

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA INDUSTRI PERTELEVISIAN DI JAKARTA  
SELATAN**

**Dewi Susita**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [dewisusita@yahoo.com](mailto:dewisusita@yahoo.com)

**Asian Tri Karina**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [asiansinaga@gmail.com](mailto:asiansinaga@gmail.com)

**Widya Parimita**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [widya\\_parimita@yahoo.com](mailto:widya_parimita@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui (1) Deskripsi atau gambaran umum dari lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan, (3) Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan, (4) Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan pada 125 karyawan pertelevisian di Jakarta Selatan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan metode survey dengan cara menyebar kuesioner kemudian diolah menggunakan program SPSS 24. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil yang didapat dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan. Dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $60,207 > 3,07$ ), dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Kerjasama tim, Kepuasan kerja

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pada sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting, dengan adanya Sumber Daya Manusia seperti karyawan yang berkualitas baik akan menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya (Widayanti & Sariyathi, 2016). Hal tersebut dikarenakan karyawan merupakan *asset* yang berharga pada sebuah perusahaan, oleh karena itu karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik agar mendapatkan hasil yang maksimal dan perusahaan juga mempunyai tanggung jawab untuk menjaga karyawan yang memiliki kinerja baik dengan memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya (Utami, 2019).

Pada tahun 2019 mencatat permasalahan yang dihadapi oleh media pada beberapa tahun ini adanya disrupsi digital. Dampak nyata dari situasi ini adalah makin sulitnya ekonomi pada media, dan ini yang menjadi pendorong utama sejumlah langkah efisiensi dan juga pemutusan hubungan kerja disejumlah perusahaan media. Selain itu, dengan adanya disrupsi ke era digital ini maka akan menyebabkan menyusutnya pembaca dan berkurangnya iklan (Manan, 2019).

Dengan adanya disrupsi digital tersebut juga berdampak kepada media pertelevisian contohnya yaitu salah satu perusahaan televisi Net Mediatama Televisi (Net TV) yang melakukan pemangkasan terhadap karyawannya, walaupun dari pihak Net TV mengatakan bahwa perusahaan hanya melakukan efisiensi dengan memberikan penawaran terhadap karyawan untuk mengundurkan diri. Tetapi, fakta yang terjadi banyak karyawan dari Net Tv yang akhirnya berhenti bekerja (Kompas, 2019).

Pada perusahaan pasti banyak sekali permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri, seperti permasalahan kepada atasan, rekan kerja, terhadap pekerjaannya bahkan lingkungan tempat karyawan itu bekerja. Dengan adanya permasalahan tersebut, dapat menimbulkan hal seperti karyawan yang mencari pekerjaan baru atau mengundurkan

diri dari perusahaan. Hal tersebut didukung oleh artikel dengan judul *Why Job satisfaction is an Important Phenomenon of the Vicious Circle?* yang ditulis oleh Bathena, (2018) mengatakan bahwa beberapa faktor paling penting bagi karyawan dalam hal kepuasan kerja, seperti bagaimana menghargai karyawan, apakah orang (karyawan) dapat mempercayai manajemen senior, seberapa aman dan jelas jenjang kariernya, dan seberapa adil bayarannya bagi karyawan.

Pada riset "*Global Leadership Study*" yang dilakukan pada tahun 2016 yang digagas Dale Carnegie memperlihatkan bahwa banyak tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, yang berencana pindah tempat kerja pada tahun baru, yang mengaku saat ini sedang mencari pekerjaan baru serta yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya. Menurut Joshua Siregar selaku Director National Marketing Dale Carnegie Indonesia, mengatakan bahwa penyebab dari hal tersebut adalah "Kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) dan keinginan untuk bertahan di suatu perusahaan (*intention to stay*) dipengaruhi oleh perilaku atasan ditempat karyawan tersebut bekerja" (Cahya, 2018).

Selaras dengan pernyataan di atas perusahaan yang memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya dengan baik akan meminimalisir hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan seperti keluar (*exit*) ketidakpuasan dengan meninggalkan perusahaan, suara (*voice*) ketidakpuasan yang diungkapkan melalui saran, loyalitas (*loyalty*) ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu kondisi membaik dan pengabaian (*neglect*) ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi memburuk (Robbins dan Judge, 2015). Selain faktor perilaku atasan di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja rendah, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hariandja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja (Emely *et al.*, 2017).

