

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Repatriasi terhadap Kepuasan Kerja

(Studi Kasus pada PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana

Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

TAMARA MAGDALENA

NIM. 135030301111020



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

MINAT BISNIS INTERNASIONAL

MALANG

2018

KATA PENGANTAR

Puja dan Puji syukur kata yang patut peneliti haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan berkat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA dan REPATRIASI terhadap KEPUASAN KERJA (Studi pada PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang).

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Muhammad Iqbal, S.Sos, MIB, DBA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Wilopo, MAB selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi
5. Bapak M. Kholid Mawardi, S.Sos, MAB, PhD selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi
6. Bapak Heru Susilo, M.A selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar pada jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Widhi selaku Manajer Personalia dan seluruh staf dari PT. PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen.
9. Kedua Orangtua tercinta, Edy Mustafa dan Anik Herawati serta Kakak tersayang Cendy Abednego dan Adik tersayang Thalia Edyani, dan seluruh

keluarga besar Soehari yang senantiasa memberikan doa serta dukungan mulai awal kuliah, hingga penyusunan skripsi selesai.

10. Fandika, yang telah memberikan doa dan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini dan melanjutkan cita-cita besar lainnya.
11. Adiesta Feby, Shelvia Jeon, dan Evangelia Simanjuntak yang menjadi sahabat penulis di kampus dan selalu meluangkan waktunya untuk penulis.
12. Ester Daniar, Yovita Chintya, Devi Iendra, Mega Oktavia, Ihwan Hutri, Reika Widya yang memberikan doa dan dukungannya untuk penulis.
13. Pihak-pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah memberikan informasi serta dukungan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 1 Februari 2018

TAMARA MAGDALENA

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Empiris	5
1. Angga P. S (2010)	5
2. Anna, F. A. (2011)	5
3. Mukti Wibowo (2011)	6
B. Kajian Teoritis	7
1. Lingkungan Kerja	7
2. Manfaat Repatriasi (manfaat individu)	17
3. Kepuasan Kerja	18
4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
C. Model Konsep dan Hipotesis	25

D. Model Konsep	25
E. Model Hipotesis	26

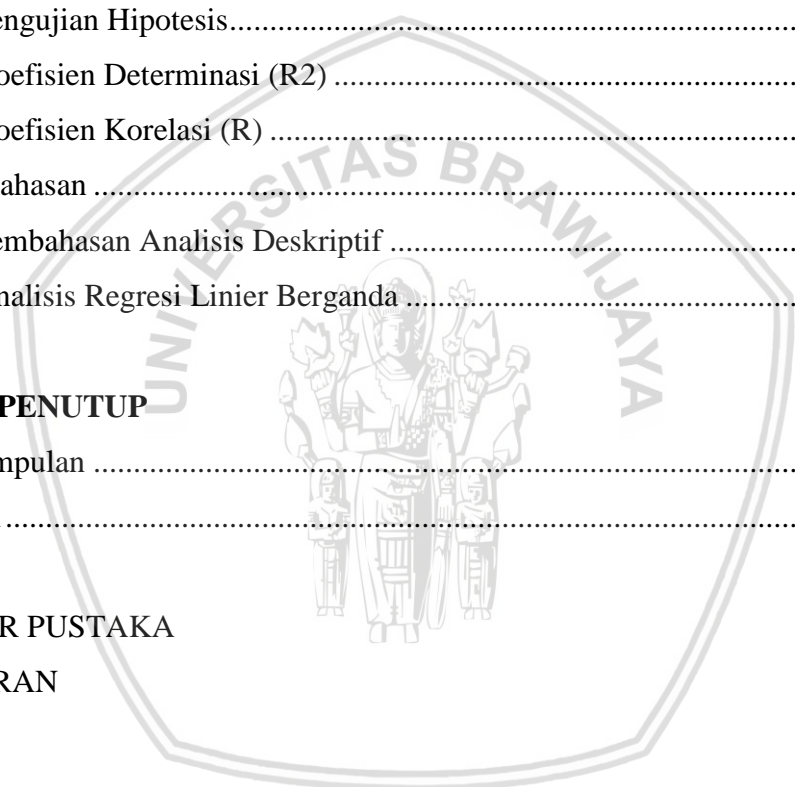
BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional, Konsep, Variabel dan Pengukuran.....	27
D. Definisi operasional	27
1. Konsep dan variabel.....	28
2. Skala pengukuran	28
E. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	30
F. Jenis Data.....	30
1. Data primer.....	30
2. Data sekunder.....	30
F. Pengumpulan Data	31
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	32
1. Validitas	32
2. Reliabilitas	32
H. Tehnik Analisis Data.....	33
1. Analisis Deskriptif	33
2. Analisis Regresi Linier berganda	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
1. Profil PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen	38
2. Visi dan Misi PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen.....	39
B. Gambaran Umum Responden.....	42
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43

4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	43
C. Deskripsi Variabel Penelitian	44
1. Lingkungan Non Fisik (X1)	45
2. Repatriasi (X2)	49
3. Kepuasan Kerja (Y).....	52
D. Analisis Statistik Inferensial.....	55
1. Uji Asumsi Klasik.....	55
2. Analisis Regresi Linier Berganda	57
3. Pengujian Hipotesis.....	58
4. Koefisien Determinasi (R ²)	62
5. Koefisien Korelasi (R)	63
E. Pembahasan	64
1. Pembahasan Analisis Deskriptif	64
2. Analisis Regresi Linier Berganda	66
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Respon ketidakpuasaan Kerja Karyawan.....	23
Gambar 2.2 Model Hipotesis	25
Gambar 2.3 Model Konsep	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	57



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....	29
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.5 Skala Pengukuran.....	44
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Lingkungan non fisik (X1)	45
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Repatriasi (X2)	49
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Kepuasan kerja (Y)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Linier Berganda	58
Tabel 4.12 Hasil Uji t	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi dan Determinasi	63
Tabel 4.15 Interpretasi Koefisien Korelasi	63

RINGKASAN

Tamara Magdalena, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Repatriasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang). Heru Susilo, M.A

Repatriasi adalah pemulangan kembali karyawan atau tenaga kerja asing dari negara tempat anak perusahaan beroperasi ke negara asalnya. Dan ada beberapa alasan/faktor pemulangan TKI itu sendiri adalah sebagian besar kepulangannya di sebabkan oleh karena masa kontrak habis, dipulangkan oleh majikan, kepentingan keluarga dan faktor kepuasan kerja menjadi yang terpenting. Karena hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan itu sendiri akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan akan berdampak positif pada kepuasan kerja.

Penelitian ini memakai metode penjas (explanatory resesearch) Penelitian penjelasan (explanatory resesearch) dengan sebuah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kerja asing yang ada di kota Kepanjen dengan jumlah populasi sebanyak 15 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda, yaitu analisis yang mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Hasil penelitian ini diketahui ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja = 0,475 (47,5%). Ada pengaruh variabel repatriasi terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil uji t variabel repatriasi terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,036. Nilai F hitung > F tabel dimana $18,827 > 3,3158$ dengan $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja dan repatriasi secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan. Apabila lingkungan kerja dan repatriasi yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, repatriasi dan kepuasan kerja

SUMMARY

Tamara Magdalena, 2018, The influence of work environment and job satisfaction against Repatriation (Study on PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen Malang).
Heru Susilo, M.A

Repatriation is the repatriation of employees or foreign workers from countries where company operates to their home country. And there are several reasons / factors deportations itself is largely because of his return caused by the contract expires, discharged by the employer, the benefit of family and job satisfaction factor being the most important. Because of the good relationship between superiors and subordinates itself will create a good working environment and will have a positive impact on job satisfaction.

The study used the descriptive method (explanatory research) Research explanations (explanatory research) with a quantitative approach. The sample in this study is the foreign workers in Kepanjen with a total population of 15 people. The analytical method used in this research is multiple linear analysis, which analyzes determine the influence of independent variables on the dependent.

The results of this study are known to exist influence the working environment variable to variable job satisfaction. The influence of the work environment variable to variable job satisfaction = 0.475 (47.5%). There repatriation variable effect on job satisfaction variables. T test results repatriation variable to variable job satisfaction generate significant value of 0,036 t. F count > F table where 18.827 > 3.3158 with Sig.F < α is 0.000 < 0.05 then the regression analysis model is significant. This means that H0 is rejected and Ha accepted so that we can conclude the work environment and repatriation simultaneously (together) significantly influence employee satisfaction. If the working environment and repatriation of employees have increased it leads to an increase in job satisfaction.

