



SURVEI *HYGIENE FACTOR* DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN FLORES

Oleh

Yulita Londa¹⁾ & Santy Permata Sari²⁾

¹Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Flores

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Flores

Email: [1selolitalonda@yahoo.com](mailto:selolitalonda@yahoo.com)

Abstrak

Tujuan survei ini adalah untuk menganalisis *Hygiene Faktor* dan kepuasan kerja karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores. Hasil analisis *hygiene factor* dan kepuasan kerja ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Manajemen PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores dalam membuat keputusan strategis yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Faktor yang dianalisis adalah faktor lingkungan kerja, gaji atau upah, kebijakan perusahaan, metode supervisi, hubungan antar personal keamanan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian deskriptif kualitatif ini, menggunakan jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 5 skala *Likert* yang disebarakan lewat online. Data kuantitatif berupa jawaban responden yang mengisi kuesioner sedangkan data sekunder berupa data kepegawaian dan hasil wawancara *by phone*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 162 orang. Selain itu peneliti mengelompokkan semua jawaban responden atas pertanyaan terbuka yang terdapat dalam kuesioner yang sama. Peneliti menganalisa kecendrungan jawaban responden melalui perhitungan frekuensi jawaban dan hasil perhitungan statistik deskriptif. Data yang diolah dalam penelitian bersumber dari jawaban 140 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Hygiene Faktor* dan Kepuasan Kerja PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores kondisinya baik, hal ini dilihat dari rata-rata sesungguhnya (*mean actual*) jawaban responden untuk faktor lingkungan kerja, gaji atau upah, kebijakan perusahaan, metode supervisi, hubungan antar personal dan keamanan kerja berada diatas rata-rata teoritis (*mean theoritis*). Selain itu hasil analisis distribusi frekuensi dari semua faktor yang diteliti untuk total jawaban setuju dan sangat setuju kisarannya 69 % sampai dengan 83%.

Kata Kunci: *Hygiene Factor* & Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan memanfaatkan semua sumber daya atau modal kerja yang dimiliki untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, yaitu Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Dari keempat sumber daya tersebut, aspek yang terpenting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan.

Kemampuan *skill* dan kualitas sumber daya manusia yang tinggi, diharapkan dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara baik dan tepat.

Alasan sumber daya manusia harus terus dikembangkan secara baik, karena manusia beda dengan mesin. Mesin dapat melakukan aktivitas yang sama dari waktu ke waktu tanpa berhenti. Mesin tidak memiliki perasaan dan tidak menuntut waktu istirahat yang panjang. Berbeda dengan mesin, sumber daya manusia



selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan yang terjadi tersebut akan dapat menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik oleh perusahaan.

Di dunia kerja, yang dimaksudkan dengan sumber daya manusia adalah semua tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dalam bekerja karyawan dituntut harus memiliki kinerja kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Faktor yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus mencari tahu faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Teori Dua Faktor (*two-factor theory*) dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain adalah faktor lingkungan kerja, gaji atau upah, kebijakan perusahaan, metode supervisi, hubungan antar personal dan keamanan kerja. Faktor-faktor tersebut lebih dikenal dengan sebutan *Hygiene Factor*.

PT. PLN adalah perusahaan Negara yang melayani kebutuhan energy listrik bagi masyarakat. PLN Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur-Unit Pelaksana Pembangkitan Flores (UIW NTT-Unit Pelaksana Pembangkitan Flores) berkedudukan di Maumere, dengan wilayah kerja pulau Flores dan Lembata. Wilayah kerja yang luas tentunya membutuhkan tenaga kerja/karyawan yang relatif banyak. Untuk mengelola karyawan yang banyak, diperlukan kemampuan dan strategi yang baik dari seorang pemimpin/Manager.

Saat ini, kepuasan kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini disebabkan karena jika tingkat kepuasan kerja karyawan menurun bisa berdampak kepada menurunnya produktivitas, prestasi dan komitmen karyawan. Kurang puasnya karyawan berdampak pada kenaikan absensi pegawai, selain itu didapat informasi dari karyawan bahwa adanya ketidakpuasan yang terjadi

disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja kurang kondusif yang dimaksud adalah adanya masalah interen antara satu karyawan dengan karyawan dan pimpinan, sehingga berdampak langsung pada komitmen karyawan yang menurun. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing.

Faktor-faktor yang diteliti dalam survei *hygiene factor* ini adalah faktor lingkungan kerja, gaji/upah, kebijakan perusahaan, metode supervisi, hubungan antar personal, keamanan kerja dan kepuasan kerja. Pertanyaan selanjutnya, bagaimanakah kondisi *hygiene factor* karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores dan bagaimana hubungan *hygiene factor* dengan kepuasan kerja karyawan. Tujuan survei ini adalah untuk menganalisis *Hygiene Faktor* dan kepuasan kerja karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores. Hasil analisis *hygiene factor* dan kepuasan kerja ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Manajemen PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores dalam membuat keputusan strategis yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Penelitian yang berkaitan dengan *hygiene Factor* sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian Stevianus, (2015), menunjukkan hasil bahwa *hygiene factor* berpengaruh negatif dan tidak signifikan



terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian lain menghasilkan bahwa *hygiene factor* memberikan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawan (Aswin Wizaksana, 2012; Nicky Onidis, 2014). Penelitian Budianto dan Kartini (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin. Yang dimaksudkan dengan sumber daya manusia adalah seluruh tenaga kerja atau karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah serta badan usaha yang memperoleh upah atas jasanya tersebut. Pemenuhan kebutuhan hidup menjadi tujuan karyawan melakukan pekerjaan, Robert & Kinicki (2005). Karyawan juga sebagai modal utama bagi suatu perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing.