Selain dari keputusan karyawan akan pekerjaannya dapat dilihat lebih jauh terhadap profesi-profesi yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, hal tersebut di karenakan setiap profesi pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dengan melihat kepuasan kerja karyawan ini dapat dilihat profesi

yang mana saja yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dan profesi yang memiliki tingkat kepuasan rendah.

Selanjutnya, dari 10 profesi dengan tingkat kepuasan kerja paling tinggi. Riset yang dilakukan oleh Jobplanet yaitu sebuah platform komunitas online untuk berbagi informasi seputar dunia kerja dan perusahaan yang menganalisis data terkumpul melalui situs webnya sejak Januari hingga Juni 2016. Dengan melibatkan 48.250 orang karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia sebagai responden, dan menggunakan sampel 18.900 perusahaan dari berbagai sektor industri yang terdaftar di Jobplanet (Jobplanet, 2016).

**Tabel 1 Profesi Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Tinggi**

No.	Profesi	Rata-rata Tingkat Kepuasan Kerja
1.	Karyawan di bidang Pemerintahan (pegawai negeri sipil (PNS), petugas pelayanan sosial, serta anggota kepolisian dan tentara)	3,70%
2.	Karyawan di bidang Media dan Public Relations (PR) (wartawan, praktisi PR, pembawa acara, <i>editor</i> , <i>copywriter</i> , serta fotografer dan kameramen)	3,59%
3.	Karyawan di bidang Penelitian dan Pengembangan (Litbang) (ahli teknologi kelistrikan, ahli teknologi dan pengembangan pangan, staf Litbang, serta ilmuwan dan ahli Geofisika)	3,57%
4.	Karyawan di bidang Pelayanan ( <i>wedding planner</i> dan <i>wedding organizer</i> , pramugari, pemandu wisata, pemilik dan pengelola hotel, serta ahli kosmetika dan perawatan kecantikan)	3,52%
5.	Karyawan di bidang Pengembangan Bisnis (konsultan bisnis, direktur, dan perencana strategi bisnis)	3,51%
6.	Karyawan di Bidang Hukum (pengacara, auditor, dan petugas litigasi)	3,51%
7.	Pekerja Profesional (penerjemah bahasa, pengamat seni dan budaya, agen properti, juru masak, pilot, dan gamer profesional)	3,50%
8.	Karyawan di bidang Teknologi Informasi (TI) ( <i>game developer</i> , <i>web developer</i> , <i>application developer</i> , <i>UI/UX developer</i> , <i>hardware/software engineer</i> , <i>video engineer</i> , <i>system engineer</i> , <i>IT planner</i> , dan <i>IT project manager</i> )	3,49%
9.	Karyawan di bidang Engineering (perencana perkotaan dan tata ruang, arsitek, desainer interior, serta <i>electrical</i> dan <i>mechanical engineer</i> )	3,47%
10.	Karyawan di bidang Marketing ( <i>digital marketing</i> , <i>brand marketing</i> , riset pasar, dan <i>customer</i>	3,46%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil riset yang dilakukan pada tahun 2016 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada sektor industri pertelevisian (bidang media) berada pada posisi ke dua dengan rata-rata tingkat kepuasan 3,59%. Dengan melihat hasil riset pada tahun 2016 tersebut dapat dilihat bahwa pekerjaan yang berada di bidang pemerintahan menempati posisi satu dengan tingkat kepuasan 3,70%. Selain itu, banyaknya faktor-faktor globalisasi yang semakin meningkat seperti majunya era digital yang lebih mempengaruhi banyak masyarakat yang lebih cenderung menyukai platform sosial media seperti *youtube* yang akan menimbulkan dampak pada industri pertelevisian yang semakin kurang diminati (IDN Times, 2019). Dengan demikian, hal tersebut juga akan berdampak pada para karyawan yang bekerja di dalam industri pertelevisian maka peneliti ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri pertelevisian saat ini.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan yang digunakan Peneliti adalah lingkungan kerja dan kerjasama tim. Hal tersebut Peneliti ambil karena didukung oleh artikel dengan judul *Factors Influencing Employee Satisfaction* yang ditulis oleh Juneja, (2015) yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kondisi kerja suatu organisasi yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan yang tidak memiliki tempat kerja yang tepat dan tidak nyaman di tempat kerja mereka adalah orang-orang yang paling frustrasi dan tidak bahagia dengan pekerjaan mereka. Maka dapat dikatakan seorang karyawan yang menyatakan kepuasan dikatakan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, tidak seperti karyawan yang tidak puas yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan (Bhanu & Babu, 2018).

