



**PENGARUH DESIGN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.MEGADEPO INDONESIA**

**Proposal**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Yoyok Sandi Putra

NPM. 2160101619



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2020**



University of Islam Malang  
**REPOSITORY**

Hak Cipta Milik UNISMA



## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Desain kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang, 2) Desain kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang, 3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang, 4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan penelitian explanatory research dan dilakukan di PT. Megadepo Indonesia Malang dengan populasi sejumlah 350 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisa regresi liner berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Desain kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang, 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang, 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang, 4) Desain kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang.

Kata Kunci : Desain Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

This study aims to determine: 1) Job design, job satisfaction, and work environment simultaneously affect the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 2) Work design affects the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 3) Job satisfaction affects the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 4) Work environment affects the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang.

The method used in this research is quantitative research methods with explanatory research and conducted at PT. Megadepo Indonesia Malang with a population of 350 employees. Data collection techniques using a questionnaire

with measurements using a Likert scale. The data analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, F hypothesis test, t hypothesis test and determination coefficient test.

The results of this study indicate that: 1) Work design has a significant effect on the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang, 2) The work environment has a significant effect on the employee performance of PT. Megadepo Indonesia Malang, 3) Job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Megadepo Indonesia Malang, 4) Work design, work environment and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Megadepo Indonesia Malang.

Keywords: Work Design, Work Environment, Job Satisfaction



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dijaga dan dikembangkan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan efisien.

Ketercapaian hasil seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sistem dalam organisasi atau perusahaan yang menunjang dan memuaskan keinginan dari karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Sistem yang dijalankan oleh perusahaan dapat menunjang peningkatan kinerja tenaga kerja. Pentingnya kinerja dalam dunia usaha telah disadari oleh banyak pihak. Hal tersebut telah ditegaskan oleh Porter yang menyatakan kinerja sebagai akar penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun negara (Sumbodo, 2010). Selain itu Sinungan (2012) juga berpendapat bahwa peningkatan kinerja akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah

kondisi distribusi yang sama dari perolehan kinerja yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Sejalan dengan berkembangnya dunia usaha dan kemajuan teknologi pada era revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan. Pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu upaya untuk peningkatan mutu dan kemampuan usaha yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha (Rohmat,2014). Perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan strategi yang mendukung terciptanya peningkatan Kinerja Karyawan dari tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya penyesuaian, seperti misalnya pengarahan *job design* yang baik dalam pekerjaan, akan memberikan dampak kepada setiap karyawan untuk dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

. Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan berperilaku. Apabila desain pekerjaan yang diberikan kurang jelas akan berakibat karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Desain pekerjaan mutlak diperlukan oleh setiap organisasi karena dalam desain pekerjaan, yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah jelas dan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Hal ini sesuai dengan pandangan Nelson & Campbell (2012) yang mengatakan: “*Good*

*job design helps avoid these problems, improves, productivity, and enhances employee well-being*". Dapat diartikan bahwa desain pekerjaan yang baik membantu menghindari masalah, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selain faktor desain pekerjaan, perusahaan perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berakibat karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kurang kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen atau pimpinan perusahaan, akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara kontinyu dapat berupa ketidakmampuan pencapaian target produksi, banyak hasil produksi yang tidak sesuai standar, dan tidak mampu menyelesaikan produksi sesuai waktu yang telah ditetapkan. Dampak selanjutnya adalah munculnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurang adanya dukungan antara rekan kerja dan dari pihak manajemen atau pimpinan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2012)

Kepuasan kerja merupakan unsur yang diinginkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, apabila karyawan merasa puas, maka hal ini akan memberi manfaat bagi karyawan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan desain untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi. Munculnya masalah ketidakpuasan kerja dalam suatu organisasi perusahaan menjadi titik rawan yang dapat menyulut perselisihan antar karyawan dengan suatu organisasi. Sesuai dengan pendapat Elviera (2015), karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Komponen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja biasanya terdiri dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan, komunikasi, hubungan dengan atasan dan teman kerja, kondisi pekerjaan, keamanan dan lain lain. Kepuasan kerja bersifat dinamis, yang berarti berkembang terus tergantung harapan yang ada di lingkungan kerja.

PT. Megadepo Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan bahan bangunan dan berdasarkan pengamatan diketahui bahwa perusahaan mengalami permasalahan desain pekerjaan yang ditetapkan manajemen, sehingga karyawan selalu menunggu perintah dari atasan dalam menjalankan setiap pekerjaan demikian pula karyawan kurang memiliki inisiatif untuk memberikan masukan berupa usulan, ide atau gagasan yang lebih baik dalam rangka memperbaiki kinerja perusahaan. Dari aspek lingkungan kerja juga belum terciptanya suasana kerja yang nyaman, seperti cahaya/ penerangan yang kurang jelas, suara yang bising dan tidak tenang, suhu udara yang tidak mendukung serta



masih kurangnya hubungan yang harmonis antar rekan kerja dikarenakan sering terjadinya selisih paham yang bisa menyebabkan pertengkaran. Kondisi tersebut mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun, karyawan sering menghindari tanggung jawab dan lebih suka diawasi pimpinan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Desain Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang.”

### 1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Desain Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?
2. Apakah Desain Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Desain Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?

2. Untuk mengetahui Desain Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Malang?

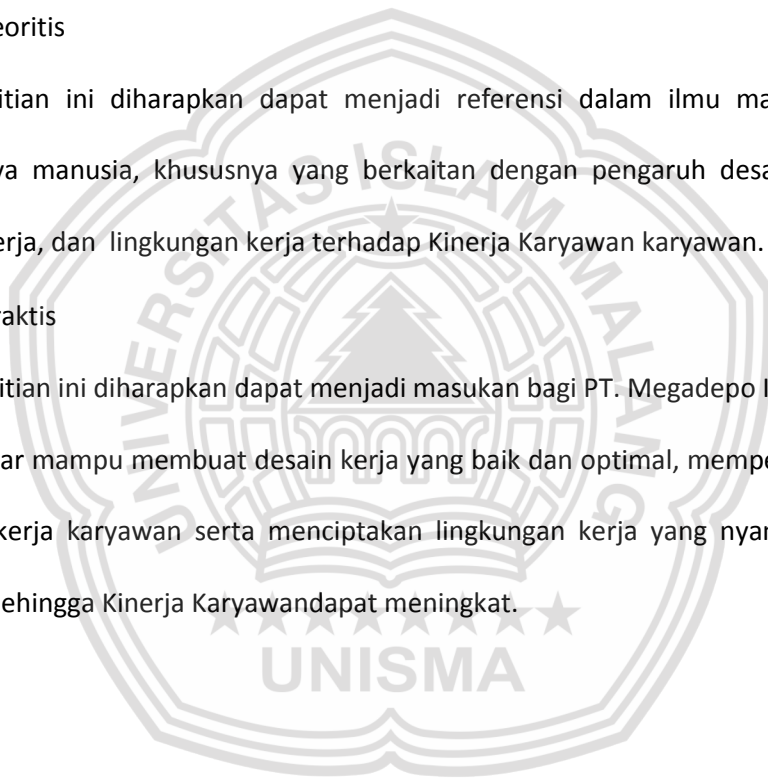
#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh desain kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Megadepo Indonesia Malang agar mampu membuat desain kerja yang baik dan optimal, memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga Kinerja Karyawandapat meningkat.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menghasilkan beberapa kesimpulan dan saran yang akan disampaikan pada bab ini. Adapun kesimpulan dan saran akan dikemukakan sebagai berikut :

#### 5.1 Simpulan

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Desain Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang.
2. Hasil pengujian membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang.
3. Hasil pengujian membuktikan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang
4. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Desain Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang.
5. Adjusted R square sebesar 0,517 artinya 51,7% variabel Kinerja Karyawan PT. Megadepo Indonesia Kota Malang mampu dijelaskan variabel Desain Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dan sisanya yang 48,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk model dalam penelitian ini.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Kemungkinan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih ada yang belum sesuai dengan kondisi karyawan di lokasi penelitian. Latar belakang belakang dari masing-masing responden akan menghasilkan persepsi yang berbeda, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan posisi jabatan karyawan

2. Desain Kerja, lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan sebesar 51,7% Kinerja Karyawan dan masih ada 48,3% lain yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam model penelitian ini seperti budaya kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan saran – saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Megadepo Indonesia Kota Malang.disarankan untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, desain pekerjaan yang diberikan harus jelas sehingga karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, apabila lingkungan kerja dalam kondisi baik di dalam perusahaan maka para karyawan akan melaksanakan tugas dengan kesadaran yang tinggi serta rasa nyaman, dan hal ini memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada instansi/perusahaan tersebut. Oleh karena itu lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan harus tetap dijaga dan diperhatikan agar setiap karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja demi tercapainya Kinerja Karyawan yang optimal, sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor yang lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan seperti seperti kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Amir, Syafar, 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Desain Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli 2018.
- Bavendam, J. 2013. "Managing Job Satisfaction". J. Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island. <http://www.bavendam.com/>.
- Dharma, Agus 2012, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ferdinand. Augusty, 2012. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : UNDIP.
- Hatani, La. 2012. Manajemen Operasional, Kendari: Jurusan Manajemen Universitas Haluoleo.
- Handoko, Hani, 2011, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2012: Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Karim, Irfan. 2016. Hubungan Desain Kerja dan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta..
- Kreitner, Kinicki. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kusnendi. 2012. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : PPUT. Jakarta.

- Lawler, Fred., 2011: *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach.*, New York:McGraw-Hill.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Martinus, Erik dan Budiyanto, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5 No. 1.
- Morissan M., A., dkk. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Muayyad, 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 Tahun 2016
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nelson, Debra L. & Quick, James Campbell. 2012. *Organizational Behavior*. USA: South-Western, The Thomson Corporation.
- Noor, Sunarto, Sahedhy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Nitisemito, Alex S 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Ptaktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary. 2011. *Perilaku organisasi*. Aplikasi. Jilid 11. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta:PT Prenhallindo.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2012, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sinaga, 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.

Sagala, E. J. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Sinungan, M. 2012. Kinerja : Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Sumbodo, D. P. 2010. Daya Saing dan Kinerja Indonesia dan Negara ASEAN [online]. Diakses pada tanggal 16 Maret 2012 dari <http://didiksumbodo.blogspot.com/2010/02/daya-saing-dan-kinerja-indonesia.html>

Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: Uin Press.

Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Simamora. H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN

Umar, Husein. 2012. Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa. Jakarta: Gholia Indonesia.

Yosef Ferry Pratama, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.

Veranita dan Janatun, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank X, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No. 1 Tahun 2016

Veithzal, R. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.