Perusahaan harus berupaya meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja tinggi, maka perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Selain itu kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat merangsang dan memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat.

Kepuasan karyawan yang tinggi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan kerja yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajemen yang tinggi pula, ini berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik.

Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya, (As'ad, 2005). Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Dengan mengetahui kepuasan karyawan diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah di targetkan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Kantor PLN Unit Pelaksana Pembangkit Flores di Maumere.



Jenis penelitian deskriptif ini menggunakan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diambil dari jawaban responden yang mengisi kuesioner penelitian yang dikirimkan kepada responden. Jumlah karyawan 162 orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2017) dengan *error* 10%, maka sample yang digunakan minimal 62 orang. Namun karena penyebaran kuesioner secara online maka sampel diharapkan lebih dari 62 orang.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara online kepada semua karyawan dengan batas waktu ditetapkan selama 7 hari kerja dengan harapan mendapat respon balik minimal 90%. Jawaban responden diukur menggunakan 5 skala *Likert* dengan alternatif jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak setuju (TS), Ragu-Ragu/Netral (RR), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Peneliti akan menganalisa kecenderungan jawaban responden melalui perhitungan frekuensi jawaban. Selanjutnya akan dilakukan interpretasi hasil olah data untuk melihat kecenderungan jawaban yang bersifat kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. PLN Unit Pelaksana Pembangunan Flores memiliki area kerja di Pulau Flores dan Lembata. Kuesioner yang disebar secara online kepada 162 karyawan. Karyawan yang mengisi kuesioner online sebanyak 140 orang, maka respon rate sebesar 86,42%. Ringkasan pengiriman dan pengisian kuesioner secara online dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Ringkasan Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Link Kuesioner online dikirim ke	162
Link Kuesioner yang diisi dan diolah	140
Link Kuesioner yang tidak diisi	22
	orang

Sumber: Data primer yang diolah peneliti 2020

A. Demografi Responden

Demografi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. DEMOGRAFI RESPONDEN (N 140)

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
- Pria	138	99%
- Wanita	2	1%
Jumlah	140	100%
Umur :		
15 - 30 Tahun	95	68%
31 - 45 Tahun	19	14%
46 - 60 Tahun	26	19%
Jumlah	140	100%
Pendidikan :		
- SMP	1	1%
- SMA dan SMK	109	77,9%
- D3	14	10,0%
- Sarjana S1	16	11%
Jumlah	140	100%
Masa Kerja :		
- 1-5 Tahun	61	44%
- 6 - 10 Tahun	25	18%
> 10 Tahun	54	39%
Jumlah	140	100%
Status Karyawan :		
- Karyawan Tetap	140	100%
- Karyawan Tidak Tetap	0	0%
Jumlah	140	100%
- Supervisor dan Staff	134	82,72%
- Manajer	6	17,28%
Jumlah	140	100%
Status Perkawinan		
- Belum Menikah	61	44%
- Menikah	79	56%
Jumlah	140	100%



Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa responden berjumlah 140 orang yang terdiri dari 138 orang pria (99%) dan 2 orang wanita (1%). Responden berusia 15 s/d 30 tahun berjumlah 95 orang (68%), berusia 31 s/d 45 tahun 19 orang (14%) dan berusia 45 s/d 60 tahun berjumlah 26 orang (19%). Latar belakang pendidikan responden antara lain SMP 1 orang (1%), SMA/SMK 109 orang (77,9%), D3 14 orang (10%) dan Sarjana S1 berjumlah 16 orang (11%). Responden yang memiliki masa kerja 1 s/d 5 tahun 61 orang (44%), masa kerja 6 s/d 10 tahun 25 orang (18%) dan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 54 orang (39%). Selain itu responden yang menjadi pegawai tetap berjumlah 140 orang (140) dan pegawai tidak tetap tidak ada (0%). Responden yang menduduki jabatan Manajer berjumlah 6 orang (17,28%) dan Supervisor dan Staff 134 orang (82,72%). Responden yang belum menikah 61 orang (44%) dan yang sudah menikah 79 orang (56%).

B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya sehingga dapat memberikan informasi yang berguna tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden mengenai faktor-faktor kesehatan kerja (hygiene factor). Gambaran tersebut dapat dilihat pada tabel 3.