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan di tempat kerja dan juga mempertahankan hubungan antara rekan kerja, atasan, dan juga organisasi. lingkungan tempat karyawan bekerja adalah salah satu faktor utama yang

memegang kekuasaan dalam tingkat motivasi dan kepuasan kerja para karyawan (Mahesar *et al.*, 2019). Banyak bisnis gagal memahami pentingnya lingkungan kerja untuk kepuasan kerja karyawan dan karenanya menghadapi banyak kesulitan selama bekerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada industri televisi misalkan pada setiap karyawan pasti berbeda ada yang memang bekerja tetap di dalam perusahaan dan ada yang harus turun ke lapangan yang pasti memiliki medan kerja yang lebih berat, salah satu contoh karyawan yang bekerja pada industri pertelevisian seperti jurnalis yang memang harus turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan berita menurut catatan akhir tahun AJI (Aliansi Jurnalis Independen) 2019 terkait dengan kasus kekerasan terhadap jurnalis mengalami tingkat yang berfluktuasi (Manan, 2019).

**Tabel 2 Kasus Kekerasan Terhadap Jurnalis 2009-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Banyaknya kasus</b>
2009	38
2010	51
2011	45
2012	56
2013	40
2014	40
2015	42
2016	81
2017	60
2018	64
2019	53

**Sumber: aliansi jurnalis independen (2019)**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya kekerasan terhadap seorang jurnalis atau karyawan yang bekerja di industri pertelevisian mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan. Selain karyawan yang berkerja di lapangan, karyawan yang bekerja di kantor juga memiliki kondisi lingkungan kerja yang berat menurut IDN Times, (2017) yang dalam berita dengan judul “Perjuangan di televisi yang cuma dinikmati orang tangguh” yang mengatakan bahwa karyawan harus bertahan dengan dinginnya AC (*Air Conditioner*) ruangan studio yang dapat membuat

badan drop dan dapat mengganggu kelancaran karyawan dalam bekerja. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan di industri pertelevisian.

Menurut psikolog Lyly Puspa Palupi.S mengatakan faktor-faktor yang bisa menimbulkan depresi pada karyawan, yang disebabkan faktor pekerjaan, bisa bermacam-macam, di antaranya beban kerja yang terlalu berat, persaingan atau kompetisi antarkaryawan, relasi yang kurang kondusif antar karyawan, atau karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau berbahaya (Tempo, 2020).

Menurut artikel dengan judul *Teamwork & Encouragement on the Job* yang ditulis oleh Matthew Schieltz yang mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di dalam tim juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut di karenakan adanya rasa memiliki dan berinteraksi dengan orang lain yang memperkuat peran karyawan, memengaruhi sikap, dan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja (Smallbusiness.chron.com, 2020). Kerjasama tim (*teamwork*) memiliki definisi menurut Haris yaitu "kelompok kerja dengan tujuan bersama di mana anggota mengembangkan hubungan timbal balik untuk pencapaian tujuan atau tugas". Kepuasan kerja karyawan dan tingkat partisipasi dalam kerja tim menentukan kinerja keseluruhan tim khususnya dan organisasi secara keseluruhan (Shujaat *et al.*, 2014).

Menurut Tsabit *et al.*, (2018) salah satu kriteria karyawan yang dibutuhkan dalam bekerja pada perusahaan televisi adalah dalam dunia pekerjaan televisi tentunya banyak hal yang dilakukan secara berkelompok atau tim, terlebih jika karyawan tersebut diposisikan pada bagian program. Kualitas pada program acara tersebut akan bergantung dengan cara kerjasama karyawan dalam tim sehingga menghasilkan kualitas program yang baik dan layak.

Mengacu dari beberapa hal yang telah disampaikan di atas bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan pada karyawan dan Peneliti yang ingin melakukan penelitian pada perusahaan di industri pertelevisian,

maka Peneliti mengambil lingkungan kerja dan kerjasama tim (*teamwork*) sebagai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja Peneliti gunakan dikarena merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kerjasama tim (*teamwork*) gunakan dikarenakan didalam perusahaan yang akan Peneliti lakukan penelitian didalamnya terdapat kerjasama tim dalam melaksanakan keseharian pekerjaanya.

Selain itu juga peneliti tertarik untuk meneliti di industri pertelevisian dikarenakan televisi merupakan media yang paling digemari sebagai media hiburan, informasi dan promosi yang tepat dengan menghadirkan acara musik, film, sinetron atau *variety show* yang disukai oleh masyarakat serta media yang tepat untuk mempromosikan suatu produk barang dan jasa dan dengan kemajuan saat ini masyarakat didukung dengan bisa menonton tv kapan saja dan dimana saja dengan melalui *smartphone* atau laptop tanpa harus melalui pesawat televisi (Abdullah & Puspitasari, 2018).