Keywords: work environment, repatriation and job satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai, 2005:307). Tujuan perusahaan bisa berupa keuntungan yang sebanyak banyaknya, untuk merealisasikannya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah memenuhi tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Manusia dalam segala aktivitasnya tentu akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika melakukan pekerjaan, manusia sebagai pekerja tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas kerja, yang di dalamnya terdapat meja, kursi, sirkulasi udara, kelembaban dan lainnya (Sedarmayanti, 2001:21). Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga dengan baik dan maksimal. Suasana kerja haruslah dijaga dengan baik untuk menghindari sebuah permasalahan yang ada untuk menghindari hubungan yang tidak baik kepada atasannya. Oleh karena itu lingkungan kerja itu sendiri juga dapat mempengaruhi apakah TKI dapat

bertahan disana atau akan kembali ke tempat asal mereka sendiri yang disebut dengan repatriasi.

Repatriasi itu sendiri adalah pemulangan kembali karyawan atau tenaga kerja asing dari negara tempat anak perusahaan beroperasi ke negara asalnya. Menurut Baruch et al. (2002) alasan mengapa karyawan atau tenaga kerja asing di kirim/ bekerja di luar negeri adalah untuk mendapatkan sebuah pengalaman dan bisa juga untuk pengembangan sebuah karir.

Dan ada beberapa alasan/faktor pemulangan TKI itu sendiri adalah sebagian besar kepulangannya di sebabkan oleh karena masa kontrak habis, dipulangkan oleh majikan, kepentingan keluarga dan faktor kepuasan kerja menjadi yang terpenting. Karena hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan itu sendiri akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan akan berdampak positif pada kepuasan kerja.

Setiap orang yang bekerja berharap akan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Dan pada dasarnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan hal yang individual ,karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat yang dirasakan oleh setiap individu. Dan banyak juga aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah upah, pekerjaan, pengawasan, teman kerja, jaminan kerja dan promosi (Sopiah, 2008:171). Upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan haruslah sesuai dengan kesepakatan antara atasan dengan bawahannya.

Kondisi yang mendukung kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan tentunya akan membuat semangat dalam menjalani sebuah pekerjaan yang ada. Dan bawahan itu sendiri akan semakin mudah juga mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya. Maka dari itu atasan dan bawahan harus mencerminkan dan mendukung kerjasama yang baik.

Berdasarkan uraian di atas mengenai tentang lingkungan kerja yang ada, pemulangan tenaga kerja atau repatriasi dan kepuasan kerja yang kondusif menjadi daya tarik untuk ditelusuri dalam sebuah penelitian dengan mencermati dan menganalisis kegiatan yang ada pada kantor PJTKI Prima Duta Sejati yang bertempat di Kepanjen-Malang, sehingga penelitian ini berfokus dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Repatriasi terhadap Kepuasan Kerja” (Studi Pada TKI di Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat ditarik beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja TKI di Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang?
2. Apakah ada pengaruh repatriasi terhadap kepuasan kerja TKI di Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, dapat ditarik beberapa tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja TKI di Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh repatriasi terhadap kepuasan kerja. TKI di Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang

D. Kontribusi Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian tersebut, maka diharapkan penelitian ini nantinya dapat memberikan kontribusi yang baik secara teoritis maupun secara praktisi, yaitu :

1. Kontribusi penelitian ini secara teoritis adalah untuk memberikan pengetahuan ilmiah yang dapat dijadikan bahan referensi kepada peneliti yang lainnya tentang pengaruh lingkungan kerja itu sendiri terhadap kepuasan kerja yang ada.
2. Kontribusi penelitian ini secara praktis di harapkan dapat menjadi input bahan referensi khususnya kepada PJTKI dalam melakukan repatriasi yang ada.

BAB II

PENDAHULUAN

A. Kajian Empiris

1. Angga P. S (2010)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional. Dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 54 karyawan. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Dan hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat lebih baik. Maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa setiap faktor kepuasan kerja meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional.

2. Anna, F. A. (2011)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap faktor kepuasan kerja meningkat lebih baik, maka secara signifikan dapat meningkatkan

komitmen organisasional. Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa setiap faktor kepuasan kerja meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional.

3. Mukti Wibowo (2011)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuosioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

B. Kajian Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pengerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai:

Keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dilatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan

lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Siagian (2002:198) definisi lingkungan kerja diartikan sebagai berikut:

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri

tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan tersebut.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, menurut Nitisemito (2000:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, dan keamanan. Sedangkan menurut Setyawan (2008:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan keamanan.

Dari beberapa pendapat diatas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, dan keamanan. Berikut ini penjelasan secara rinci mengenai unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

1. Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya pencahayaan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Apabila cahaya yang kurang jelas dapat berpengaruh pada pekerjaan yang lambat, banyak mengalami kesalahan sehingga menyebabkan kurang efisien dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan Nitisemito (2000:192) kurangnya penerangan atau bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu para karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2. Sirkulasi Udara

Ruang kerja dapat dikatakan nyaman apabila ruang kerja tersebut memiliki sirkulasi udara yang baik. Sirkulasi udara yang cukup dalam sebuah ruangan sangat diperlukan terutama jika di dalam ruangan yang penuh dengan karyawan. Dalam ruang kerja yang kurang udaranya akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga para karyawan mudah lelah dan merasa jenuh. Untuk perusahaan yang pertukaran udaranya kurang dapat menambahkan fasilitas lain misalnya Air Condition (AC). Menurut Ahyari (2001:231) cara yang diperlukan suatu perusahaan untuk mengatur suhu udara dengan melakukan pemasangan AC karena dapat

membantu para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Warna

Pemberian warna dalam ruang kerja dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Pemilihan warna yang tepat pada dinding ruangan dapat memberikan kenyamanan bekerja bagi karyawan. Menurut Assauri (2002:59) bahwa pemilihan warna yang baik akan menimbulkan keadaan penglihatan yang cukup baik dengan menghindari sinar silau matahari, mengawasi kontrak tajam dan meminimalisir kelelahan mata. Sebenarnya semua warna apa saja bila dipadukan dengan serasi pasti indah, tinggal bagaimana mengatur komposisi warna tersebut. Warna yang searasi di dalam ruang kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Kebersihan

Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan. Kurangnya perhatian terhadap tingkat kebersihan perusahaan dapat menimbulkan berbagai dampak buruk, misalnya karyawan akan malas dan kurang semangat bekerja apabila melihat lingkungan sekitar kantornya kotor. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000:191) setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan

kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan diruang kerja pribadi melainkan kebersihan di lingkungan sekitar tempat kerja. Suatu perusahaan hendaknya saling menjaga dan memelihara kebersihaan karena hal tersebut menjadi tanggungjawab bersama.

5. Keamanan

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar selalu aman maka perlu juga diperhatikan keamanan di tempat kerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satpam. Menurut Nitisemito (2000:139) yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang meliputi keamanan terhadap milik pribadi dan karyawan.

c. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingakt atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait denagn lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komonikasi yang baik antara

atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan Atasan-Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antar karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu, dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan produktivitasnya.

d. Repatriasi (Pemulangan)

Repatriasi menurut Baruch at.el (2002) adalah pemulangan kembali seseorang dari negara tempat dia bekerja ke negara asalnya. Pemulangan orang asing identik dengan kata repatriasi. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan pasal 58 ayat (2) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian yang

mengatur bahwa repatriasi adalah pemulangan kembali orang asing ke negara asalnya. Repatriasi atau pemulangan orang asing ke negara asal memiliki makna yang lebih luas dari deportasi. Deportasi merupakan sebuah sanksi administratif keimigrasian. Alasan seseorang dipulangkan berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian Pasal 25 ayat (1), Pejabat Imigrasi menolak Orang Asing untuk masuk Wilayah Indonesia dalam hal Orang Asing tersebut:

- a. Namanya tercantum dalam daftar Penangkalan.
- b. Tidak memiliki Dokumen Perjalanan yang sah dan masih berlaku.
- c. Memiliki Dokumen Keimigrasian yang palsu.
- d. Tidak memiliki Visa, kecuali yang dibebaskan dari kewajiban memiliki Visa.
- e. Telah memberi keterangan yang tidak benar dalam memperoleh Visa.
- f. Menderita penyakit menular yang membahayakan kesehatan umum.
- g. Terlibat kejahatan internasional dan tindak pidana transnasional yang terorganisasi.
- h. Termasuk dalam daftar pencarian orang untuk ditangkap dari suatu negara asing.

- i. Terlibat dalam kegiatan makar terhadap Pemerintah Republik Indonesia.
- j. Termasuk dalam jaringan praktik atau kegiatan prostitusi, perdagangan orang, dan Penyelundupan Manusia.