Data pada tabel 3, memberikan informasi tentang jawaban responden yang atas 60 pertanyaan. Ukuran statistik yang digunakan adalah ukuran minimum, maksimum, rata-rata jawaban yang diberikan responden. Kisaran teoritis yang ada dalam tabel adalah angka yang diambil dari skala likert mulai dari bobot paling rendah (1) sampai dengan bobot skala tertinggi (5) yang ada dalam kuesioner. Sedangkan kisaran sesungguhnya adalah kisaran bobot

jawaban responden yang sesungguhnya mulai dari bobot yang paling rendah (1) sampai dengan bobot paling tinggi (5).

Tabel 3

Table with 7 columns: NO, INDIKATOR, KISARAN, JAWABAN RESPONDEN (MIN, MEAN, STD), and DISTRIBUSI. It lists 60 indicators related to hygiene factors and their corresponding statistical data.

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Apabila nilai rata-rata sesungguhnya dari jawaban responden berada di bawah rata-rata teoritis, maka dapat dikatakan bahwa responden cenderung tidak setuju. Sebaliknya, jika nilai rata-rata sesungguhnya di atas rata-rata teoritis, maka responden cenderung setuju. Tabel 4 di bawah ini adalah rekapitulasi total jawaban responden dari semua faktor yang diteliti.

**Tabel 4. Rekapitulasi Statistik Deskriptif**

Faktor/Variabel		Jawaban Responden				Standar Deviasi
		Kisaran		Mean		
		Teoritis	Sesungguhnya	Teoritis	Sesungguhnya	
Lingkungan Kerja	FLK	17 s/d 85	46 s/d 85	51	64,12	8,124
Gaji	FG	6 s/d 30	14 s/d 30	18	23,41	3,416
KP	FKP	7 s/d 35	13 s/d 35	21	26,2	4,401
Metode Supervisi	FMS	6 s/d 30	15 s/d 30	18	23,08	3,261
Hubungan Antar Personal	FHAP	7 s/d 35	18 s/d 35	21	27,69	3,631
Koamanan Kerja	FKK	7 s/d 35	16 s/d 35	21	27,66	3,894
Kepuasan Kerja	FKKER	10 s/d 50	25 s/d 50	30	39,31	4,828

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Rekapitulasi statistik deskriptif pada tabel 4 menunjukkan bahwa kisaran teoritis jawaban responden untuk faktor Lingkungan Kerja (FLK) adalah 17 sampai dengan 85 dengan rata-rata 51, sedangkan kisaran sesungguhnya 46 sampai dengan 85 dan rata-rata 64,12 serta standar deviasi 8,124. Nilai rata-rata jawaban responden sesungguhnya (64,12) lebih tinggi dari rata-rata teoritis (51). Hal ini dapat dikatakan bahwa responden merasa suasana kerja pada lingkungan kerjanya saat ini baik.

Gaji adalah bentuk balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, atas jasa yang sudah diberikan. Faktor gaji (FG) memiliki kisaran teoritis 6 sampai dengan 30 dan rata-rata 18. Sedangkan kisaran sesungguhnya juga 14 sampai dengan 30 dengan rata-rata 23,41 dan standar deviasi 3,416. Nilai rata-rata sesungguhnya berada di atas rata-rata teoritis dengan variasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat puas dengan gaji yang diterima. Gaji sebagai imbalan kepada karyawan yang menjalankan tugas administratif dan pembayaran dilakukan secara teratur. Berbeda dengan upah yang pembayarannya diberikan jika yang ada pekerjaan yang fisik dilakukan.

Kebijakan perusahaan adalah pedoman yang menjabarkan hukum-hukum, aturan-aturan, sasaran-sasaran, yang bisa dipergunakan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan. Faktor Kebijakan perusahaan (FKP) mempunyai kisaran teoritis 7 sampai dengan 35,

dan rata-rata 21. Sedangkan kisaran sesungguhnya 13 sampai dengan 35 dan rata-rata 26,20 serta standar deviasi 4,401. Nilai rata-rata jawaban responden berada di atas rata-rata teoritis, maka dapat dikatakan bahwa kebijakan yang dibuat perusahaan dapat dimengerti oleh semua karyawan.

Metode supervisi adalah metode yang digunakan atasan untuk mengarahkan dan melihat kinerja bawahan apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan (id.m.wikipedia.org). Kisaran teoritis untuk metode supervisi adalah 6 sampai dengan 30 dan rata-rata teoritis 18. Sedangkan kisaran sesungguhnya dari jawaban responden 15 sampai dengan 30, rata-rata 23,08 dan standar deviasi 3,261. Rata-rata sesungguhnya berada di atas rata-rata teoritis sehingga dapat dikatakan bahwa metode supervisi sudah dijalankan dengan baik oleh para Manajer dan Supervisor dalam perusahaan.

Hubungan antar personal adalah hubungan atau kenalan yang kuat, dalam, atau dekat antara dua orang atau lebih yang durasinya bervariasi dari singkat hingga bertahan lama (Wikipedia). Kisaran teoritis dalam hubungan antar personal adalah 7 sampai dengan 35 dan rata-rata 21. Kisaran sesungguhnya 18 sampai dengan 35 dan rata-rata 27,69 serta standar deviasi 3,631. Nilai rata-rata jawaban responden berada di atas rata-rata teoritis dan memiliki standar deviasi yang rendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa hubungan baik antar personal dapat mendukung suasana kerja yang baik dan nyaman, saling membantu. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kerja sama dalam tim dan meningkatkan kinerja.