### **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran umum atau deskripsi dari lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan ?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan ?
3. Apakah kerjasama tim memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan ?
4. Apakah lingkungan kerja dan kerjasama tim memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan ?



### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran umum atau deskripsi dari lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja menurut Colquitt. *et al.* (2014) menyatakan Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Senada dengan itu Bhanu dan Babu (2018) yang mendefinisikan kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan seseorang tentang atau terhadap pekerjaannya, seorang karyawan menyatakan kepuasan dalam pekerjaannya akan memiliki sifat yang positif, sedangkan karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan memiliki sikap negatif.

Bagi setiap perusahaan kepuasan kerja karyawan para karyawan merupakan faktor yang penting, dan dapat diukur dari bagaimana perusahaan itu memperlakukan setiap para karyawannya. Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan memiliki tingkat yang berbeda satu sama lain sesuai dengan penilaiannya, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin banyak aspek-aspek yang memang sesuai harapan. Sebaliknya, timbulnya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan maka banyak aspek-aspek yang tidak diinginkan dan tidak sesuai harapan (Sudiarditha *et al.*, 2017).

Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2015) mendefinisikan bahwa penyesuaian emosi yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap peran yang mereka lakukan di

tempat kerja merupakan kepuasan kerja. Dapat dilihat bahwa kepuasan kerja adalah komponen yang penting untuk mendorong karyawan agar lebih baik. Hal tersebut didukung dengan definisi kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya merupakan kepuasan kerja. Sikap emosional tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Aruan & Fakhri, 2015). Serupa dengan pernyataan di atas, reaksi afektif dari diri seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan membandingkan hasil yang diinginkan dengan yang dirasakan merupakan definisi dari kepuasan kerja (Hanaysha & Tahir, 2016).

Dari beberapa pengertian-pengertian terkait dengan kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang melibatkan emosional atau perasaan karyawan akan pekerjaan yang telah dilakukan dengan membandingkan hasil yang memang diinginkan dengan yang dirasakan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam hal ini seperti tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antara karyawan yang ada ditempat tersebut (Tanjung *et al.*, 2018). Sesuai dengan yang definisi tersebut Sunyoto (2013) juga mendefinisikan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhinya dalam mengerjakan pekerjaan merupakan lingkungan kerja (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Selanjutnya, keadaan yang berada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak terhadap peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan

dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan merupakan definisi lingkungan kerja (Aruan & Fakhri, 2015). Selaras dengan hal tersebut keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya merupakan definisi lingkungan kerja (Dra.Umi Farida & Sri Hartono, SE, 2016).

Menurut Bhanu dan Babu (2018) yang mendefinisikan lingkungan kerja yang baik menghindari tekanan pekerjaan dengan demikian membantu mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Dan juga lingkungan kerja memungkinkan karyawan untuk bekerja secara bebas tanpa masalah yang dapat menghambat karyawan untuk mencapai tingkat potensi penuh karyawan.

Dari beberapa pengertian – pengertian terkait dengan lingkungan kerja yang telah dikemukakan di atas, dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan seperti sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang optimal dengan kondisi yang lingkungan yang baik.

### **Kerjasama Tim**

*Teamwork* dapat diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama tim, yang merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitment untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Rezwindi, 2015). Pengertian tim menurut McShane & Glinow, (2012) yaitu grup yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan saling mempengaruhi, bertanggung jawab untuk mencapai kesamaan tujuan organisasi dan memandang diri mereka merupakan kesatuan dalam organisasi.

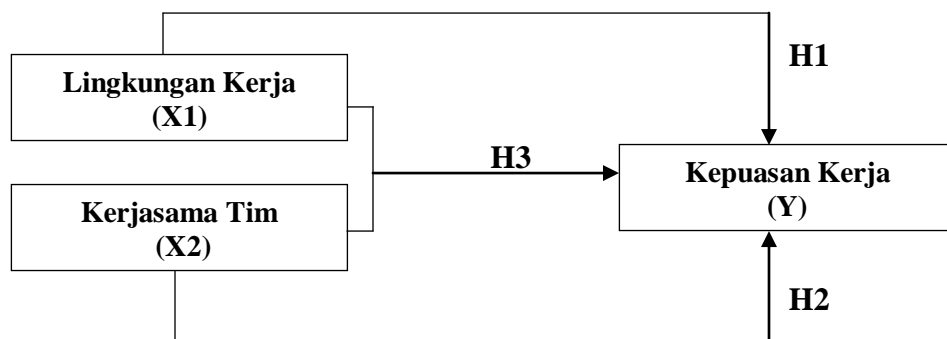
Menurut Shahabipour (2015) definisi kerja tim adalah satu atau dua orang yang berinteraksi secara dinamis saling bergantung dan berkordinasi satu sama lain sesuai dengan tujuan. Sesuai dengan pendapat tersebut, Menurut Musriha (2013)

