

## Jenis Kelamin sebagai Variabel Moderasi terhadap Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

**Tommy Christianto Suryana**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi  
Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga  
802015006@student.uksw.edu

**Berta Esti Ari Prasetya**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi  
Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga  
bertaprasetya@uksw.edu

### *Abstract*

*Work is an essential thing in the world of work so that many studies have been carried out to examine the variables that are correlated with it. In this study, the researcher wanted to examine the relationship between work environment and job satisfaction and gender as a moderating variable for employees at the Yogya Cherbon Junction department store. This research is quantitative research with a survey method, using two measuring tools, namely: the Job Satisfaction Scale by Brayfield & Rothe (1951) and the Work Environment Scale from Moos (in Maqsood, 2011). The study involved 119 employees of the Yogya Cherbon Junction Department Store, consisting of 17 men and 102 women. The results of the analysis of the R-value data of 0.512 and F of 13.614 with a significance of 0.000 ( $p < 0.05$ ), which indicates a positive correlation between the work environment and significant job satisfaction. However, it was found that the value on X3 (interaction between work environment variables and gender) was 1.486 with a significance of 0.140 ( $p > 0.05$ ), which indicates that gender does not apply as a variable to the relationship between job satisfaction and the work environment of employees at the Yogya Intersection Department Store. Carbon. Further explanation of the results is discussed in this article, along with suggestions that can be implemented for the world of work based on this research.*

**Keywords:** *work environment; job satisfaction; gender*

### **Abstrak**

Kepuasan kerja merupakan hal yang esensial dalam dunia kerja sehingga banyak riset yang didedikasikan untuk meneliti variabel yang berkorelasi dengannya. Dalam penelitian ini, peneliti hendak menguji hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan peran jenis kelamin sebagai variabel moderasi pada karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey, menggunakan dua alat ukur yaitu: Skala kepuasan kerja oleh Brayfield & Rothe (1951) dan *Work Environment Scale* dari Moos (dalam Maqsood, 2011). Penelitian melibatkan 119 karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction, terdiri dari 17 pria dan 102 wanita. Hasil analisis

statistik terhadap data diperoleh nilai R sebesar 0,512 dan nilai F sebesar 13,614 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang signifikan. Namun didapati nilai t pada X3 (interaksi antara variabel lingkungan kerja dan jenis kelamin) sebesar 1,486 dengan signifikansi sebesar 0,140 ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berlaku sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction. Penjelasan mengenai hasil lebih lanjut didiskusikan dalam artikel ini, beserta saran yang bisa diimplementasikan untuk dunia kerja berdasarkan riset ini.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja; kepuasan kerja; jenis kelamin

### Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu bentuk usaha yang mencari suatu keuntungan atau laba, baik yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan, bergerak dalam bidang usaha produksi barang, dan bergerak dalam bidang usaha jasa dan memiliki suatu struktur organisasi, manajemen, lokasi dan karyawan atau pegawai (Usman, dalam Pane, 2016). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan. SDM menurut Hasibuan (2000) adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

SDM dalam perusahaan yang biasa disebut karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016). Maka dari itu, kepuasan kerja perlu mendapat perhatian serius dalam perusahaan, agar karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Handayani, Astuti, Prasetya, 2016).

Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dimana sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Brayfield & Rothe (dalam Istijanto, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan

perusahaan tempatnya bekerja. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Brayfield & Rothe (dalam Istijanto, 2005), diantaranya tertarik kepada pekerjaannya; nyaman bekerja; memiliki antusias tinggi; dan memiliki peluang untuk maju.

Kepuasan kerja penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan dalam perusahaan, dikarenakan kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja; meningkatkan keterlibatan kerja; meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviors*; menurunkan ketidakhadiran; menurunkan kesadaran untuk keluar yang dimiliki karyawan; dan menurunkan tingkat *turnover intention*. Hal di atas tentunya berkaitan dengan peningkatan performa kerja yang dimiliki karyawan (Farlianto, 2012). Selain itu, menurut Robbins & Judge (2008) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, yaitu yang pertama mengenai dampak terhadap produktivitas, Lalu, yang kedua, yaitu dampak terhadap kepuasan konsumen. Selanjutnya, yang ketiga, kepuasan kerja juga dapat berdampak terhadap kepuasan hidup. Yang keempat, dampak terhadap absensi. Yang terakhir, dampak terhadap *turnover*. Jika ketidakpuasan karyawan terjadi pada perusahaan, maka menurut Robbins & Judge (2008) akan membuat karyawan melakukan berbagai respon berikut, yaitu keluar (*exit*), aspirasi (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), dan pengabaian (*neglect*).