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Unsur yang bersifat materil adalah baju kerja, helm, kaca mata, sarung tangan dan sepatu. Sedangkan unsur non materil adalah buku petunjuk, tanda dan isyarat bahaya, himbauan-himbau, SOP dan petugas keamanan (id.m.wikipedia.org). Keamanan



Kerja dalam perusahaan memiliki kisaran toritis jawabana responden 7 sampai dengan 35 dengan rata-rata 21. Kisaran sesungguhnya 16 sampai dengan 35 dan rata-rata 27,66 serta standar deviasi 3,894. Nilai rata-rata sesungguhnya jawaban responden berada di atas rata-rata teoritis. Hal ini dapat dikatakan bahwa keamanan kerja dapat mendukung suasana kerja yang aman dan nyaman. Dengan suasana aman diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Menurut Hasibuan, (2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin pada sikap disiplin, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan Kerja responden memiliki kisaran teoritis 10 sampai dengan 50 dengan rata-rata 30. Kisaran sesungguhnya adalah 25 sampai dengan 50, rata-rata 39,31 dan standar deviasi 4,828. Rata-rata sesungguhnya dari jawaban responden berada di atas rata-rata teoritis dengan stadar deviasi rendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan merasa puas dan senang bekerja pada lingkungan perusahaan karena apa yang diinginkan dapat tercapai.

C. Analisis Hygiene Factor dan Kepuasan Kerja

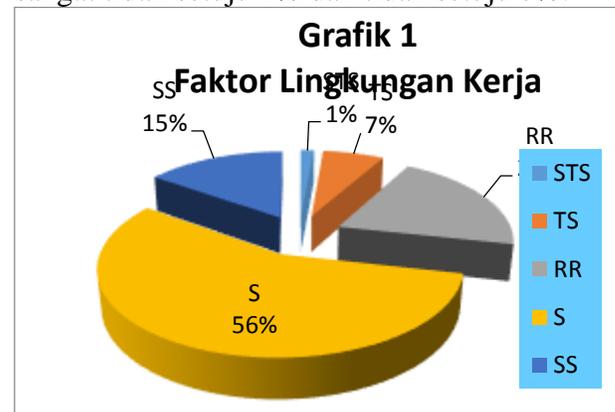
Selain statistik diskriptif, kecenderungan jawaban dapat dianalisis menggunakan distribusi frekuensi masing-masing butir pertanyaan dari setiap faktor. Hal ini dilakukan untuk melihat melihat apakah maknanya hampir sama dengan analisis hasil perhitungan statistik diskriptif. Analisis akan dilengkapi dengan tabel dan grafik. Analisis setiap butir akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi

pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Gambaran Lingkungan Kerja PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores dapat dilihat pada jawaban responde yang disajikan pada tabel 5 dan Grafik di bawah ini.

Pada tabel 5, jawaban responden tentang lingkungan kerja terlihat prosentasi jawaban sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 7%, ragu-ragu 20%, setuju 56% dan sangat setuju 15%, standar deviasi 8,124. Total prosentasi jawaban setuju dan sangat setuju adalah 71%, itu artinya bahwa lingkungan kerja di PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores sudah baik, namun masih ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 1% dan tidak setuju 7%.



Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020



Tabel 5. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.	3	10	32	75	20
2	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi.	1	1	18	91	29
3	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja.	0	5	28	86	21
4	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	2	13	39	69	17
5	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	2	18	36	70	14
6	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.	0	5	29	84	22
7	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik.	0	0	26	87	27
8	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	33	35	47	13
9	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.	4	23	41	60	12
10	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	3	18	25	77	17
11	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.	2	16	34	74	14
12	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap.	0	4	24	91	21
13	Tempat kerja saya selalu bersih.	1	1	16	91	31
14	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja.	1	9	32	79	19
15	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.	1	0	14	93	32
16	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	1	1	26	86	26
17	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.	1	2	29	82	26
	T o t a l	34	159	484	1342	361
	Prosentasi	1%	7%	20%	56,4%	15%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Jawaban sangat tidak setuju 12 responden dan tidak setuju 33 responden pada pertanyaan tentang pencahayaan (Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan

pekerjaan). Responden yang merasa suasana kerja bising sebanyak 27 responden. Lingkungan kerja yang sehat membuat para karyawan merasa nyaman yang akhirnya karyawan merasa puas dalam bekerja dan selanjutnya bisa meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

2. Faktor Gaji/Upah

Gaji adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya yang dibayar secara periodik. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Gaji biasanya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan. Gaji/upah merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan.