kerja tim adalah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya kerja tim untuk organisasi membawa kesetiaan, menanggapi inovasi, fleksibilitas, dan efisiensi. Selaras dengan definisi sebelumnya, kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi merupakan *teamwork* (Sriyono & Farida, 2013).

Selanjutnya, menurut Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa suatu kelompok yang mempunyai upaya individu yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar dari pada jumlah input individu tersebut merupakan definisi dari tim kerja. Selaras dengan penjelasan di atas, menurut Tawal *et al.*, (2017) tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui upaya terkoordinasi dengan adanya upaya individu maka akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar dari pada jumlah input individunya.

Dari beberapa pengertian-pengertian terkait dengan kerjasama tim yang telah dikemukakan diatas, dapat disintesis bahwa kerjasama tim adalah grup yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berkoordinasi satu sama lain terkait dengan pekerjaannya yang menghasilkan kinerja lebih besar untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

### Model Penelitian



**Gambar 1 Model Penelitian**  
 Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan kajian pustaka penelitian yang relevan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

### **Hipotesis 1**

$H_0$ :  $\mu$  = Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

$H_a$ :  $\mu$  = Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

### **Hipotesis 2**

$H_0$ :  $\mu$  = Terdapatnya kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

$H_a$ :  $\mu$  = Terdapatnya kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

### **Hipotesis 3**

$H_0$ :  $\mu$  = Kondisi lingkungan kerja dan terdapatnya kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

$H_a$ :  $\mu$  = Kondisi lingkungan kerja dan terdapatnya kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif melalui teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan suatu sampel yang dipilih sedemikian rupa dari populasi sehingga masing-masing anggota populasi memiliki probabilitas atau peluang yang sama untuk

dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria pengujian validitas yaitu jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), maka instrumen/ item-item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,361), maka instrumen/ item-item dinyatakan tidak valid sehingga harus dihilangkan atau diganti.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3. Berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Item Valid	Item Tidak Valid
Kepuasan Kerja	13	13	0
Lingkungan Kerja	13	13	0
Kerjasama Tim	9	9	0

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat dilihat hasil dari uji validitas pada masing-masing variabel yaitu pada variabel lingkungan kerja, kerjasama tim dan kepuasan kerja yang dilakukan pada setiap item-item pernyataannya. Hasil yang ditunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam variabel valid karena memiliki besaran nilai yang memenuhi syarat yang sesuai dengan kriteria yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu pengujian untuk instrument penelitian yang bertujuan untuk menetapkan apakah item-item dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu

kali. Peneliti dalam mengetahui nilai koefisien reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria untuk menentukan instrument reliabel atau tidak, yaitu jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4. Berikut ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	.860	Reliabel
Lingkungan Kerja	.875	Reliabel
Kerjasama Tim	.747	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai yaitu lingkungan kerja sebesar 0,875, kerjasama tim sebesar 0,747 dan kepuasan kerja sebesar 0,860 maka dinyatakan bahwa instrumen penelitian dapat dinyatakan reliable karena  $> 0,6$ .

### **Hasil Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah dari variabel – variabel dalam penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran data hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan pada 125 orang karyawan yang bekerja pada industri pertelevisian yang merupakan jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dari hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja, kerjasama tim dan kepuasan kerja.

Pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa persentase jumlah gabungan skor jawaban setuju dan sangat setuju yang didapat dari keseluruhan dimensi yang diberikan oleh responden yaitu sebesar 53%, artinya bahwa variabel lingkungan kerja masuk kedalam kategori cukup (41%-60%). Meskipun lingkungan kerja masuk dalam

kategori yang cukup perusahaan tetap harus berupaya meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dimana dengan meningkatkan dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja maka akan menunjang karyawan dalam bekerja dan menghasilkan kualitas kerja yang baik dan kenyamanan dalam bekerja.