Hal tersebut juga berlaku pada karyawan Yogya Cherbon Junction, dimana toserba tersebut memiliki banyak divisi didalam manajemennya, diantaranya personalia, *fashion*, *market*, visual, *foodlife*, gudang, keuangan, dan lainnya, dimana beberapa divisi memiliki sub divisi lagi, misal *fashion* memiliki sub divisi *ladies*, *mens wear*, *baby and kids*, dan *shoes and bags*. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa divisi pada Yogya Cherbon Junction selama periode September 2018 sampai Oktober 2018, peneliti mendapati kebanyakan karyawan hanya menjalankan pekerjaannya sebagai rutinitas belaka saja, mereka kurang berantusias dan juga proaktif mengurus bagiannya atau membantu rekan kerjanya, serta cenderung enggan bekerja lebih untuk perusahaan tanpa ada bayaran lebih. Pada divisi *fashion* sendiri didapati bahwa tidak semua karyawan peka dan proaktif menyapa pelanggan dan menawarkan produk kepadanya, selain itu juga ada karyawan yang kurang

---

melayani konsumen dengan baik saat ia kurang tau barang yang dituju konsumen (baiknya diantar atau langsung dioper ke SPG/SPB yang lebih dapat mewakili), dan juga karena belum terpahami dengan baiknya SOP dan juga kurang kepekaan terhadap konsumen yang datang dan hendak melihat-lihat membuat konsumen sedikit terlambat untuk dilayani. Selain itu, ada hal menarik lain yang didapati peneliti, yaitu tingginya tingkat IPC (Izin Potong Cuti) dan IPG (Izin Potong Gaji) yang terdapat pada beberapa karyawan, dimana keduanya merupakan bentuk dari absen ilegal yang dilakukan karyawan. Hal tersebut menurut Robbins & Judge (2008) terjadi sebagai salah satu respon atas ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan, yaitu pengabaian (*neglect*), dimana ketidakpuasan diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk dengan melakukan tindakan non-produktif, seperti terlihat pada kurang antusias dan juga proaktifnya beberapa karyawan dalam mengurus bagiannya atau membantu rekan kerjanya serta tingginya tingkat IPC (Izin Potong Cuti) dan IPG (Izin Potong Gaji) yang terdapat pada beberapa karyawan.

Kepuasan kerja menurut As'ad (1999) dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya faktor fisik dan faktor sosial. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan dan atau perlengkapan kerja, keadaan ruang, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan dan sebagainya. Kemudian faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik hubungan antara karyawan dengan manajer (atasan), hubungan antara sesama karyawan dengan bidang pekerjaan yang sama maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Kedua faktor ini merupakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Moos (dalam Maqsood, 2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Sedarmayanti (2007) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2007) secara garis besar membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (sosial). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan di antaranya fasilitas yang diberikan perusahaan, sarana keamanan, kebersihan lingkungan kerja dan rancangan ruang kerja, yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik hanya bisa dirasakan dan tidak bisa ditangkap secara langsung oleh panca indera manusia. Sementara itu Moos (dalam Maqsood, 2011) menyebutkan ada tiga dimensi lingkungan kerja. Dimensi yang pertama adalah dimensi hubungan. Indikator dari dimensi ini adalah keterlibatan; dan kohesi rekan kerja; dukungan supervisor. Yang kedua adalah dimensi pertumbuhan pribadi. Indikator dari dimensi ini adalah otonomi; orientasi tugas; dan tekanan kerja, yaitu tingkat dimana tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan waktu mendominasi lingkungan pekerjaan. Yang terakhir adalah dimensi sistem pemeliharaan dan perubahan. Dalam dimensi ini terdiri dari beberapa indikator yaitu kejelasan; kontrol manajemen; inovasi; dan kenyamanan fisik.

Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja (Fadillah, Djoko, & Budiatmo, 2013). Dengan lingkungan kerja yang kondusif yang dilengkapi dengan fasilitas yang menunjang pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, maka hasil kerja yang dihasilkan karyawan akan optimal, karena karyawan dapat secara penuh berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak kondusif dengan tidak disediakan fasilitas-fasilitas pendukung yang menunjang pekerjaan dan suasana lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, maka akan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tidak maksimal bahkan bisa saja menurun, karena para karyawan tidak dapat sepenuhnya berkonsentrasi terhadap pekerjaan atau dengan kata lain karyawan

merasa terganggu dengan keadaan yang ada di sekitar mereka. Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang kondusif dan menunjang pekerjaan karyawan, akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, karena karyawan akan merasa nyaman dan terbantu dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada perusahaan itu sendiri (Rachmawati, Siswhara, & Sukirman, 2015). Utami (2010) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan merasa terpenuhi akan kebutuhan-kebutuhan sosialnya sehingga para karyawan akan cenderung merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016).

Lingkungan kerja dapat dipersepsikan berbeda antar jenis kelamin. Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan wanita lebih peka terhadap lingkungan kerja dibandingkan pria, yang membuat wanita lebih terpengaruh atas lingkungan kerja dibandingkan dengan karyawan pria (Akhtar, Ali, Salman, Ur-Rehman, & Ijaz, 2014; El-Zeiny, 2013). Lalu, terdapat juga perbedaan perilaku yang dilakukan oleh pria dan wanita dalam kesehariannya, karena pria lebih maskulin (misalnya yakin akan kemampuan sendiri, agresif, kompetitif dan pengambil keputusan), sedangkan wanita lebih feminim (misalnya simpatik, lembut, pemalu, sensitif terhadap kebutuhan orang lain) (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006).

Selain itu terdapat perbedaan penerapan keadilan terhadap pria dan wanita dalam perusahaan, dimana wanita seringkali diperlakukan tidak adil dalam bekerja, apalagi perempuan cenderung lebih mentoleransi ketidakadilan perlakuan yang diperolehnya (Nuqul, 2009). Pelecehan seksual dan diskriminasi yang wanita dapat alami di lingkungan kerja juga menyebabkan wanita menjadi lebih waspada dan prihatin terhadap tempat kerja yang ia diami, dimana ia mengharapkan perlindungan dari tempat kerjanya terhadap hal tersebut (Adiati, 2013).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri, Silfeni, & Yuliana (2016) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan secara signifikan, namun hanya sebesar 10,5%, dengan demikian kurang lebih sebesar 89,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Al Musadieg, & Nurtjahjono (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana keduanya memengaruhi kepuasan kerja sebesar 53%, sementara 47% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian tersebut. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut.

Mengenai jenis kelamin, penelitian yang dilakukan oleh Akhtar, Ali, Salman, Ur-Rehman, & Ijaz (2014) serta El-Zeiny (2013) menyatakan bahwa wanita lebih peka terhadap lingkungan kerja dibandingkan pria, yang membuat wanita lebih terpengaruh atas lingkungan kerja dibandingkan dengan pria. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Adiati (2013) menyatakan bahwa wanita juga lebih waspada dan prihatin terhadap tempat kerjanya, karena kerap kali terjadi diskriminasi dan pelecehan seksual terhadapnya, sehingga ia mengharapkan perlindungan dari tempat kerjanya tersebut.

Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Jenis Kelamin sebagai Variabel Moderasi terhadap Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction”. Apalagi, masih belum banyak peneliti yang meneliti tentang fenomena yang ada tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian yang melibatkan tiga variabel, masing-masing variabel independen, dependen, dan moderasi, maka sesuai dengan penelitian Chalil & Dharmmesta (2015), hipotesis dalam penelitian ini dibuat menjadi sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

2. Jenis kelamin sebagai variabel moderasi terhadap hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

### Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data numerik dan diolah dengan metode statistik (Azwar, 2011). Metode ini akan digunakan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja (variabel independen) dengan kepuasan kerja (variabel dependen) karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction. Dalam penelitian ini, terdapat jenis kelamin yang berperan sebagai variabel moderasi, yaitu variabel yang mempengaruhi (memperkuat/memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2009).