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Gaji/Upah

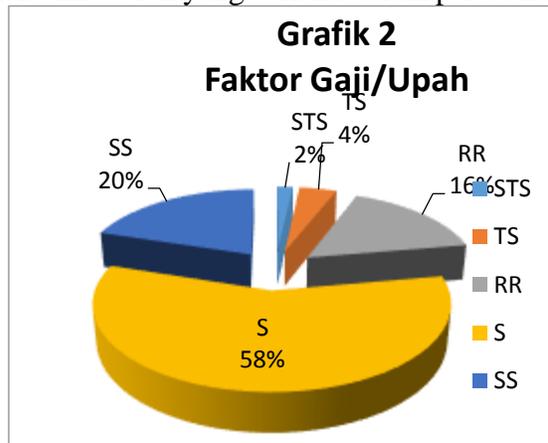
No	Pertanyaan	Jawaban					Jmlh
		ST S	TS	RR	S	SS	
140	Saya puas dengan gaji/upah yang saya terima untuk pekerjaan saya	0	9	23	83	25	140
140	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar Pemerintah	2	2	26	87	23	140
140	Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggungjawab yang saya pikul	0	9	30	83	18	140
140	Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan bagi setiap karyawan	0	0	16	93	31	140
140	Perusahaan memberikan upah tambahan jika waktu kerja melebihi aturan yang berlaku dalam perusahaan.	13	15	32	60	20	140
140	Perusahaan membayar	0	0	10	78	52	140



gaji tepat waktu							
Total	15	35	137	484	169	840	
Prosentasi	2%	4%	16%	58%	20%	100%	

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Pada tabel 6, jawaban responden tentang gaji/upah yang diterima terlihat prosentasi jawaban sangat tidak setuju 2%, tidak setuju 4%, ragu-ragu 16%, setuju 58% dan sangat setuju 20%, standar deviasi 3,416. Total prosentasi jawaban tertinggi pada setuju dan sangat setuju 78%, itu artinya bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores. Namun masih ada yang jawaban sangat tidak setuju 2% dan tidak setuju 4%. Diantaranya ada 28 responden menyatakan bahwa PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores tidak memberikan upah tambahan jika waktu kerja melebihi aturan yang berlaku dalam perusahaan.



Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

3. Faktor Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha. Kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia atau karyawan biasanya berkaitan dengan gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya serta promosi untuk kenaikan jabatan. Kebijakan yang diterapkan sebaiknya tidak merugikan karyawan. Tanggapan karyawan yang menjadi responden dalam survey hygiene factor yang berkaitan dengan

kebijakan perusahaan pada PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Kebijakan Perusahaan

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0	4	28	89	19	140
2	Perusahaan memberikan imbalan lain seperti bonus yang membuat saya semakin bekerja dengan baik	0	0	15	88	37	140
3	Kebijakan promosi kenaikan (pangkat/jabatan) di tempat kerja saya sesuai dengan yang saya harapkan	5	10	43	69	13	140
4	Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara objektif	3	11	47	69	10	140
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan karier	5	6	26	84	19	140
6	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan	0	9	30	82	19	140
7	Sangsi yang diterapkan tidak merugikan karyawan	2	16	38	69	15	140
	Total	15	56	227	550	132	980
	Prosentasi	2%	6%	23%	56%	13%	100%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

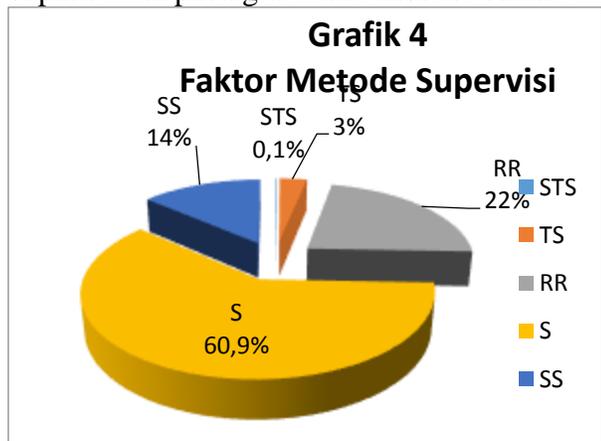
Pada tabel 7 di atas, terlihat jawaban responden yang berkaitan dengan faktor kebijakan perusahaan adalah sangat tidak setuju 2%, tidak setuju 6%, netral 23%, setuju 56% dan sangat setuju 13%. Jawaban setuju dan sangat setuju totalnya 69%, artinya bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Walaupun begitu ada 23% yang tidak



menunjukkan sikap dan yang belum puas dengan kebijakan perusahaan sebesar 8%. Jawaban responden tidak setuju berkaitan dengan kenaikan atau promosi jabatan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan diharapkan dapat bersikap objektif dalam promosi karyawan.

4. Faktor Metode Supervisi

Istilah supervisi dalam dunia usaha sering kita dengar. Orang yang menjabat sebagai supervisi disebut dengan supervisor. Supervisi sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena dapat melakukan pengamatan, penilaian, penelitian kepada bawahannya sehingga akan terlihat apa saja yang harus dilakukan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Tanggapan karyawan yang menjadi responden dalam survey hygiene factor yang berkaitan dengan metode supervisi pada PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores dapat dilihat pada grafik dan tabel di bawah ini.



Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Tabel 8. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Metode Supervisi

No. Urut	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		ST S	T S	R R	S	SS	
1	Saya mendapat bimbingan dari atasan tentang pekerjaan saya	0	4	27	87	22	140
2	Saya mendapat pengarahan	0	5	25	88	22	140

	dari atasan tentang pekerjaan saya						
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi	0	6	34	83	17	140
4	Pekerjaan yang saya lakukan selalu dievaluasi	0	1	29	91	19	140
5	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0	1	25	89	25	140
6	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya dalam menjalankan tugas	1	9	48	73	9	140
Total		1	26	188	511	114	840
Prosentasi		0,1 %	3 %	22 %	60,9 %	14 %	100%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Pada tabel 8 di atas, responden yang menjawab sangat tidak setuju 0,1%, tidak setuju 3%, netral 22%, setuju 60,9% dan sangat setuju 14%. Total jawaban setuju dan sangat setuju 74,9%, ini berarti bahwa PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores telah memiliki metode supervisi yang baik. Metode supervisi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Supervisi yang dilakukan secara berkala atau rutin bisa mengurangi peluang bagi karyawan dalam melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

5. Faktor Hubungan Antar Personal

Dalam hubungan interpersonal akan muncul hal yang dinamakan sebagai ketergantungan akan satu sama lain dan juga menimbulkan suatu pola interaksi dalam



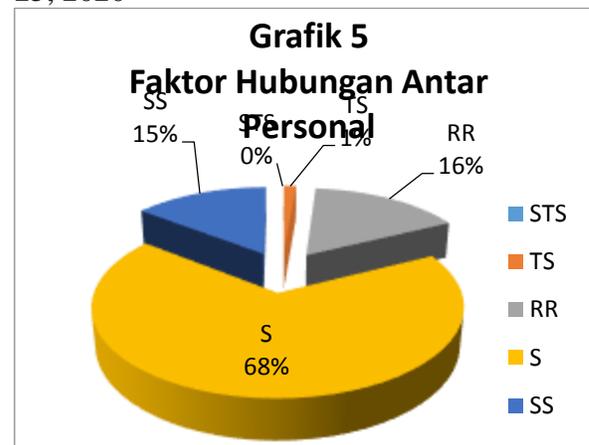
hubungan tersebut. Tanggapan karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores, berkaitan dengan hubungan antar personal, dapat dilihat pada grafik dan tabel di bawah ini.

Tabel 9. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Hubungan Antar Personal

No. Urut	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
1	Suasana dalam organisasi ini sangat ramah dan orang-orang mempunyai waktu untuk menjalin hubungan sosial informal	0	3	27	98	12	140
2	Dalam melaksanakan pekerjaan orang memperhatikan (peduli) terhadap orang lain	0	2	25	96	17	140
3	Dalam melaksanakan pekerjaan komunikasi berlangsung secara formal tetapi seringkali dapat berjalan dengan cepat	0	0	29	99	12	140
4	Dalam pekerjaan orang berkomunikasi karena peduli satu sama lain	0	4	19	96	21	140
5	Dalam melaksanakan pekerjaan orang saling menolong secara spontan bila bantuan diperlukan	0	4	18	96	22	140
6	Saya bersikap ramah dengan seluruh	0	0	22	88	30	140

	rekan kerja saya.						
7	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	0	0	20	92	28	140
	T o t a l	0	13	160	665	142	980
	Prosentasi	0%	1%	16%	68%	15%	100%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020



Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat jawaban responden yang mengatakan sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 1%, ragu-ragu 16%, setuju 68% dan sangat setuju 15%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dan karyawan lainnya maupun antara karyawan dan pimpinan baik dan tidak ada masalah. Dengan hubungan yang baik antar personal maka konflik internal bisa dihindari. Bentuk hubungan baik yang terjadi antar personal misalnya saling mengutarakan isi hatinya, suasana kerja yang bersahabat, saling memperhatikan, saling tolong menolong dan ramah membuat karyawan merasa diterima dalam lingkungan dia berada. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan.

6. Faktor Keamanan Kerja

Keamanan kerja yaitu suatu keadaan yang menggambarkan keadaan tenang, tidak takut, gelisah atau resah. Keamanan kerja merupakan unsur-unsur penunjang yang

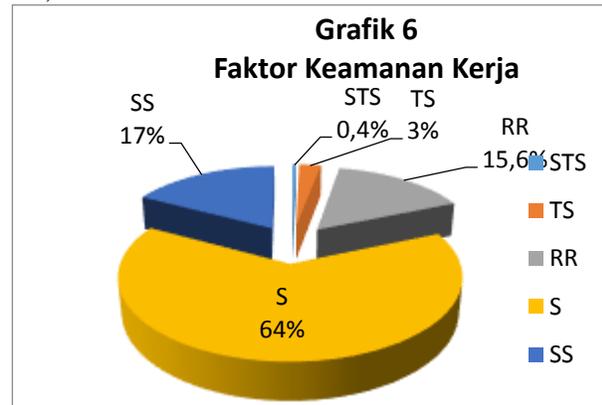


mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmaterial.

Tabel 10. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Keamanan Kerja

No. Urut	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	RR	S	SS	
1	Perusahaan memberikan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya	0	7	20	94	19	140
2	Karyawan diberi keamanan kerja yang cukup baik	0	3	21	97	19	140
3	Perusahaan menyediakan tunjangan pensiun yang menarik bagi karyawannya	1	9	29	85	16	140
4	Manajemen puncak berusaha dengan sungguh-sungguh memperhatikan kepentingan karyawan sekalipun dalam situasi yang sulit	3	3	30	87	17	140
5	Karyawan diberikan tunjangan asuransi kesehatan	0	1	14	91	34	140
6	Karyawan diberikan tunjangan asuransi keselamatan kerja	0	1	19	86	34	140
7	Keluarga karyawan diberikan tunjangan asuransi kesehatan	0	1	21	88	30	140
	Total	4	25	154	628	169	980
	Prosentasi	0%	3%	16%	64%	17%	100%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020



Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Pada tabel 10 di atas, dapat dilihat prosentasi jawaban responden sangat tidak setuju 0,4%, tidak setuju 3%, netral 15,6%, setuju 64% dan sangat setuju 17%. Prosentasi tertinggi menjawab setuju, sangat setuju 81%. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan kerja di PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores sudah baik atau dengan kata lain karyawan merasa aman dalam bekerja. Dilihat dari butir pertanyaan, terlihat responden masih ragu-ragu menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan tunjangan pensiun yang menarik bagi karyawan. Keamanan kerja yang tinggi akan menjamin keselamatan kerja.

Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu, serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robbins, 2010). Indikator kepuasan kerja seorang karyawan menurut Hasibuan, 2012 adalah karyawan menyenangi dan mencintai pekerjaannya, memiliki moral kerja



positif, disiplin dalam bekerja dan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

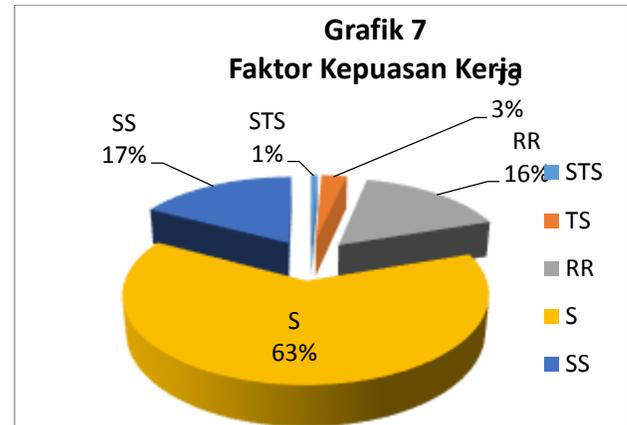
Kepuasan kerja karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores, dapat dilihat pada Rekapitan jawaban disajikan pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Faktor Kepuasan Kerja

No. Urut	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		STS	T	RR	S	SS	
1	Saya merasa nyaman selama bekerja di perusahaan	0	2	21	91	26	140
2	Saya merasa terikat secara emotional dengan perusahaan tempat saya bekerja	1	3	29	89	18	140
3	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	16	95	29	140
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	2	21	100	17	140
5	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu	0	0	23	92	25	140
6	Saya jarang sekali absen bekerja	9	16	18	70	27	140
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	0	4	39	80	17	140
8	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan	0	2	30	87	21	140
9	Saya puas dengan gaji atau upah yang diberikan	0	10	21	89	20	140

	oleh perusahaan						
10	Saya menerima gaji selalu tepat waktu	0	0	11	88	41	140
Total		10	39	229	881	241	1400
Prosentasi		1%	3%	16%	63%	17%	100%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020



Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

Dari tabel di atas, dapat dilihat prosentasi jawaban responden sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 3%, netral 16%, setuju 63% dan sangat setuju 17%. Prosentasi tertinggi pada jawaban setuju dan sangat setuju yaitu totalnya 80%. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. dan Karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas serta berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Atau dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena lingkungan kerja baik, gaji yang memuaskan, kebijakan perusahaan yang mendukung, metode supervise baik, hubungan antar personalnya baik dan aman dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data statistik deskriptif dan distribusi frekuensi serta interpretasi data tentang faktor kesehatan kerja (*hygiene factor*) yaitu faktor lingkungan kerja, gaji/upah, kebijakan perusahaan, metode



supervisi, hubungan antar personal, keamanan kerja dan kepuasan kerja maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Kerja.

Hasil perhitungan statistik deskriptif, nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sesungguhnya (64,12) lebih tinggi dari rata-rata teoritis (51), standar deviasi 8,124 dan total frekuensi jawaban responden setuju dan sangat setuju sebesar 71%. Hal ini dapat dikatakan bahwa responden merasa suasana kerja pada lingkungan kerjanya saat ini baik. Namun masih ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 1% dan tidak setuju 7%. Jawaban sangat tidak setuju 12 responden dan tidak setuju 33 responden pada pertanyaan tentang pencahayaan (Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan). Responden yang merasa suasana kerja bisung sebanyak 27 responden. Lingkungan kerja yang sehat membuat para karyawan merasa nyaman yang akhirnya karyawan merasa puas dalam bekerja dan selanjutnya bisa meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

2. Faktor Gaji/Upah.

Hasil perhitungan statistik deskriptif, nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sesungguhnya (23,41) lebih tinggi dari rata-rata teoritis (18), standar deviasi 3,416 dan total prosentasi jawaban tertinggi pada setuju dan sangat setuju 78%, itu artinya bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh PT. PLN Unit pembangkitan Flores. Namun masih ada yang jawaban sangat tidak setuju 2% dan tidak setuju 4%. Diantaranya ada 28 responden menyatakan bahwa PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores tidak memberikan upah tambahan jika waktu kerja melebihi aturan yang berlaku dalam perusahaan.