Pemulangan dilakukan terhadap orang asing yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, dikenakan Tindakan Administratif Keimigrasian, dan sementara ditempatkan di Rumah Detensi Imigrasi. Proses pemulangan dan Alasan pemulangan

- a. Habis masa kontrak (67%)
- b. Dipulangkan majikan (13%)
- c. Adanya kepentingan keluarga (12%)
- d. Terkena Razia (2%)
- e. Sakit (3%)
- f. Pelecehan (1%)
- g. Tidak ada keterangan (2%)

Dari data tersebut dapat kita artikan bahwa sebagian besar TKI pulang karena masa kontraknya telah habis dan ada pula yang dipulangkan oleh majikannya sendiri. Dan dari data di atas dapat kita lihat sejumlah TKI yang tidak cocok atau bertengkar dengan majikannya sendiri. Dan kebanyakan masalah dari mereka adalah majikan, karena disini majikan menilai bahwa mereka tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Penyebabnya bermacam-macam yaitu sakit, ketidak pahaman bahasa, keterampilan dan masih banyak yang lainnya.

Proses pemulangan TKI dari negara tujuan ke daerah asal mereka sebagian besar di urus oleh majikan, ada juga di urus oleh diri sendiri dan di urus oleh agency mereka. Mereka yang mengurus sendiri proses pemulangannya sebagian besar adalah mereka yang menjadi seorang TKI non-dokumen, TKI yang sudah mempunyai pengalaman kerja di tempat kerjanya saat itu dan TKI yang telah pindah kerjanya.

Bandara/pelabuhan yang digunakan TKI dalam pemulangannya ternyata bermacam-macam, sebagian besar dipulangkan melalui bandara Juanda, Tanjung priok, bandara Soekarno Hatta, dan di Batam. Koprubi (2011) informasi bandara di Jakarta sangat membahayakan karena ada beberapa sekelompok orang yang didapati memalsukan identitasnya tanpa dapat di lacak oleh petugas karena sangat mirip dengan aslinya.

Hal pemalsuan identitas ini menjasi masalah apabila TKI yang dipalsukan itu terkrna musibah sampai (meninggal dunia) , maka nantinya mayat yang akan dikirim sesuai dengan identitas yang ada, sehingga bisa saja tidak sampai ke keluarga aslinya.

2. Manfaat Repatriasi (manfaat individu)

a. Pengembangan karir dan promosi

Pengembangan karir merupakan hal yang penting bagi menurut repatriat karena hal ini bisa menguntungkan dirinya sendiri dan sekaligus dapat mempromosikan dirinya sendiri sehingga ini dapat memberi dampak yang baik bagi dirinya sendiri.

b. Meningkatkan keterampilan

Manfaat yang sangat penting dalam hal ini adalah peningkatan keterampilan kita. Dimana di sini kita di ajari oleh terampil dalam hal apapun karena keterampilan ini penting di dalam dunia kerja.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan manfaat yang sangat penting dari sebuah kesuksesan repatriasi karena, kepuasan kerja itu sendiri bagian yang penting dari semua situasi independen.

3. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Newstrom (1996:105) yaitu: “Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka” Sedangkan menurut Siagian (2002:295) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Karena itu tidak sederhana dalam melakukan analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Sedangkan menurut Martoyo (1998:132) kepuasan kerja adalah: “Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Sedangkan menurut Robbins (2003:30) kepuasan

kerja adalah: "Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang , selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Berdasarkan pendapat mengenai kepuasan kerja diatas dapat digaris bawahi bahwa kepuasan kerja yaitu merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat mewakili sikap secara menyeluruh sehingga berpengaruh terhadap perasaan di dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2000:120) terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja para pegawai, yaitu meliputi:

e. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, dan equity-inequity. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity) maka pegawai tersebut akan merasa puas.

f. Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, ia berpendapat bahwa untuk mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja pada pegawai tergantung pada

perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang di dapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas.

g. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi pegawai tersebut akan merasa tidak puas.

h. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

i. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acunya. Teori ini mengemukakan bahwa dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa

puas dan tidak puas, yaitu meliputi: faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi yang timbul karena adanya jaminan bahwa aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan dan adanya jaminan atas fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001:181) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

a. Kerja yang menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan peningkatan ketrampilan dan kemampuan mereka.

b. Ganjaran yang pantas

Pada karyawan menginginkan sistem upah sesuai dengan hasil kerja yang mereka lakukan.

c. Kondisi yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan mempunyai rekan sekerja yang mendukung ramah.

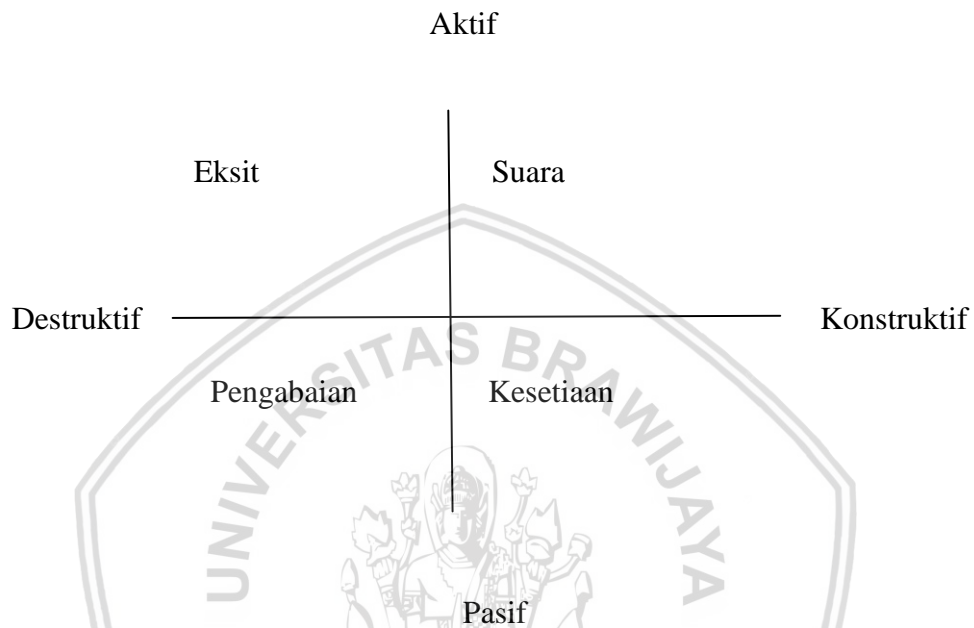
Menurut Mangkunegara (2000:117) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan mutu pengawasan, jaminan finansial dan jaminan sosial tenaga kerja, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan seorang karyawan dalam bekerja selain dipengaruhi faktor eksternal (perusahaan) juga dipengaruhi oleh faktor internal (karyawan), dimana kedua faktor tersebut saling mempengaruhi atau berhubungan. Faktor kepuasan kerja karyawan apabila dikaitkan dengan kondisi kerja yang mendukung disini program keselamatan dan kesehatan kerja menjadi alternatif utama yang menyebabkan kepuasan dalam bekerja di perusahaan.

Selain itu apabila ditinjau dari faktor pekerjaan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program terkait dengan upaya perusahaan untuk menciptakan rasa aman para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2001:154) terdapat empat respon karyawan terkait dengan ketidakpuasan

Ikerja karyawan pada perusahaan, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Respon ketidakpuasaan Kerja Karyawan
Sumber: Robbins (2001:154)

Berdasarkan gambar 1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Eksit: Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta keluar.
- b. Suara (voice), dengan aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, mencakup saran perbaikan membahas problem-problem dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan (loyalty), pasif tapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan

mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat”

- d. Pengabaian (neglect), secara pasif membiarkan kondisi memburuk termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa respon terhadap kepuasan karyawan terbagi menjadi empat bagian yang merupakan pengelompokan dari masing-masing kategori yang ada.

3. Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:101) menyatakan bahwa:

“Dua pendekatan yang paling banyak digunakan adalah angka nilai global tunggal (Single Global rating) dan skor penjumlahan (summation score) yang tersusun atas sejumlah fased (aspek) kerja. Metode angka nilai global tunggal tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab 1 pertanyaan, seperti misalnya “bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puasah anda dengan pekerjaan anda?”

Kemudian responden menjawab dengan melingkari dua suatu bilangan 1-5 yang berpadanan dengan jawaban dari “sangat dipuaskan” sampai ”sangat tidak dipuaskan”. Pendekatan lain penjumlahan fased pekerjaan lebih canggih, metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menyakan perasaan karyawan mengenai setiap unsur. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan rekan sekerja.

4. Keamanan Kerja

Keamanan kerja menurut Borg dan Elizur (1992) dalam Staufenbiel dan Konig (2011) menjelaskan tentang keyakinan seorang individu terhadap pekerjaannya yang mencakup kondisi pekerjaan, kesempatan promosi dan kesempatan untuk berkarir dalam waktu / jangka yang sangat panjang. Keamanan kerja sangat penting karena berpengaruh penting terhadap tingkat kehadiran karyawan , perilaku di tempat kerja dan pengunduran diri karyawan.

C. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Singarimbun (2008:33) “konsep adalah definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian dalam kelompok atau individu yang akan menjadi pusat perhatian ilmu social”. Berdasarkan penjelasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan repatriasi terhadap kepuasan kerja maka dapat kita rumuskan model konsep seperti gambar dibawah ini :

Gambar 2.2

Model Hipotesis

2. Model Hipotesis

Menurut Singarimbun (2008:33) menyatakan:

“Konsep itu sendiri adalah istilah definisi yang digunakan untuk menggambarkan suatu kejadian kelompok/individu yang ada yang akan menjadi pusat perhatian ilmu social.”

Dari model konsep di atas dapat di simpulkan kerangka konsep di bawah ini:



Gambar 3
Model Konsep

Berdasarkan Model hipotesis di atas maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja TKI (Y)

H₃: Repatriasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja TKI (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Kegunaan penelitian ilmiah untuk menyelidiki tentang bagaimana keadaan dan alasan sebuah konskuensi terhadap suatu keadaan khusus (Nazir, 1999:27). Berdasarkan penelitian ini dapat di golongan sebagai penelitian penjelas (*explanatory reseearch*) Penelitian penjelasan (*explanatory reseearch*) dengan sebuah pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5) penelitian penjelasan adalah penelitian yang melihat hubungan antar variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang. Tempat ini dipilih karena dapat mempermudah peneliti mendapatkan data-data yang di perlukan dengan lengkap.

C. Definisi Operasional, Konsep, Variabel dan Pengukuran

1. Konsep dan variabel

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang akan diteliti , karena melalui konsep yang ada dapat merumuskan hubungan-hubungan teoritis. Menurut Nazir (2005:122),

konsep adalah sebuah abstraksi yang perlu kita ukur. Konsep dalam penelitian ini adalah

- a. Konsep Lingkungan Kerja
- b. Konsep Repatriasi
- c. Konsep Kepuasan Kerja

Variabel menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2005:122), konsep adalah atribut subjek yang mempunyai sebuah ‘’variasi’’ antara yang satu dengan yang lainnya. Arikunto (2002:96) menyatakan variabel adalah sebuah objek penelitian dimana akan menjadi pusat perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat (dependent variable) adalah kepuasan kerja dan kemudian dinotasikan dengan (Y) sedangkan variabel bebas (independent variable) adalah lingkungan kerja dan kemudian dinotasikan dengan (X1) serta variable intervening adalah repatriasi yang dinotasikan dengan (X2).

2. Definisi operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan sesuatu variabel dengan cara memberi arti atau memberi operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel. Variabel bebas dalam hal ini adalah Lingkungan kerja (X) dan repatriasi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y).

Tabel 3.1
Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja fisik	Sirkulasi udara di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga saya merasa nyaman
		Ruang kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja
		Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga tidak mengganggu saya bekerja
		Pencahayaan di tempat kerja saya cukup terang, sehingga tidak menghambat saya bekerja
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Majikan memperlakukan saya dengan baik
		Antar sesama pekerja saling menghargai satu sama lain
		Saya merasa aman dari pemutusan kontrak kerja yang mengancam kelangsungan kerja saya
		Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan pekerja lain
		Majikan saya sering memotivasi sehingga saya bersemangat kerja
		Saya menjaga hubungan dengan atasan dan pekerja lain

Repatriasi	Repatriasi	Saya mempunyai kewajiban untuk merekomendasikan pekerja lain apabila saya pulang
		Perusahaan memberikan biaya yang tinggi dalam pemulangan
		Kontrak kerja saya yang sudah berakhir
		Tidak adanya kompensasi dalam berbagai bentuk pada waktu pemulangan
		Penyediaan lapangan kerja pada waktu kontrak berakhir
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya
		Saya merasa senang karena penghasilan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup
		Saya senang atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik
		Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan
		Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pengalaman

(Sumber : Data diolah, 2017)

3. Skala pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono (2008:93) menjelaskan skala likert digunakan untuk mengukur setiap sikap dan pendapat seseorang terhadap fenomena social yang ada. Dan penelitian ini telah dilakukan secara spesifik yang

selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel yang di ukur atau di jabarkan akan menjadi sebuah indikator yang dijadikan sebagai titik total dalam menyusun sebuah instrument berupa pertanyaan atau pernyataan.

Untuk variabel bebas penilaian jawaban dari responden :

- | | |
|----------------------------------|---------|
| a. Jawaban "Sangat Setuju" | Nilai 5 |
| b. Jawaban "Setuju" | Nilai 4 |
| c. Jawaban "Ragu-ragu" | Nilai 3 |
| d. Jawaban "Tidak setuju" | Nilai 2 |
| e. Jawaban "Sangat tidak setuju" | Nilai 1 |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2008b:115) menjelaskan "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan diteliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini jumlah populasinya sebanyak 30 tenaga asing yang kembali pulang dari daerah asal mereka.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008b:116) menjelaskan ‘Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut’. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kerja asing yang ada di kota Kepanjen dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling non probabilitas yaitu teknik sampling sensus atau jenuh. Menurut Sugiyono (2008:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota organisasi relative kecil dan diambil keseluruhan jumlah populasi yang diteliti.

E. Jenis Data

1. Data primer

Data yang digunakan untuk penelitian dari tempat actual terjadinya peristiwa disebut dengan data primer (Sekaran, 2007:77) Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan metode kuesioner yaitu data berdasarkan jawaban dari para responden atas daftar pertanyaan yang disebarkan.

2. Data sekunder

Data primer yang yang diperoleh melalui sumber daya yang ada disebut dengan data sekunder (Sekaran, 2007:77). Data sekunder dapat diperoleh melalui studi kepustakaan yang artinya bahan-bahan yang di dapatkan dari buku-buku literature, jurnal, artikel dan data yang ada.

F. Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Sugiyono (2008:162), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Dokumentasi

Merupakan suatu cara memperoleh data dengan jalan mencari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan dianggap penting.

c. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, melalui wawancara langsung untuk memperoleh informasi dari seseorang yang diwawancara.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Sehingga suatu instrumen yang *valid* atau sah mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang *valid* berarti mempunyai validitas rendah. Jadi, uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* dalam Arikunto (2006:170), yaitu:

Keterangan:

r	=	koefisien korelasi
X	=	skor item X
Y	=	skor item Y
n	=	banyaknya sampel dalam penelitian

Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan nilai r hitung dengan probabilitas. Bila probabilitas $\geq 0,03$ (3%), maka item-item dalam setiap variabel tersebut dinyatakan *valid* dan jika sebaliknya maka dinyatakan tidak *valid*. Berdasarkan hasil penelitian semua pertanyaan yang peneliti sebar ke responden semua Valid dan signifikan.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini perhitungan realibilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum b^2}{\sum a_1} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

ab_2 = jumlah varians butir

at_2 = jumlah varians total

Untuk dapat mengetahui apakah pengujian reliable atau tidak, maka digunakan metode Cronbacg's Alpha. Butir-butir pertanyaan dinyatakan reliable apabila hasil Cronbacg's Alpha $> 0,6$. Sebaliknya apabila jika Croncbach's Alpha $< 0,6$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil penelitian semua pertanyaan yang peneliti sebar ke responden semua Reliabel karena nilainya diatas 0,6.

H. Tehnik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner selanjutnya diolah dan dianalisis dengan cara sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Menurut sugiyono(2008:207) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari pengaruh hubungan antar variable

.Dalam penelitian ini, analisis deskriptif berisi tentang distribusi dari item masing-masing variabel. Data yang dikelompokkan selanjutnya di edit dan ditabulasikan ke dalam tabel. Dan setelah itu dilakukan secara deskriptif, ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam angka presentase.