Pada penelitian ini, peneliti mengambil data di Toserba Yogya Cherbon Junction yang berlokasi di Kota Cirebon. Karyawan yang diambil di toserba tersebut hanyalah mereka yang bekerja sebagai SPG (*Sales Promotion Girl*), SPB (*Sales Promotion Boy*), dan SC (*Service Crew*), yang bekerja secara menetap di toserba tersebut. Dalam mengambil sampel, peneliti menggunakan teknik sampel *accidental*. Peneliti menyebarkan kuisioner sebanyak 126 kuisioner kepada karyawan, namun hanya sebanyak 119 kuisioner saja yang terisi lengkap. Hal ini membuat jumlah karyawan yang dijadikan sampel adalah sebanyak 119 orang, dimana 102 orang berjenis kelamin wanita dan 17 orang berjenis kelamin pria.

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan 2 skala psikologi dengan 4 pilihan jawaban. Mengenai kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala kepuasan kerja yang dibuat oleh Brayfield & Rothe (1951) dimana skala ini walaupun sudah tergolong klasik, namun masih digunakan dalam beberapa penelitian di era milenial ini, diantaranya Lee, Nam, Park, & Lee (2006) serta Haryanto (2017). Selain itu, skala ini juga masih terdapat pada buku Wijono (2010). Skala psikologi ini terdiri dari (19) aitem. Skala ini memiliki reliabilitas dengan nilai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar  $\alpha = 0,870$  (Brayfield & Rothe, 1951). Peneliti melakukan uji *tryout* terpakai terhadap skala kepuasan kerja ini dan setelah 4 aitem yang gugur dihilangkan dalam satu kali putaran uji



diskriminasi aitem, didapati item valid yang tersisa sebanyak 15 aitem dengan skor reliabilitas 0,836.

Mengenai lingkungan kerja, penelitian ini menggunakan *work environment scale* berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Moos (dalam Maqsood, 2011), dengan 90 item pernyataan dan kemudian diadaptasi dan dimodifikasi menjadi 66 item pernyataan. Skala ini memiliki reliabilitas dengan nilai koefisien *Cronbach's alpha* sebesar  $\alpha = 0,890$ . Peneliti melakukan uji *tryout* terpakai terhadap skala lingkungan kerja ini dan setelah 24 aitem yang gugur dihilangkan dalam dua kali putaran uji diskriminasi aitem, didapati item valid yang tersisa sebanyak 42 aitem dengan skor reliabilitas 0,927. Maka dapat dikatakan bahwa skala lingkungan kerja memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua jenis analisis regresi. Untuk pengujian hipotesis pertama digunakan uji regresi linier sederhana. Sedangkan pada pengujian kedua digunakan uji MRA (*Moderating Regression Analysis*). Langkah awal yang dilakukan untuk melakukan analisis regresi tersebut adalah menguji asumsi-asumsi yang harus dipenuhi pada regresi linier berganda guna mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali, 2005). Asumsi-asumsi tersebut antara lain uji normalitas; uji multikolinieritas; dan uji heteroskedastisitas.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil analisa deskriptif menunjukkan tingkat kepuasan kerja dari 119 subjek yang berbeda-beda, mulai dari tingkat rendah hingga tinggi. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 0 %, kategori rendah sebesar 4,20 %, kategori tinggi sebesar 63,03 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 32,77 %. *Mean* yang diperoleh adalah 46,45. Berdasarkan *mean* yang diperoleh kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction berada pada kriteria tinggi.

Hasil analisa deskriptif menunjukkan persepsi tingkat kondisi lingkungan kerja dari 119 subjek yang berbeda-beda, mulai dari tingkat sangat baik hingga sangat buruk. Pada kategori sangat buruk didapati persentase sebesar 0 %, kategori buruk sebesar 3,36 %, kategori baik sebesar 68,07 % dan kategori sangat

baik sebesar 28,57 %. *Mean* yang diperoleh adalah 130,70. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction berada pada kriteria baik.

Sebelum peneliti melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ). Hasil perhitungan uji kolmogorov-smirnov Z untuk data total pada Kepuasan Kerja diperoleh besar nilai K-S-Z sebesar 0,592 dengan nilai sign. = 0,875 ( $p > 0,05$ ), dan Lingkungan Kerja juga besar nilai K-S-Z sebesar 0,895 dengan nilai sign. = 0,400 ( $p > 0,05$ ), dari data tersebut artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji kolmogorov-smirnov Z untuk data pria pada Kepuasan Kerja diperoleh besar nilai K-S-Z sebesar 0,752 dengan nilai sign. = 0,624 ( $p > 0,05$ ), dan Lingkungan Kerja juga besar nilai K-S-Z sebesar 0,572 dengan nilai sign. = 0,899 ( $p > 0,05$ ), dari data tersebut artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji kolmogorov-smirnov Z untuk data wanita pada Kepuasan Kerja diperoleh besar nilai K-S-Z sebesar 0,537 dengan nilai sign. = 0,935 ( $p > 0,05$ ), dan Lingkungan Kerja juga besar nilai K-S-Z sebesar 0,724 dengan nilai sign. = 0,671 ( $p > 0,05$ ), dari data tersebut artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Mengenai uji multikolinearitas, kedua variabel bebas dapat dikatakan lulus uji multikolinieritas bila memiliki nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,100$ . Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai VIF untuk kedua variabel bebas adalah 1,002 dan nilai *tolerance* untuk kedua variabel bebas adalah 0,998, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel bebas. Mengenai uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Gletser, dimana jika kedua variabel bebas memiliki signifikansi  $> 0,05$  berarti kedua variabel bebas lulus uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,192

dan variabel jenis kelamin adalah 0,508, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas antar variabel bebas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, dilakukan uji hipotesis berupa uji korelasi dan uji MRA. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Pearson antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja didapatkan nilai  $r$  sebesar 0,472 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Hasil tersebut menandakan bahwa hipotesis pertama diterima, dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murtafia & Suryalena (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan dan hasil penelitian dari Wibowo, Al Musadieq, & Nurtjahjono (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Amalia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja pasti akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga membuat karyawan betah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukungnya fasilitas akan menyebabkan karyawan jenuh dan stress untuk berlama-lama ditempat kerja, dimana hal tersebut tentunya akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Saat kepuasan kerja karyawan dikesampingkan, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga tidak dapat memberikan pelayanan dengan baik dan optimal kepada para pelanggan yang bisa membuat konsumen menjadi tidak puas dalam berbelanja. Selain itu, menurut Murtafia & Suryalena (2015), lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi puas tidaknya karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Bila lingkungan kerja baik dan

komunikasi didalamnya cukup lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik, dipenuhi kekacauan dan persaingan yang tidak sehat maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja. Dengan memiliki lingkungan yang nyaman dan kondusif, maka dapat meningkatkan kinerja, motivasi, loyalitas kerja dan kepuasan kerja, serta akan mempermudah dalam pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan (Murtafia & Suryalena).

Sumbangan efektifitas berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan:  $r^2 = 0,472^2 \times 100 \% = 22,28 \%$ , sementara 77,72 % dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor finansial (jaminan kerja) berupa gaji, berbagai macam tunjangan, pemberian jasa produksi (bonus), promosi, jaminan sosial termasuk uang pensiun, dan sebagainya; dan faktor psikologis berupa kesesuaian jenis pekerjaan, persepsi terhadap pekerjaan (As'ad, 1999); motivasi kerja (Martoyo, 2000); faktor pegawai seperti usia, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman dan masa kerja, kepribadian, dan emosi; faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi (Mangkunegara, 2004), dan faktor-faktor lainnya.