3. Faktor Kebijakan Perusahaan.

Hasil perhitungan statistik deskriptif, nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sesungguhnya (26,20) lebih tinggi dari rata-rata teoritis (21), standar deviasi 4,401 dan total

frekuensi jawaban responden setuju dan sangat setuju sebesar 69%, artinya bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Walaupun begitu ada 23% yang tidak menunjukkan sikap dan yang belum puas dengan kebijakan perusahaan sebesar 8%. Jawaban responden tidak setuju berkaitan dengan kenaikan atau promosi jabatan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan diharapkan dapat bersikap objektif dalam promosi karyawan.

4. Faktor Metode Supervisi.

Hasil perhitungan statistik deskriptif, nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sesungguhnya (23,08) lebih tinggi dari rata-rata teoritis (18), standar deviasi 3,261 dan total jawaban setuju dan sangat setuju 74,9%, ini berarti bahwa PLN Unit Pelaksana Pembangkitan Flores telah memiliki metode supervisi yang baik. Metode supervisi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Supervisi yang dilakukan secara berkala atau rutin bisa mengurangi peluang bagi karyawan dalam melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

5. Faktor Hubungan Antar Personal.

Hasil perhitungan statistik deskriptif, nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sesungguhnya (27,69) lebih tinggi dari rata-rata teoritis (21), standar deviasi 3,631 dan total frekuensi jawaban responden setuju dan sangat setuju sebesar 83%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dan karyawan lainnya maupun antara karyawan dan pimpinan tidak ada masalah. Dengan hubungan yang baik antar personal maka konflik internal bisa dihindari. Bentuk hubungan baik yang terjadi antar personal misalnya saling mengutarakan isi hatinya, suasana kerja yang bersahabat, saling memperhatikan, saling tolong menolong dan ramah membuat karyawan merasa diterima dalam lingkungan dia berada. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan.

6. Faktor Keamanan Kerja.



Hasil perhitungan statistik deskriptif, nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sesungguhnya (27,66) lebih tinggi dari rata-rata teoritis (21), standar deviasi 3,894 dan prosentasi tertinggi menjawab setuju, sangat setuju 81%. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan kerja di PT. PLN Unit Pelaksana Pembangunan Flores sudah baik atau dengan kata lain karyawan merasa aman dalam bekerja. Dilihat dari butir pertanyaan, terlihat responden masih ragu-ragu menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan tunjangan pensiun yang menarik bagi karyawan. Keamanan kerja yang tinggi akan menjamin kepuasan dan keselamatan kerja.

7. Faktor Kepuasan Kerja.

Hasil perhitungan statistik deskriptif, nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden sesungguhnya (39,31) lebih tinggi dari rata-rata teoritis (30), standar deviasi 4,828 dan prosentasi tertinggi pada jawaban setuju dan sangat setuju yaitu totalnya 80%. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangunan Flores merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya dan Karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas serta berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Atau dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena lingkungan kerja baik, gaji yang memuaskan, kebijakan perusahaan yang mendukung, metode supervise baik, hubungan antar personalnya baik dan aman dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka rekomendasi yang diberikan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain:

1. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan pecahayaan yang bisa mendukung suasana kerja yang kondusif serta mencari solusi untuk mengatasi suasana bising yang bisa mengganggu konsentrasi kerja karyawan.
2. Perusahaan diharapkan mempertimbangkan tentang upah tambahan jika waktu kerja melebihi

waktu kerja normal sesuai aturan yang berlaku.

3. Perusahaan diharapkan dapat bersikap objektif dalam promosi karyawan.
4. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan tunjangan pensiun yang menarik bagi karyawan. Jika aturan pensiun sudah ada di Perusahaan, maka perlu disosialisasikan agar karyawan mengerti tentang tunjangan pensiunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] As' ad. Moh. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta.
- [2] Aswin Wizaksana. 2012. *Teori Motivasi Hygiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang Studi Kasus PT. Indonesia Finance*. FE UI. Jakarta 2012.
- [3] Budianto A. Aji dan Kartini, Amelia. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3, No. 1 Oktober 2015
- [4] Ghozali Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [6] Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Organizational Behaviour*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Nicky Onidis, 2014. *Pengaruh Faktor Motivasi dan Faktor Hygiene terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industry Batik Pasir Semeru di pasirian*. nicky.onic@gmail.com
- [8] Robbins, Stephn P. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.



-
- [9] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- [10] Stevianaus. 2015. *Penagruh Faktor Hygiene dan Motivator terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rianto Prima Jaya*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol 20 No. 1 Tahun 2012
- [11] Wikipedia. <https://en.m.wikipedia.org>