Pada variabel kerjasama tim dapat dilihat bahwa persentase jumlah gabungan skor jawaban setuju dan sangat setuju yang didapat dari keseluruhan dimensi yang diberikan oleh responden yaitu sebesar 56%, artinya bahwa variabel kerjasama tim masuk kedalam kategori cukup (41%-60%). Meskipun kerjasama tim masuk dalam kategori yang cukup perusahaan serta karyawan yang bekerja juga harus saling menjaga agar kualitas kerjasama tim yang dibangun dapat meningkat dan dipertahankan dengan baik, dengan demikian maka kualitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan juga akan berdampak yaitu menghasilkan program-program dengan kualitas yang baik.

Pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat bahwa persentase jumlah gabungan skor jawaban setuju dan sangat setuju yang didapat dari keseluruhan dimensi yang diberikan oleh responden yaitu sebesar 60%, artinya bahwa variabel kepuasan kerja masuk kedalam kategori cukup (41%-60%). Meskipun kepuasan kerja masuk dalam kategori yang cukup, namun perusahaan dalam hal ini masih harus meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja setiap karyawannya, hal ini bertujuan agar setiap karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang baik maka karyawan juga akan tetap bertahan dalam perusahaan dan tidak meninggalkan perusahaan akibat dari ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji *kolmogorov-smirnov* dengan kriteria dapat dikatakan normal apabila nilai mempunyai taraf signifikansi  $> 0,05$  dengan demikian maka model regresi yang baik memiliki data yang terdistribusi dengan normal.



Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada Tabel 5. Berikut ini:

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.67920189
Most Extreme Differences	Absolute	0.060
	Positive	0.060
	Negative	-0.039
Test Statistic		0.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Perhitungan SPSS 24 (2020)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat hasil dari uji normalitas yang Peneliti lakukan terhadap variabel bebas dan variabel terikat. Metode pengambilan hasil keputusan pada uji normalitas yaitu jika signifikansi (*Asymp.Sig*) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil yang di dapat dari semua uji variabel yaitu nilai dari *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200.

**Hasil Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dianalisis menunjukkan hubungan liner atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* dengan kriteria dalam uji lineraritas yaitu dua variabel mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*linearity*) <0,05.

Hasil uji Linearitas dapat dilihat pada Tabel 6 dan 7. Berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	1692.858	20	84.643	5.360	0.000
		Linearity	1315.036	1	1315.036	83.272	0.000
		Deviation from Linearity	377.822	19	19.885	1.259	0.227
	Within Groups		1642.374	104	15.792		
	Total		3335.232	124			

Sumber : Perhitungan SPSS 24 (2020)

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dari tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier, hal tersebut dikarenakan memenuhi kriteria dari pengujian linearitas dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

**Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Kerjasama Tim**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Kerjasama_Tim	Between Groups	(Combined)	1822.054	17	107.180	7.579	0.000
		Linearity	1526.503	1	1526.503	107.942	0.000
		Deviation from Linearity	295.550	16	18.472	1.306	0.207
	Within Groups		1513.178	107	14.142		
	Total		3335.232	124			

Sumber : Perhitungan SPSS 24 (2020)

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan antara variabel kerjasama tim dengan kepuasan kerja dari tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kerjasama tim dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier, hal tersebut dikarenakan memenuhi kriteria dari pengujian linearitas dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan pada penelitian ini memiliki korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel bebas. Pada pengujian ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Kriterianya adalah jika hasil dari  $VIF < 5$ , maka tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini.

Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 8. Berikut ini:

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.096	3.399		3.264	0.001		
	Lingkungan_Kerja	0.315	0.103	0.288	3.076	0.003	0.470	2.127
	Kerjasama_Tim	0.672	0.135	0.467	4.983	0.000	0.470	2.127

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 24 (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari VIF untuk kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kerjasama tim memiliki nilai sebesar 2,127. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel tersebut adalah kurang dari 5, yang artinya bahwa di dalam penelitian ini seluruh variabel bebas yang digunakan tidak ada masalah multikolinearitas dan model regresi pada penelitian ini diterima.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Spearman's Rho* dengan

kriteria dari pengujian ini adalah jika nilai signifikansi antara variabel bebas dengan nilai  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 9. Berikut ini:

**Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

			Lingkungan_Kerja	Kerjasama_Tim	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.688**	0.056
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.535
		N	125	125	125
	Kerjasama_Tim	Correlation Coefficient	.688**	1.000	0.071
		Sig. (2-tailed)	0.000		0.431
		N	125	125	125
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0.056	0.071	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.535	0.431	
		N	125	125	125

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 24 (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa korelasi antara *unstandardized residual* dengan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,535, sedangkan korelasi untuk *unstandardized residual* dengan variabel kerjasama tim memiliki nilai signifikansi sebesar 0,431. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan adalah model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas dikarenakan hasil dari nilai signifikansi  $> 0,05$ .

### Hasil Uji Analisis

#### Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.096	3.399		3.264	0.001
	Lingkungan_Kerja	0.315	0.103	0.288	3.076	0.003
	Kerjasama_Tim	0.672	0.135	0.467	4.983	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 24 (2020)

### Hipotesis 1 (H1)

$H_0$ : Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

$H_a$ : Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil dari tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji yang dilakukan oleh Peneliti adalah nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3.076 dan nilai signifikansi 0,003. Dari hasil tersebut nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang dicari pada  $\alpha = 5\% / 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $125-2-1 = 122$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan hasil dari perhitungan pada tabel di atas, maka di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,657 oleh karena itu  $t_{hitung} (3.076) > t_{tabel} (1,657)$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dari hipotesis 1 (H1) bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian dari Aruan & Fakhri, (2015) yang menunjukkan bahwa hasil penelitiannya terkait dengan lingkungan kerja yaitu positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja begitu juga dengan penelitian Kabir *et al.* (2019) yang juga menunjukkan hasil penelitian yang positif dan signifikan.

## Hipotesis 2 (H2)

$H_0$  : Terdapatnya kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

$H_a$  : Terdapatnya kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji yang dilakukan oleh Peneliti adalah nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4.983 dan nilai signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang dicari pada  $\alpha = 5\% / 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $125-2-1 = 122$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan hasil dari perhitungan pada tabel di atas, maka di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,657 oleh karena itu  $t_{hitung} (4.983) > t_{tabel} (1,657)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dari hipotesis 2 (H2) bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya seperti Musriha, (2013) yang menunjukkan bahwa hasil penelitiannya terkait dengan kerjasama tim yaitu positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu Raime *et al.* (2018) yang juga menunjukkan hasil penelitian yang signifikan. Dimana dalam penelitiannya dikatakan bahwa kerjasama tim sebagai elemen vital dalam keseharian dari sebuah pekerjaan seperti adanya semangat kerjasama tim yang terpenting ada dalam sebuah pekerjaan.

## Hasil Uji F

**Tabel 11 Hasil Uji F**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1656.703	2	828.351	60.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1678.529	122	13.758		

Total	3335.232	124		
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja				
b. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Lingkungan_Kerja				

Sumber : Perhitungan SPSS 24 (2020)

### Hipotesis 3 (H3)

$H_0$  : Kondisi lingkungan kerja dan terdapatnya kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

$H_a$  : Kondisi lingkungan kerja dan terdapatnya kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai dari  $F_{hitung}$  didapat sebesar 60,207. Sehingga nilai dari  $f_{hitung}$  yang diperoleh dibandingkan dengan  $f_{tabel}$ , nilai  $f_{tabel}$  dicari yaitu menggunakan tingkat keyakinan 95% dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau  $3-1 = 2$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $125-2-1 = 122$ , maka diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,07. Oleh karena itu, bahwa perbandingan yang menunjukkan nilai dari  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $60,207 > 3,07$ ), sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji F ini diperoleh variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pertelevisian di Jakarta Selatan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	0.497	0.488	3.709
a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Lingkungan_Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja				

Sumber : Perhitungan SPSS 24 (2020)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,497 atau sebesar 49,7% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan kerja sama tim, sedangkan sisanya sebesar 50,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh Peneliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim pada karyawan pertelevisian di Jakarta Selatan”, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi dari lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:
  - a. Lingkungan kerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan pertelevisian di Jakarta Selatan tergolong cukup dalam mendukung karyawannya dalam bekerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan pertelevisian sudah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi para karyawannya. Pertama dilihat dari lingkungan kerja fisik dimana pada indikator *lighting, furniture* dan *noise* yang didasari perusahaan memikirkan para karyawan untuk mendapatkan furnitur ditempat kerja yang nyaman digunakan, fleksibel untuk disesuaikan dan mudah untuk ditata ulang serta pencahayaan yang baik serta area kerja yang luas dan nyaman bagi karyawan didukung dengan kondisi yang baik dimana tidak terdapat kebisingan yang dapat mengganggu pada saat karyawan bekerja. Selanjutnya kedua, dilihat dari lingkungan kerja non-fisik dimana pada indikator *Supervisor support, Loyalty, Quality leadership* yang didasari dengan perusahaan memikirkan bahwa setiap karyawan mendapat atasan yang menghormati pendapat dari para bawahannya, manajer perusahaan yang memberi tahu karyawan tentang keputusan penting, perubahan, atau rencana untuk



masa depan, serta perusahaan yang membuat para karyawan juga ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan perusahaan. Dengan adanya hal-hal tersebut, maka akan membuat lingkungan kerja karyawan merasa nyaman dan mendukung karyawan itu sendiri dalam berkerja.

- b. Kerjasama tim pada karyawan yang bekerja pada perusahaan pertelevisian di Jakarta Selatan tergolong cukup dalam mendukung karyawannya dalam bekerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan pertelevisian sudah cukup menciptakan kerjasama tim antar karyawan yang mendukung. Didasari pada kerjasama tim para karyawan yang bekerja dilihat dari karyawan yang telah mendapatkan rasa kerjasama dalam tim dengan bertanggung jawab terhadap kualitas kerja, selanjutnya pengaruh didapat dari kepercayaan dimana setiap karyawan baik itu sesama rekan kerja maupun dengan atasan saling memegang prinsip bahwa didalam bekerja harus didasari dengan kerjujuran dan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan adanya hal-hal tersebut, maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam berkerja dan saling berkontribusi satu sama lain untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas.
- c. Kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan pertelevisian di jakarta selatan tergolong cukup. Hal ini menunjukan bahwa perusahaan pertelevisian sudah cukup menciptakan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Pertama didasari pada rekan kerja dimana pengaruhnya bahwa setiap karyawan saling menikmati bekerjasama dengan rekan kerja. Lalu pekerjaan itu sendiri dimana perusahaan telah memberikan pekerjaan yang menarik bagi para karyawannya, dari sisi promosi bahwa karyawan merasa bahwa kebijakan promosi dalam perusahaan dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya hal-hal tersebut, maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan saling

berkontribusi satu sama lain untuk mendapatkan tingkat kepuasan yang memang karyawan inginkan.

2. Model penelitian variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan pertelevisian di Jakarta Selatan. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,067 > t$  tabel  $1,657$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja pada karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan juga.
3. Model penelitian variabel kerjasama tim memiliki pengaruh bersifat positif dan signif terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan pertelevisian di Jakarta Selatan. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,983 > t$  tabel  $1,657$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa variabel kerjasama tim pada karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan juga.
4. Model penelitian variabel lingkungan kerja dan variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan pertelevisian di Jakarta Selatan. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $60,207 > F_{tabel}$   $3,07$  dan signifikansi  $0,00 < \alpha$   $0,05$ .

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. Saran-saran bagi insudtri pertelevisian di Jakarta Selatan**

- a. Pada variabel lingkungan kerja, jawaban setuju dan sangat setuju yang terendah adalah 44% pada pernyataan temperatur atau suhu di ruangan tempat saya berkerja sudah sesuai. Dalam hal ini, indikator *temperature/ventilation* berasal dari dimensi lingkungan kerja fisik, meskipun masuk kedalam kategori interval cukup namun persentase dari indikator tersebut mendekati kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat mengindikasi bahwa temperatur atau suhu di ruangan tempat berkerja

karyawan kurang sesuai dan hal ini mungkin dapat menjadi faktor penghambat karyawan dalam bekerja di perusahaan pertelevisian oleh karena itu perusahaan kembali harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja para karyawan.

- b. Pada variabel kerjasama tim, jawaban setuju dan sangat setuju yang terendah adalah 45,6% pada pernyataan kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Dalam hal ini indikator komitmen yang tinggi yang berasal dari dimensi kekompakkan, meskipun masuk kedalam kategori interval cukup namun persentase dari indikator tersebut mendekati kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa karyawan dalam pekerjaan kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai perlu ditingkatkan agar setiap karyawan memiliki komitmen yang baik.
- c. Pada variabel kepuasan kerja, jawaban setuju dan sangat setuju yang terendah adalah 53% pada pernyataan Perusahaan saya menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri. Dalam hal ini indikator pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengemban tanggung jawab yang berasal dari dimensi dimensi pekerjaan itu sendiri, meskipun masuk kedalam kategori interval cukup namun persentase dari indikator tersebut mendekati kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa karyawan dalam bekerja merasa bahwa perusahaan kurang menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri, oleh karena itu maka perusahaan harus lebih memberikan karyawan sedikit kebebasan namun masih dalam pengawasan yang sesuai agar membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

## **2. Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya**

- a. