukses. Semoga acara ini memberikan banyak manfaat dan inspirasi bagi semua peserta yang hadir.

Saya ingin mengucapkan selamat dan mengapresiasi seluruh panitia yang telah bekerja keras dan dedikasi tinggi dalam menyelenggarakan acara ini. Tanpa upaya mereka, acara ini tidak akan mungkin terwujud. Terima kasih atas kerja keras dan komitmen yang telah diberikan.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam mendukung penguatan manajemen UMKM. Kontribusi mereka sangat berharga dan saya berharap peserta dapat mengambil manfaat yang besar dari presentasi dan diskusi yang telah dilakukan.

Saya berharap bahwa acara ini menjadi awal dari langkah-langkah konkret dalam memperkuat sektor UMKM sebagai motor penggerak pemulihan ekonomi nasional. Mari kita terus bekerja sama, berinovasi, dan berkolaborasi dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan memajukan ekonomi kita.

Terima kasih kepada semua yang telah berpartisipasi dalam acara ini, termasuk peserta, narasumber, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan. Semoga kita dapat melanjutkan semangat dan energi positif ini untuk memperkuat sektor UMKM dan membangun ekonomi yang lebih kuat.

Sekali lagi, selamat atas kesuksesan acara Management Dynamic Conference ke-8. Semoga langkah-langkah yang dihasilkan dari acara ini dapat memberikan dampak yang positif bagi penguatan manajemen UMKM dan pemulihan ekonomi nasional.

Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M.

Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8
Universitas Hasanudin

- Anggrodi, R. (2002). *ilmu makanan ternak umum*. jakarta: PT Gramedia.
- Dinas Peternakan Provinsi, J. (2001). *Kebijakan pengembangan peternakan itik di Jawa Tengah*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kurniati, R., A. Polana., S. Alam., & E. Parwanto. 2014. *Sukses Beternak Ayam Broiler* Agromedia Pustaka, Jakarta.
- Rasyaf, M. 2006. *Beternak Ayam Broiler (pedaging)*. Cetakan Ke-11. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Rukmiasih, M. S. 2013. *Meningkatkan Produksi Daging*. Penebar Swadaya,
- Samadi. 2010. *Sukses beternak Ayam ras petelur dan pedaging*. Pustaka Mina. Yogyakarta
- Saragih, B. 2000. *Agribisnis Berbasis Peternakan*. Pustaka Wirausaha Muda. Bogor.
- Srigandono, B. 2010. *Produksi Unggas Air*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Syukur, S. H., Z. Fanani, B.A. Nugroho, & M. Antara. 2014. *Empowerment of livestock farmer through graduate program to build to village on dynamics of beef cattle farmers groups level of gaduhan model*. Journal of Natural Science Research 4:107-112.
- Widjaja 2003. *Manajemen Penjualan Produk*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yudiartini, A. 2014. *Manajemen Ternak Unggas*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Yunus, K., 2007. *Prospek Pengembangan Usaha Peternakan Pola Integrasi*. Sains Peternakan 5(2):26-33. Jakarta

ID25817

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL (BTPN) TBK

Windia Amalia

windiamalia10@gmail.com

Abstract

The Effect of Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. National Pension Savings Bank Tbk. Makassar Branch. This study aims to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction at PT. National Pension Savings Bank Tbk. Makassar branch. The population in this study were all permanent employees, amounting to 85 people. The number of samples used was 85 people by using saturated sample theory. Data collection is done by using the method of description and questionnaire distribution. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product And Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that the work environment variable has a positive and significant

effect on employee job satisfaction variables with a significant value of 0,000, and a regression coefficient value of 0.957.

Keywords: Work environment, Job Satisfact.

Abstrak

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk. Cabang Makassar”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk. Cabang Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 85 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 orang dengan menggunakan teori sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode deskripsi dan penyebaran kuesioner. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Statistical Product And Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,957.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan. Bisa karena pekerjaan yang monoton, rekan kerja yang tidak baik, ada masalah pribadi atau lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001:48) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Keadaan lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan karena dapat memotivasi semangat kerja dan produktivitas.

Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif yang ditunjukkan karyawan dalam setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karena kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja serta timbulnya keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh American Psychological Association mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan berbanding lurus dengan produktivitas mereka. Karena hal ini akan mempengaruhi kesehatan pikiran serta tubuh mereka. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dalam bekerja.

Berdasarkan data absensi dapat diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Makassar pada tahun 2016-2019 dapat diketahui jumlah rata-rata karyawan yang tidak masuk/tahun tertinggi pada tahun 2019 sebanyak 30 orang (35,29%) dan terendah pada tahun 2016 sebanyak 21

orang (24,71%). Jadi, berdasarkan hasil persentase tabel diatas, dapat dilihat banyaknya karyawan yang sering terlambat dan alfa dalam bekerja.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Makassar. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Makassar”.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Miner dalam Hasibuan (2005):

menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya menurut Flippo dalam Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Nitisemito, (2002:183) : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, siklus udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Amalia (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut .

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang dalam bekerja.

Menurut Dadang (2013:15):

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

Menurut Hariandja (2002:290) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. Cara-cara atasan dapat menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017) sebagai berikut:

1. Kepuasan dalam pekerjaan, merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Kepuasan terhadap imbalan, yaitu faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang/upah yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Kepuasan terhadap atasan, yaitu seseorang yang mengarahkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2. Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi kemudian menuntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Populasi dan sampel

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi yang telah dipaparkan di atas, maka populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Cabang Makassar.

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 85 karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Cabang Makassar.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Indikator yang akan diteliti adalah: 1) Suasana kerja; 2) Hubungan dengan rekan kerja; 3) Tersedianya fasilitas kerja.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara imbalan/balas jasa yang diharapkan karyawan. Kepuasan tidak tampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Indikator yang akan diteliti adalah: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan; 2) Kepuasan terhadap imbalan; 3) Kepuasan terhadap atasan; 4) Kepuasan terhadap rekan kerja; 5) Kepuasan terhadap promosi.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket berupa pernyataan-pernyataan yang diajukan sebagai alat ukur yang disusun dengan teknik skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang.

Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian:

- a. Kuesioner, Kuesioner yaitu metode penelitian dengan menyusun daftar pertanyaan

secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data kepuasan kerja karyawan mengenai lingkungan kerja.

- b. Dokumentasi, dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian tentang perusahaan yang ingin diteliti oleh penulis.
- c. Observasi, yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan penulis dengan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mengetahui situasi dan kondisi instansi yang akan diteliti.

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004 : 245), Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005 : 59). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS atau statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005 : 60).

Analisis regresi linear sederhana

Dalam rangka pengujian hipotesis, maka metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Dalam analisis regresi sederhana, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b(X)$$

Keterangan:

Y=Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

X=Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

2 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005 : 84). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Variabel bebas (Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

Ha :Variabel bebas (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk Cabang Makassar menyebarkan sebanyak 85 kuesioner semuanya telah terisi dan dikembalikan dengan jumlah yang sama sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 85 (100%).

Terdapat beberapa karakteristik yang dimasukkan dalam penelitian, untuk mengetahui karakteristik responden yang dimasukkan, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	41	48,24
Perempuan	44	52,76
TOTAL	85	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang paling dominan adalah karyawan berjenis perempuan sebanyak 51,76%. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan sebelumnya oleh menunjukkan bahwa gender tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang artinya baik perempuan maupun laki-laki memiliki kepuasan kerja yang sama dimana bentuk kepuasan kerja dikarenakan mereka menyukai pekerjaan mereka, mendapat rekan kerja yang cocok, memiliki pimpinan kerja yang adil dan peduli terhadap bawahan dan juga suasana kerja yang dapat membuat karyawan betah bekerja.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1 tahun	47	55,29
-57	30	35,29
TOTAL	85	100

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa karakteristik usia responden pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Makassar yang mendominasi adalah > 41 tahun sebanyak 55,29%. Teori yang dikemukakan oleh Siagian (2009) semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerja biasanya semakin tinggi. Hal ini dikarenakan bagi

karyawan yang sudah lanjut usia semakin sulit untuk memulai karir baru di tempat lain, sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita, gaya hidup yang sudah mapan, sumber penghasilan yang relatif terjamin serta adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan rekannya dalam perusahaan.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	6	7,06
D3	12	14,12
S1	43	50,59
S2	24	28,24
TOTAL	85	100

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa responden pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Makassar yang berpendidikan pascasarjana masih sedikit hanya 28,24% dibanding dengan kelompok karyawan yang berpendidikan sarjana. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap pola pikirnya hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2003) semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya akan berdampak ada tingkat kepuasan.

Hasil Uji pada penelitian ini sebagai berikut:

- Uji Validitas. Uji Validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel. Nilai r -tabel untuk sampel sebanyak 85 responden didapatkan dengan cara mencari nilai df dengan cara $df=N-2$. $Df = 85-2 = 83$. Nilai r tabel yang didapatkan adalah 0,213 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh item soal pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menghasilkan nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,213, sehingga seluruh item soal pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.
- Uji Realibilitas. Hasil uji realibilitas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel yang diajukan nilainya diatas 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Variabel	Koefisien realibitas	Ket
Lingkungan kerja (X)	0.734	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0.732	Reliabel

c. Hasil sederhana

analisis regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.310	7.630		3.317	.001
Lingkungan Kerja (X)	.957	.081	.791	11.764	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas dapat diketahui model persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini yaitu:

$$Y = 25,310 + 0,957X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25,310 mengandung arti bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja tetap menghasilkan nilai sebesar 25,310 atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja tidak mempunyai atau sama dengan 0 maka kepuasan kerja tetap menghasilkan 25,310.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,957 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja maka nilai kepuasna kerja bertambah 9,57% koefisen regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah variabel X terhadap Y adalah positif.

d. Koefisien korelasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 berada pada interval antara 0,60 – 0,799. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

e. Koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791	.625	.621	4.168

Dari tabel dapat dilihat Adjusted R 0.621 sehingga berarti 62,1%

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

model summary bahwa nilai Square adalah dalam hal ini menunjukkan

bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya sebesar

37,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

f. Uji parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.310	7.630		3.317	.001
1 Lingkungan Kerja (X)	.957	.081	.791	11.764	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji Hipotesis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Dasar pengambilan keputusan dalam uji T adalah:

1. Jika nilai T hitung lebih besar > dari T tabel maka ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y).
2. Jika nilai T hitung lebih kecil < dari T tabel, maka tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai T hitung sebesar 11.764. Selanjutnya mencari nilai T tabel dengan rumus:

$$\text{Nilai } \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n-2 = 85-2 = 83$$

Berdasarkan T tabel, maka diketahui nilainya sebesar 1,988. Karena nilai T hitung 11.764 lebih besar daripada nilai T tabel > 1.988, maka disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk. Cabang Makassar.

4. Kesimpulan

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk. Cabang Makassar.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk. Cabang Makassar menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan hasil yang berpengaruh dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Mengacu pada hasil pengolahan data dan pembahasan, saran-saran yang dapat penulis berikan:

1. Bagi Pihak Instansi
 - a) Mempertahankan lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk. Cabang Makassar sehingga karyawan tetap nyaman dalam bekerja dan selalu memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan.
 - b) Pihak instansi lebih memperhatikan runagan kerja karyawan demi menunjang kepuasan kerja, dan lebih memerhatikan tugas dan tanggung jawab karyawan yang akan dikerjakan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat memperluas cakupan objek penelitian ini dengan mengangkat variabel dan objek penelitian pada perusahaan lainnya.

Referensi

- Amalia,Risqi M.N (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Jurnal Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun, Wilson (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Erlangga.
- Bank BTPN. 2020. Online. <https://www.btpn.com/id/tentang-kami/mvv>. Diakses pada tanggal 14 Mei 2020.
- Dadang Hermawan (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : Pena Semasta.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: UNDIP.
- Hertanto, Eko (2017). Kuesioner Kepuasan kerja Karyawan Model Robbins & Judge.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2003). Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Nitisemito, Alex S. (2002). Manajemen Personalia, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Umar, Husein. (2010). Desain Penelitian Manajemen Strategik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). Manajemen kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- <https://lifeblogid.com/2014/12/09/kurangnya-kepuasan-kerja-karyawan-saat-ini/> diakses pada tanggal 15 Januari 2020.
- https://www.academia.edu/23819725/KUESIONER_KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN_MODEL_ROBBINS_and_JUDGE_. Diakses 12 Desember 2019.

ID25818

Citra Merek Produk Wuling Terhadap Minat Membeli Melalui Harga Produk Sebagai Variabel Intervening

Dita Haritza¹, Abdul Munir², Fauziah Umar²

^{1,2,3} Universitas Hasanuddin

haritzadita@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of brand image on the intention to buy Wuling products with price satisfaction as the intervening variable. The approach used in this research is a quantitative approach. The sampling technique used in this study is non-probability sampling. The number of respondents in this study were 102 people. Data analysis in this study used SmartPLS software. The results of this study are brand image on purchase intention has a positive and significant effect, brand image has a positive and significant effect on price, price has a positive and significant effect on purchase intention, and price is able to mediate brand image on purchase