Uji MRA pada penelitian ini dilakukan dengan teknik uji interaksi, dimana akan dilakukan regresi yang melibatkan variabel tergantung, variabel bebas, variabel moderasi, dan interaksi antara variabel bebas dan variabel moderasi. Hasil menunjukkan nilai R sebesar 0,512 dan nilai F sebesar 13,614 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), namun didapati nilai t pada X3 (interaksi antara variabel lingkungan kerja dan jenis kelamin) sebesar 1,486 dengan signifikansi sebesar 0,140 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil regresi variabel moderasi tidak signifikan, yang membuat hipotesis kedua ditolak, dimana jenis kelamin tidak berlaku sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction. Hal ini menjadi penemuan baru dalam dunia penelitian, karena sebelumnya belum pernah ada yang meneliti mengenai hal ini.

Hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berlaku sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction mungkin ada kaitannya dengan prinsip kesetaraan gender yang dilakukan oleh Toserba Yogya Cherbon Junction. Kesetaraan gender merupakan pandangan dan pemberian makna terkait pemenuhan dan pemberian kesempatan baik pria atau wanita untuk mengembangkan potensi mereka tanpa adanya batasan tertentu dari masyarakat atau lingkungan (Angkasawati, 2009). Hal tersebut juga berlaku dalam perusahaan, dimana pria dan wanita mendapatkan kesempatan yang sama dalam perusahaan, dengan cara diberikan keadilan antara karyawan pria dan wanita. Tidak ada lagi penggolongan jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan prestasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan juga perlu melibatkan karyawan, baik itu pria maupun wanita untuk berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan yang bersangkutan dengan mereka (Wardani, 2014). Menurut observasi yang dilakukan peneliti pada periode September 2018 sampai Oktober 2018, Toserba Yogya Cherbon Junction juga melakukan hal tersebut, dimana perusahaan memberikan perlakuan yang sama terhadap karyawan pria dan wanita dalam bekerja; melibatkan karyawan pria dan wanita dalam membuat keputusan atau kebijakan dalam perusahaan; serta adanya kebijakan yang adil dan melindungi pria dan wanita dalam bekerja. Hal ini membuat wanita akan mendapatkan akses ke karir mereka, kesamaan gaji dan tunjangan, pendidikan, informasi dan akses lainnya, sehingga wanita mampu mengembangkan diri mereka secara maksimal. Selain itu, perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan dari komitmen perusahaan dalam memberikan kesamaan hak antara pria dan wanita, diantaranya adalah meminimalisir resiko pengaduan terhadap praktek diskriminasi yang akan merusak nama baik perusahaan serta adanya kepuasan kerja tersendiri dalam diri pekerja yang mendapat perlakuan baik dan adil dari atasannya, sehingga memberikan semangat kerja yang baik (Wardani). Kesetaraan gender yang ada dapat meningkatkan rasa saling menghormati dan kepercayaan antara karyawan pria dan wanita dan

merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan dan memajukan perusahaan (Angkasawati).

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah disampaikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction. Berarti semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya dan begitu pula sebaliknya.
2. Berdasarkan *mean* skor yang diperoleh, kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita Toserba Yogya Cherbon Junction termasuk dalam kategori tinggi. Sementara lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction termasuk dalam kategori baik.
3. Jenis kelamin tidak berlaku sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Toserba Yogya Cherbon Junction, karena didapati hasil regresi variabel moderasi tidak signifikan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dicapai, serta mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi manajemen Toserba Yogya Cherbon Junction

Berdasarkan hasil penelitian, bagi manajemen Toserba Yogya Cherbon Junction, agar dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik secara fisik dan non fisik, dimana kejelasan pekerjaan serta sistem kerja dan kontrol terhadap karyawan bisa ditingkatkan serta juga mengenai kondisi udara dalam lingkungan kerja juga bisa diperbaiki.

## 2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, bagi peneliti selanjutnya agar bisa menambah jumlah sampel pria agar penelitian bisa lebih representatif dan juga penelitian lainnya bisa dilakukan di kawasan lainnya selain toserba. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor finansial (jaminan kerja) berupa gaji, berbagai macam tunjangan, pemberian jasa produksi (bonus), promosi, jaminan sosial termasuk uang pensiun, dan sebagainya; faktor psikologis berupa kesesuaian jenis pekerjaan, persepsi terhadap pekerjaan; motivasi kerja; faktor pegawai seperti usia, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman dan masa kerja, kepribadian, dan emosi; faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, dan faktor-faktor lainnya.

## 3. Saran bagi Karyawan

Para karyawan jika merasakan ketidakpuasan kerja dan merasa adanya kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, bisa mengkomunikasikannya dengan manajemen, sehingga bisa didiskusikan bersama penyelesaian dari masalah yang dihadapi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiati, M. P. (2013). Analisis mengenai problematika yang dihadapi karyawan wanita di bidang perhotelan. *Binus Business Review*, 4(1), 102-110.
- Akhtar, N., Ali, S., Salman, M., Ur-Rehman, A., & Ijaz, A. (2014). Interior design and its impact on of employees productivity in Telecom Sector, Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*, 4(6), 74-82.
- Amalia, M. D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(1), 106-117.
- Angkasawati. (2009). Analisis pola pekerjaan wanita dan pengaruhnya terhadap pendapatan keluarga. *Publiciana*, 2(1), 56-106.
- As'ad, Moh. (1999). *Psikologi industri* (Edisi 4). Yogyakarta: Liberty.

- Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chalil, R. D., & Dharmmesta, B. S. (2015). The role of consumer involvement as a moderating variable: The relationship between consumer satisfaction and corporate image on service loyalty. *Journal of Asian Scientific Research*, 5, 303-319. doi: 10.18488/journal.2/2015.5.6/2.6.303.319
- Dhermawan, A. A. N. B, Sudibya, I. G. A, & Utama. I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- El-Zeiny, R. M. A., (2013). Interior design of workplace and performance relationship: Private sector corporations in Egypt. *Asian Journal of Environment-Behaviour Studies*, 4, 49-61. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.02.145
- Fadillah, B., Djoko, H., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2(2), 1-9.
- Farlianto. (2012). Memelihara kepuasan kerja karyawan melalui konsep manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 102-110.
- Felanny, & Moekardjono, S. R. (2013). Hubungan stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan X. *Jurnal Noetic Psychology*, 3(2), 196-207.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handayaniingrum, I., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 141-149.
- Haryanto, C. T. (2017). Hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan produksi divisi quality assurance di PT. Formulatrix Salatiga. *Skripsi. Program Studi Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*.
- Hasibuan, M., S., P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.



- Hasibuan, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan non sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Istijanto. (2005). *Riset sumber daya manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi* (Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Lee, Y. K., Nam, J. H., Park, D. H., & Lee, K. A. (2006). What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees?. *Journal of Services Marketing*, 20, 251-264. doi: 10.1108/08876040610674599
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maqsood, A. (2011). Work environment, burn out, organizational commitment and role of personal variables as moderators. *Doctoral dissertation*. National Institute of Psychology Center of Excellence.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Murtafia, I. & Suryalena. (2015). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan (kasus bagian pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). *Jom FISIP*, 2(2), 1-15.
- Nuqul, F. N. (2009). Perbedaan penilaian keadilan karyawan ditinjau dari jenis kelamin. *EGALITA (Jurnal Kesetaraan dan Keadilan Gender)*, 4(1), 207-216.
- Pane, U. L. (2016). Pengaruh kehadiran PT SOL (Sarulla Operational Limited) panas bumi terhadap kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Pahae Julu Kabupaten Tapanuli Utara Sumatera Utara. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.
- Putri, S. D., Silfeni, & Yuliana. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi. *Journal Home Economic and Tourism*, 13(3), 1-17.
- Rachmawati, A. D., Siswhara, G., & Sukirman, O. (2016). Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverage product department The Papandayan Hotel Bandung. *Gastronomy Tourism*, 2(1), 147-153.

- 
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, Dwi. (2010). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi*. Program Studi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Wardani, R. A. (2014). Kesetaraan dan keadilan untuk pekerja wanita dalam kajian gender. Diambil kembali dari [https://www.academia.edu/8064543/Kesetaraan\\_dan\\_Keadilan\\_Untuk\\_Pekerja\\_Wanita\\_Dalam\\_Kajian\\_Gender](https://www.academia.edu/8064543/Kesetaraan_dan_Keadilan_Untuk_Pekerja_Wanita_Dalam_Kajian_Gender)
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* (Edisi pertama). Jakarta: Kencana.
- Wibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1-9.