2. Analisis Regresi Linier berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda, yaitu analisis yang mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk memperoleh nilai a, b1, b2 digunakan persamaan menurut sugiyono (2006:213) sebagai berikut:

$$b = a_0 + \sum_{n=1}^{\infty} \left(a_n \cos \frac{n\pi x}{L} + b_n \sin \frac{n\pi x}{L} \right)$$

Keterangan:

Y = Variabel kepuasan kerja

A= konstanta

B= koefisien regresi

X1= variabel lingkungan kerja

X2= variabel repatriasi

Pengujian dilaksanakan pada saat $\alpha = 0,05$ dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan SPSS. Pengujian ini dilakukan

dengan menggunakan pendekatan alternative yang didasarkan pada probabilitas dibawah 5%($P > 0,05$), yaitu:

- a) Jika probabilitas terhitung $P < 0,05$,maka H_0 ditolak / H_a diterima
- b) Jika probabilitas terhitung $P > 0,05$, maka H_0 diterima / H_a ditolak

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, signifikan atau tidak secara simultan dapat di uji dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2006:266):

$$F = \frac{r^2(N - k - 1)}{k(1 - r^2)}$$

Keterangan:

F= harga F sebagai uji keberatian regresi

R= Koefesien korelasi ganda

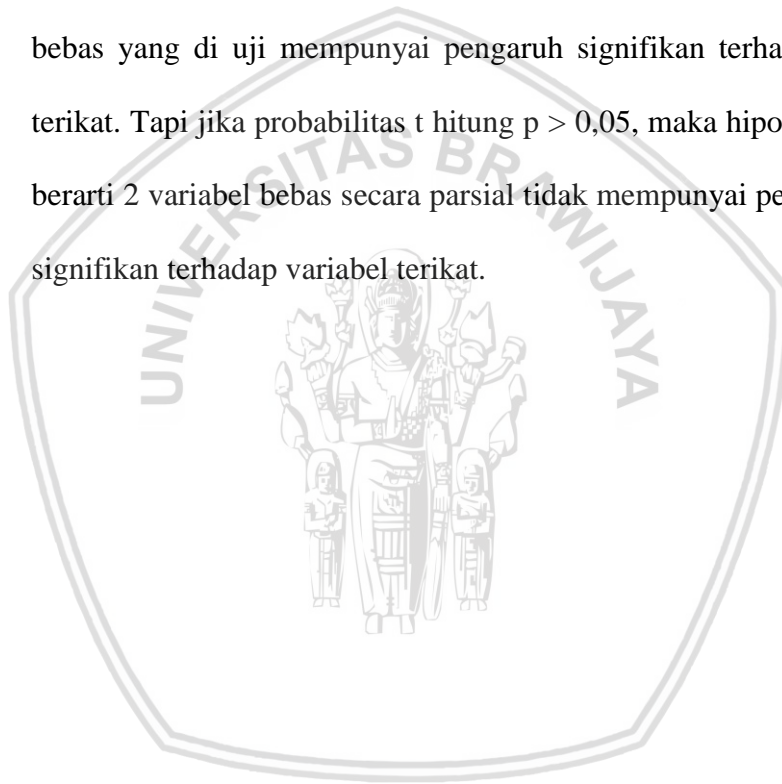
K= Jumlah variabel independen

N= Jumlah anggota sampel

Jika nilai probabilitas F hitung, nilai $p > 0,05$, maka hal ini berarti hipotesis diterima. Secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Untuk dapat menolak hipotesis , pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F hitung. Jika $p < 0,05$, maka hipotesis ditolak. Bila ditolak berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji parsial (uji t)

Uji T ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel (x_1 dan x_2) secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh yang paling signifikan diantara variabel lingkungan kerja dan repatriasi terhadap kepuasan kerja. Menurut Hasan (2008:108), Jika probabilitas t hitung $p < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima berarti variabel bebas yang di uji mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tapi jika probabilitas t hitung $p > 0,05$, maka hipotesis ditolak, berarti 2 variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen

PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen berdiri tanggal 23 Agustus 2007 sebagai Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) keluar negeri yang didirikan oleh bapak Agus Asrori yang beralamatkan Jl. Semeru Panarukan Kepanjen Siup PJTKI: KEP. 139/MEN/III/2007.1 PJTKI ini berdiri bermula dari minimnya lapangan kerja di Indonesia yang mengakibatkan banyaknya pengangguran yang terjadi di Indonesia pada umumnya dan khususnya di Kepanjen. Menindaklanjuti dari banyaknya calon-calon tenaga kerja Indonesia yang ingin mencari kerja keluar negeri, bapak Agus Asrori sebagai pendiri sekaligus Direktur Utama PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen hingga sekarang mempunyai inisiatif untuk memfasilitasi para calon tenaga kerja Indonesia tersebut untuk memberangkatkan dan menempatkan kerja keluar negeri. Hal demikian terbukti dengan eksistensi PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen baik yang ada di kantor pusat atau cabang Kepanjen yaitu dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik dan kelulusan perjalanan pemberangkatan kenegara tujuan kepada calon TKI.

Saat ini PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen telah memiliki reputasi sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang besar dan terbaik di Indonesia. Sebagai perusahaan yang terpercaya dan dapat diandalkan baik di mata calon

tenaga kerja dan agency di luar negeri, PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen telah menjadi tolak ukur kualitas bagi sebuah PJTKI di Indonesia.

2. Visi dan Misi PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen

Visi: “Menciptakan, melayani, dan menempatkan Tenaga Kerja Indonesia yang profesional dan berkualitas dengan integritas, produktivitas dan keunggulan”

Misi:

- a. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan peningkatan kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya.
- b. Penghargaan Kepada Tenaga Kerja Indonesia dan berhak untuk mendapatkan kehidupan yang bermakna. Salah satu kunci suksesnya adalah melalui pemberdayaan dan pelatihan setiap tenaga kerja mencapai kualitas terbaik.
- c. Berkomitmen untuk menjadi perusahaan pelatihan dan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang baik.

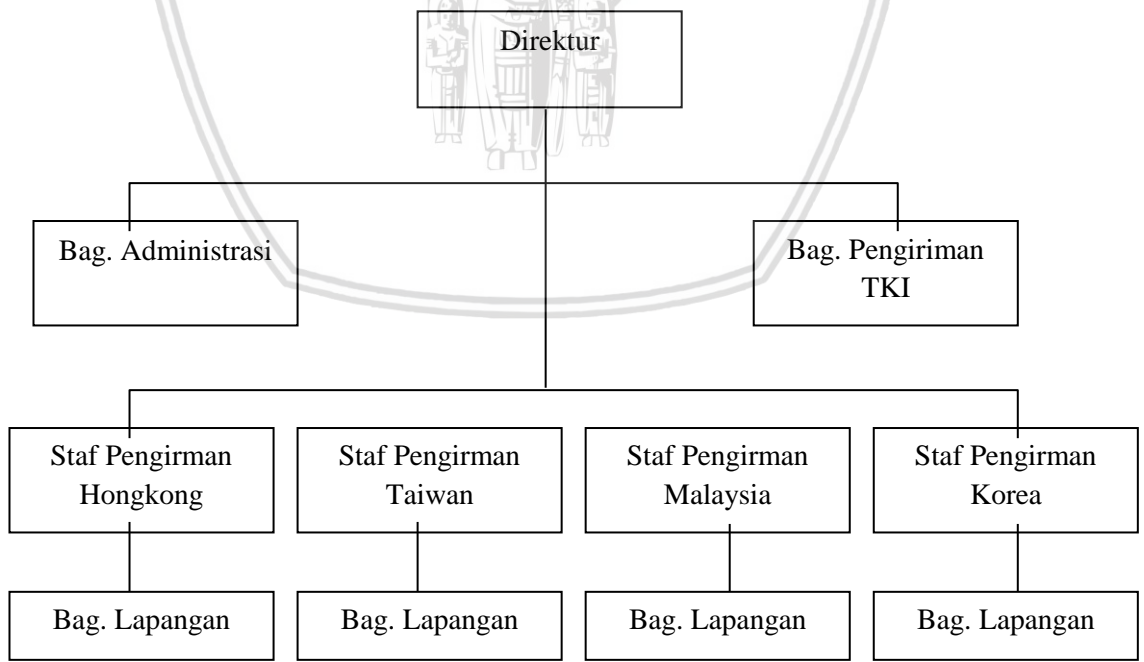
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen adalah sebagai berikut

- a. Direktur
 - 1) Bertanggung jawab segala keperluan perusahaan, meliputi; pencetakan inventaris kantor serta mengadakan hubungan dengan instansi lain yang berhubungan dengan perusahaan.
- b. Bagian Administrasi
 - 1) Bertugas menerima dan mempersiapkan semua surat-surat serta arsip-arsip mulai blanko pendaftaran calon tenaga kerja hingga surat perjanjian kerja antar calon TKI dengan PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen.

- 2) Bertugas menyiapkan dan mengamankan surat berharga (dokumen-dokumen penting) berkaitan dengan hal pembayaran serta memproses dan mengontrol pengambilan gaji (upah) tenaga kerja diluar Negeri.
- c. Bagian Pengiriman (staf pekerja lapangan) calon TKI
 - 1) Bertugas menangani calon TKI yang telah resmi direkrut oleh PJTKI Prima Duta Sejati Kapanjen untuk ditempatkan dipenampungan PJTKI, para calon tersebut diberi program pembekalan disini, calon TKI diberi pengarahan dan pembekalan yang sekiranya dibutuhkan diluar Negeri serta mengatur keberangkatan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: PJTKI Prima Duta Sejati Kapanjen

PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen sudah berpengalaman dan telah mengirim tenaga kerja ke luar negeri lebih dari 25.000 orang (per 2009) dan diakui oleh Pemerintah Indonesia sebagai PJTKI resmi yang berkualitas dan telah sering mendapatkan penghargaan dari Pemerintah. PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen memiliki catatan pemberangkatan tenaga kerja ke luar negeri yang relative tercepat. PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen memiliki fasilitas terlengkap dan berkualitas, baik untuk pelatihan maupun untuk kebutuhan calon tenaga kerja sehari-hari dan didukung dengan suasana yang ramah dan menyenangkan.

Selama proses pelatihan, para calon tenaga kerja perlu untuk tinggal beberapa saat di Balai Latihan Kerja. Untuk itu, PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen merancang BLK dengan memprioritaskan kepentingan calon tenaga kerja, mulai dari fasilitas pelatihan hingga fasilitas penunjang kebutuhan mereka sehari-hari.

Salah satu ciri khas PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen yang tampak nyata adalah Suasana kekeluargaan dan keramah tamahan, sejak proses administrasi perekrutan awal, proses pelatihan, kehidupan di BLK sehari-hari hingga proses pemberangkatan. Sebuah suasana yang menyenangkan antara staf kantor, staf pengajar dan juga di antara calon tenaga kerja sendiri sebagai satu keluarga besar.

Beragam fasilitas di PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen dirancang untuk memenuhi standar dan suasana kerja yang sesungguhnya di luar negeri baik untuk mendukung pelatihan tenaga kerja formal (perawat, pekerja konstruksi/pabrik) dan informal (rumah tangga). Didukung oleh pengajar berpengalaman dan diawasi

langsung oleh para direksi, PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen dapat memberikan standar kualitas kerja yang mampu menjawab pasar global yang kompetitif.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 responden melalui penyebaran kuesioner kepada pada PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, jenjang pendidikan, masa kerja dan usia. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	11	36,67%
Perempuan	19	63,33%
Total	30	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis laki-laki sebanyak 30 orang (100%). Menurut data di atas dapat disimpulkan bahwa semua responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 2 tahun	8	26,67%
3 – 5 tahun	18	60%
> 6 tahun	4	13,33%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden masa kerja < 2 tahun sebanyak 8 orang (26,67%), masa kerja 3–5 tahun sebanyak 18 orang (60%) dan sisanya sebanyak 4 orang (13,33%) > 6 tahun. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah 3–5 tahun sebanyak 18 orang (60%).

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	5	16,67%
SMP	8	26,67%
SMA/Sederajat	17	56,67%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden tingkat pendidikannya SD sebanyak 5 orang (16,67%), responden tingkat pendidikannya SMA/Sederajat sebanyak 8 orang (26,67%), dan sisanya sebanyak 17 orang (56,67%) tingkat pendidikannya SMA/Sederajat. Menurut data di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden tingkat pendidikannya SMA/Sederajat sebanyak 17 orang (56,67%).

4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
18 – 25	10	33,33%
26 – 35	12	40,00%
36 – 45	8	26,67%
Total	30	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Data pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki umur 18 – 25 tahun sebanyak 10 orang (33,33%), karyawan yang memiliki umur 26 – 35 tahun sebanyak 12 orang (40,00%), dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah usia 36 – 45 tahun dengan jumlah 8 orang (26,67%).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam penelitian ini, penulis juga mencantumkan tabel 4.5 yang digunakan untuk alat ukur sebagai analisis deskripsi jawaban responden.

Tabel 4.5
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/ sangat mendukung/ sangat puas	5
Setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas	4
Cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas	3
Tidak setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas	2
Sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak mengetahui/ sangat tidak menyenangkan/ sangat tidak baik/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak puas	1

Sumber: Sugiyono, 2008:131

Berdasarkan rentang skor diatas, maka interval = (skor tertinggi-skor terendah)/jumlah kelas = $(5-1)/5=0,8$. Sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

1. 1,00-1,80 = sangat rendah/sangat kecil/ sangat lemah
2. 1,81-2,60 = rendah/kecil/lemah
3. 2,61-3,40 = cukup

4. 3,41-4,20 = tinggi/besar/kuat/naik

5. 4,21-5,00 = sangat tinggi/ sangat besar/ sangat kuat

1. Lingkungan non fisik (X_1)

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden
pada variabel Lingkungan non fisik (X_1)

	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$X_{1.1}$	0	0	0	0	2	6.7	20	66.7	8	26.7	4.20
$X_{1.2}$	0	0	0	0	2	8.7	21	70.0	7	23.3	4.17
$X_{1.3}$	0	0	1	3.3	4	13.3	17	56.7	8	26.7	4.07
$X_{1.4}$	0	0	2	6.7	3	10.0	16	53.3	9	30.0	4.07
$X_{1.5}$	0	0	1	3.3	2	6.7	18	60.0	9	30.0	4.17
$X_{1.6}$	0	0	1	3.3	5	16.7	17	56.7	7	23.3	4.00
$X_{1.7}$	0	0	1	3.3	3	10.0	16	53.3	10	33.3	4.17
$X_{1.8}$	0	0	2	6.7	2	6.7	22	73.3	4	13.3	3.93
$X_{1.9}$	0	0	2	6.7	4	13.3	21	70.0	3	10.0	3.83
$X_{1.10}$	0	0	2	6.7	5	16.7	16	60.0	5	16.7	3.87
Grand mean Variabel X_1											4,05

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan:

$X_{1.1}$ = Sirkulasi udara di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga saya merasa nyaman

$X_{1.2}$ = Ruang kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja

$X_{1.3}$ = Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga tidak mengganggu saya bekerja

$X_{1.4}$ = Pencahayaan di tempat kerja saya cukup terang, sehingga tidak menghambat saya bekerja

$X_{1.5}$ = Majikan memperlakukan saya dengan baik

$X_{1.6}$ = Antar sesama pekerja saling menghargai satu sama lain

$X_{1.7}$ = Saya merasa aman dari pemutusan kontrak kerja yang mengancam kelangsungan kerja saya

$X_{1.8}$ = Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan pekerja lain

$X_{1.9}$ = Saya menjaga hubungan dengan atasan dan pekerja lain

$X_{1.10}$ = Majikan saya sering memotivasi sehingga saya bersemangat bekerja

Item Sirkulasi udara di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga saya

merasa nyaman ($X_{1.1}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 20 responden (66,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.1}$ sebesar 4,20 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan dalam bekerja selalu Sirkulasi udara di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga saya merasa nyaman.

Item Ruang kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja ($X_{1.2}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 2 responden (8,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 21 responden (70,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.2}$ sebesar 4,17 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Ruang kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja.

Item Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga tidak mengganggu saya bekerja ($X_{1.3}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.3}$ sebesar 4,07 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan Pencahayaan di tempat kerja saya tidak silau, sehingga tidak mengganggu saya bekerja.

Item karyawan Pencahayaan di tempat kerja saya cukup terang, sehingga tidak menghambat saya bekerja ($x_{1.4}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden

sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.4}$ sebesar 4,07 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan memberikan saran yang baik ke atasan untuk perbaikan kinerja ke depan.

Item Majikan memperlakukan saya dengan baik ($X_{1.5}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6,7) menyatakan kurang setuju, sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.5}$ sebesar 4,17 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan selalu berkomunikasi dengan baik kepada atasan mengenai pekerjaan, rekan kerja dan organisasi.

Item Antar sesama pekerja saling menghargai satu sama lain ($X_{1.6}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.6}$ sebesar 4,00 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan Antar sesama pekerja saling menghargai satu sama lain baik dengan atasan maupun dengan karyawan yang lain.

Item Saya merasa aman dari pemutusan kontrak kerja yang mengancam kelangsungan kerja saya ($X_{1.7}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden menunjukkan sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3

responden (10,0%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.7}$ sebesar 4,17 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa antar kelompok-kelompok kerja yang berbeda, karyawan selalu saling berbagi informasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Item Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan pekerja lain ($X_{1.8}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden menunjukkan sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 22 responden (73,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.8}$ sebesar 3,93 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki kordinasi yang baik dalam pembagian tugas antar departemen.

Item Saya menjaga hubungan dengan atasan dan pekerja lain ($X_{1.9}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden menunjukkan sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 21 responden (70,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.9}$ sebesar 3,83 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa saya menjaga hubungan dengan atasan dan pekerja lain.

Item Majikan saya sering memotivasi sehingga saya bersemangat bekerja ($X_{1.10}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden menunjukkan sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 16 responden (60,0%) menyatakan setuju

dan sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{1.10}$ sebesar 3,87 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Majikan saya sering memotivasi sehingga saya bersemangat bekerja.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel lingkungan non fisik sebesar 40,05 dapat dikategorikan nilai yang tinggi. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{1.1}$ (Sirkulasi udara di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga saya merasa nyaman) dengan skor 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara di tempat bekerja menjadi faktor utama kenyamanan bekerja TKI dalam variabel lingkungan non fisik mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Repatriasi (X_2)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden pada variabel Repatriasi (X_2)

	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
$X_{2.1}$	1	3.3	3	10.0	3	10.0	20	66.7	3	10.0	3,70
$X_{2.2}$	0	0	3	10.0	3	10.0	16	53.3	8	26.7	3,97
$X_{2.3}$	3	10.0	2	6.7	0	0	18	60.0	7	23.3	3,80
$X_{2.4}$	0	0	1	3.3	3	10.0	18	60.0	8	26.7	4,10
$X_{2.5}$	0	0	2	6.7	2	6.7	15	50.0	11	36.7	4,17
Grand Mean Variabel X_2											3,95

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan :

X_{2.1} = Mempunyai kewajiban untuk merekomendasikan pekerja lain apabila saya pulang

X_{2.2} = Perusahaan memberikan biaya yang tinggi dalam pemulangan

X_{2.3} = Kontrak kerja saya yang sudah berakhir

X_{2.4} = Tidak adanya kompensasi dalam berbagai bentuk pada waktu pemulangan

X_{2.5} = Penyediaan lapangan kerja pada waktu kontrak berakhir

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item Mempunyai kewajiban untuk merekomendasikan pekerja lain apabila saya pulang (X_{2.1}) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (10,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 20 responden (66,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X_{2.1} sebesar 3,70 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa mempunyai kewajiban untuk merekomendasikan pekerja lain apabila saya pulang.

Item Perusahaan memberikan biaya yang tinggi dalam pemulangan (X_{2.2}) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 3 responden (10,0) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item X_{2.2} sebesar 3,97 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Perusahaan memberikan biaya yang tinggi dalam pemulangan.

Item Kontrak kerja saya yang sudah berakhir (X_{2.3}) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 3 responden (10,0%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (6,7) menyatakan tidak setuju, sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju.

Rata-rata item $X_{2.3}$ sebesar 3,80 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa item Kontrak kerja saya yang sudah berakhir.

Item tidak adanya kompensasi dalam berbagai bentuk pada waktu pemulangan ($X_{2.4}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (10,0%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{2.4}$ sebesar 4,10 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa tidak adanya kompensasi dalam berbagai bentuk pada waktu pemulangan.

Item Penyediaan lapangan kerja pada waktu kontrak berakhir ($X_{2.5}$) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 15 responden (50,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item $X_{2.5}$ sebesar 4,17 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa antar karyawan Penyediaan lapangan kerja pada waktu kontrak berakhir.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel Repatriasi sebesar 3,95 dapat dikategorikan nilai yang tinggi. Hal menunjukkan bahwa proses repatriasi TKI yang bekerja melalui PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen berjalan dengan baik.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{2.5}$ (Penyediaan lapangan kerja pada waktu kontrak berakhir) dengan skor 4,17. Repatriasi menurut Baruch et.al (2002) adalah pemulangan kembali seseorang dari negara

tempat dia bekerja ke negara asalnya. Dari data tersebut dapat kita artikan bahwa sebagian besar TKI pulang karena masa kontraknya telah habis tetapi dijanjikan kembali dapat lapangan kerja oleh majikan. Dari adanya lapangan kerja kembali tersebut dalam variabel repatriasi mempengaruhi kepuasan dan kenyamanan bekerja TKI melalui PJTKI Prima Duta Sejati Kapanjen.

3. Kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden
pada variabel Kepuasan kerja (Y)

	STS		TS		RR		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y₁	0	0	1	3.3	5	1.7	17	56.7	7	23.3	4,00
Y₂	0	0	1	3.3	3	10.0	16	53.3	10	33.3	4,17
Y₃	0	0	2	6.7	2	6.7	22	73.3	4	13.3	3,93
Y₄	0	0	2	6.7	4	13.3	21	70.0	3	10.0	3,83
Y₅	0	0	2	6.7	5	16.7	18	60.0	5	16.7	3,87
Grand Mean Variabel Y											3,96

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan :

Y₁ = Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya.

Y₂ = Saya merasa senang karena penghasilan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup

Y₃ = Saya senang atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik

Y₄ = Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan

Y₅ = Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pengalaman

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya (Y₁) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (1,7%) menyatakan

kurang setuju, sebanyak 17 responden (56,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y_1 sebesar 4,00 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya..

Item Saya merasa senang karena penghasilan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup (Y_2). Hal itu ditunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 22 responden (73,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y_2 sebesar 3,93 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Saya merasa senang karena penghasilan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup.

Item Saya senang atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik. (Y_3) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 22 responden (73,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y_3 sebesar 3,93 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Saya senang atasan yang dapat memperlakukan bawahannya dengan baik.

Item Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan (6,7%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (13,3%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 21 responden (70,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 3

responden (3,83%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y_4 sebesar 3,83 hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan.

Item Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pengalaman (Y_5) menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 2 responden (6,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 18 responden (60,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju. Rata-rata item Y_5 sebesar 3,87, hal ini berarti responden cenderung setuju bahwa Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pengalaman.

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai grand mean variabel kepuasan kerja sebesar 3,96 dapat dikategorikan nilai tinggi. Dimana karyawan yang bekerja di luar negeri melalui PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen merasakan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja yaitu merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat mewakili sikap secara menyeluruh sehingga berpengaruh terhadap perasaan di dalam bekerja.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y_2 yaitu Saya merasa senang karena penghasilan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup dengan skor 4,17. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item Y_4 (Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan) dengan skor 3,83. Hal ini menunjukkan bahwa secara penghasilan para

pekerja merasakan kepuasan tetapi apabila ditunjukkan melalui jenis pekerjaan yang mereka hadapi mereka sedikit merasakan adanya tekanan bekerja.

D. Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat di tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,32980132
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,091
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil perhitungan diatas didapat nilai sig. sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal maka ketentuan H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Multikolonieritas

Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas. Pada asumsi ini diharapkan dapat dilakukan dengan melihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas nilai VIF dan *tolerance*. Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,449	2,228
Repatriasi	0,449	2,228

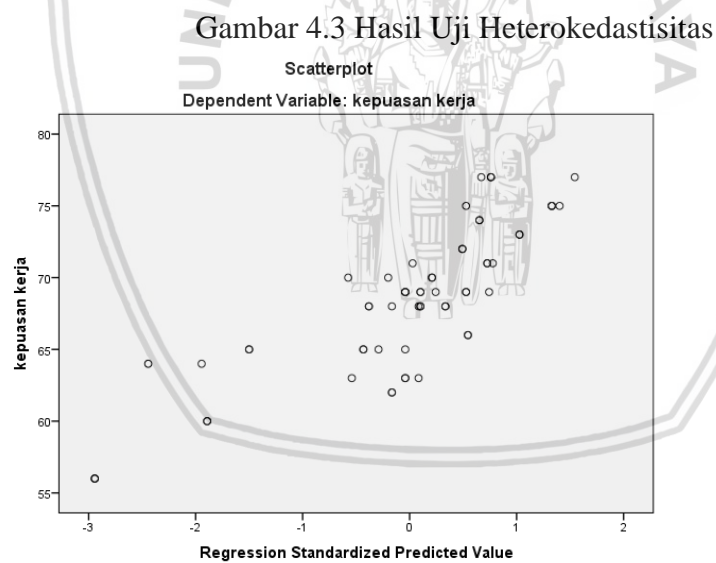
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF lingkungan kerja dan Repatriasi < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ artinya bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian heterokedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian heterokedastisitas dapat dilihat melalui *scatter plot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada *scatter plot* menyebar secara acak.

Dari hasil pengujian pada gambar 4.2 di dapat bahwa diagram tampilannya *scatter plot* membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heterokedastisitas. Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber: Data primer diolah, 2018

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan Repatriasi (X_2) terhadap variabel

terikat yaitu kepuasan kerjakaryawan(Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,177	3,472		0,051	0,960
1 lingkungan kerja	0,475	0,119	0,739	3,983	0,000
Repatriasi	0,120	0,119	0,132	0,170	0,036

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,177 + 0,475X_1 + 0,120X_2 + 3,472$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

- Konstanta sebesar 0,177 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan repatriasi (X_2) diasumsikan 0, maka besarnya variabel kepuasan kerjakaryawan (Y) adalah 0,177.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,475 menunjukkan apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja (X_1) maka akan mengakibatkan penurunan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,475 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan

kerjakaryawan. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerjakaryawan.

- c. Koefisien regresi variabel repatriasi (X_2) sebesar 0,120 menunjukkan apabila terjadi peningkatan repatriasi (X_2) maka akan mengakibatkan meningkatkan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,120 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa repatriasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan. Hal ini berarti semakin tinggi repatriasi maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja .

Kesimpulan dari hasil analisis regresi linier berganda diatas yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel repatriasi (X_2) memiliki arah hubungan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Maka dari itu, apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel repatriasi (X_2) meningkat maka akan diikuti peningkatan variabel kepuasan kerja (Y).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan nilai α (α). Apabila nilai signifikansi t $< \alpha$ (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hasilnya signifikan. Sedangkan apabila signifikansi t $> \alpha$ (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya hasilnya tidak signifikan. Hasil uji t dapat di lihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,177	3,472		0,051	0,960
1 komunikasi formal	0,475	0,119	0,739	3,983	0,000
komunikasi informal	0,120	0,119	0,132	0,170	0,036

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel $3,983 > 1,697$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Sig. t $<$ alpha (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) = 0,475 (47,5%)
- b. Hasil uji t variabel repatriasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,036. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Sig. t $<$ alpha (0,05) maka pengaruh variabel Repatriasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Besar pengaruh variabel Repatriasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) = 0,120 (12%). Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila Repatriasi meningkat maka kepuasan kerjakaryawan akan mengalami peningkatan.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan Repatriasi (X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan signifikansi F dengan nilai *alpha* (α) yaitu 0,05. Apabila signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sedangkan, Apabila signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat di lihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,517	2	35,759	18,827	,000 ^b
Residual	51,283	27	1,899		
Total	122,800	29			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 nilai F hitung $> F$ tabel dimana $18,827 > 3,3158$ dengan $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja (X_1) dan repatriasi (X_2) secara simultan (bersama-sama)

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan (Y). Apabila lingkungan kerja dan repatriasi yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja .

c. Variabel yang dominan

Dalam menentukan variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linier, maka peneliti menggunakan nilai *standart coefficients beta*. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.13 diketahui variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai beta 0,739 sedangkan variabel repatriasi (X_2) memiliki nilai beta 0,132. Maka dapat disimpulkan variabel repatriasi (X_2) adalah variabel dominan pada penelitian ini karena memiliki nilai beta lebih besar dibandingkan dengan nilai beta variabel lingkungan kerja (X_1). Repatriasi lebih dominan karena karyawan di Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang merasa lebih nyaman bekerja apabila berkomunikasi secara informal. Seperti melakukan perbincangan tentang pekerjaan antar karyawan di luar waktu kerja, melakukan diskusi dan berbincang-bincang dengan atasan juga dilakukan di luar tempat kerja.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) Repatriasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerjakaryawan (Y). Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,763 ^a	0,582	0,551	1,378

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,582. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan repatriasi berpengaruh sebesar 58,2% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara variabel bebas (lingkungan kerja dan Repatriasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerjakaryawan). Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,763. Nilai korelasi ini menunjukkan tentang hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan repatriasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerjakaryawan (Y) sebesar 76,3. Untuk menginterpretasikan hasil korelasinya dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.15
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2013:189

Jika dilihat pada tabel 4.14 nilai koefisien korelasi 0,763 berada pada kategori 0,60-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan sangat kuat. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Sehingga saat variabel bebas (lingkungan kerja dan repatriasi) meningkat maka variabel terikatnya (kepuasan kerja) akan mengalami peningkatan.

E. Pembahasan

1. Pembahasan Analisis Deskriptif

a) Lingkungan kerja (X_1)

Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang cenderung setuju bahwa karyawan menggunakan lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran angket yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada variabel lingkungan kerja ini terdapat 10 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel lingkungan kerja sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang menggunakan lingkungan kerja yang baik.

Repatriasi (X_2)

Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang cenderung setuju bahwa karyawan menggunakan Repatriasi yang baik. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran angket yang telah dilakukan oleh peneliti. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran angket yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada variabel Repatriasi ini terdapat 5 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel Repatriasi sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang cenderung setuju bahwa karyawan menggunakan Repatriasi yang baik.

b) Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran angket yang telah dilakukan oleh peneliti. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran angket yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada variabel lingkungan kerja ini terdapat 5 item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kepuasan kerja TKI sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan komunikasi dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan pada PT. Corin Mulia Gemilang.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a) Pengaruh Lingkungan kerja dan Repatriasi secara Parsial terhadap Kepuasan kerjakaryawan

1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel karyawan pada Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen - Malang memiliki lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel lingkungan kerja mayoritas adalah setuju yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,05. Hal ini berarti karyawan pada Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang dalam lingkungan pekerjaan sudah melakukan lingkungan kerja antara karyawan. Lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan dilakukan di lingkungan pekerjaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerjadan mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Siagian (2002:198) definisi lingkungan kerja di artikan sebagai berikut: Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukti Wibowo (2014), hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Repatriasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t variabel repatriasi (X_2) diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel repatriasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel repatriasi mayoritas adalah setuju yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,95. Hal ini berarti mahasiswa setuju terhadap kepuasan kerja TKI pada Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang. Maka dapat disimpulkan bahwa repatriasi dapat menjadi faktor penting yang dapat membantu maupun merugikan kepuasan kerja.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat Secara teori penelitian ini sesuai dengan Repatriasi menurut Baruch et.al (2002) adalah pemulangan kembali seseorang dari negara tempat dia bekerja ke negara asalnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar repatriasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan. Semakin tinggi repatriasi

yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja yang dihasilkan TKI meningkat.

b) Pengaruh lingkungan kerja dan repatriasi secara simultan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel lingkungan kerja (X_1) dan repatriasi (X_2) memiliki nilai $F < (\alpha) 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja dan repatriasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara lingkungan kerja dan repatriasi terhadap kepuasan termasuk kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan repatriasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,740 (74%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Menurut Siagian (2002:295) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel $3,983 > 1,697$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Sig. t $<$ alpha (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) = 0,475 (47,5%).
2. Ada pengaruh variabel repatriasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil uji t variabel repatriasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,036. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Sig. t $<$ alpha (0,05) maka pengaruh variabel Repatriasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah signifikan. Besar pengaruh variabel Repatriasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) = 0,120 (12%). Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila

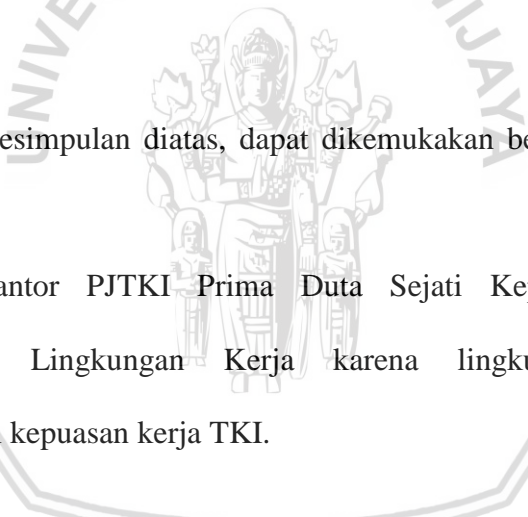
Repatriasi meningkat maka kepuasan kerjakaryawan akan mengalami peningkatan.

4. Nilai F hitung $>$ F tabel dimana $18,827 > 3,3158$ dengan $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja (X_1) dan repatriasi (X_2) secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan (Y). Apabila lingkungan kerja dan repatriasi yang dimiliki karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja .

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kantor PJTKI Prima Duta Sejati Kepanjen-Malang lebih meningkatkan Lingkungan Kerja karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja TKI.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharap menambah jumlah variabel selain lingkungan kerja dan repatriasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja TKI.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Alex S. Nitisemito, 2000, Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Assauri, Sofyan. 2002. Manajemen Pemasaran, dasar, konsep, dan strategi. Cetakan Ketiga, Jakarta : CV. Rajawali
- Ahyari, Agus. 2001. Manajemen Produksi. Yogyakarta : BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian, Rineka Cipta, Jogjakarta
- Borg, I., & D. Elizur. 1992. Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement', International Journal of Manpower 13, 13 26
- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Gaouzali, Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro). Jakarta: Djambatan
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasan, Ali. 2008. Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan. Yogyakarta. CAPS (Center For. Academic Publishing Service)
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Moh. Nazir, 1999, Metode Penelitian, Cetakan Keempat, PT Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo, 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins Stephen P, 2003. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.

- Robbins SP, dan Judge. 2001. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono dan Wibowo, 2005, Statistik Penelitian Edisi I , Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Sihombing, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai Pustaka
- Siagian Sondang P., 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2006. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES
- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. 2008. Metode Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES
- Sekaran, Uma. 2007. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugito, Sumartono. 2004. Manajemen Operasional. Malang: Banyumedia.
- Setyawan, Heri, dan Rika Ampuh Hadiguna. 2008. Tata Letak Pabrik. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta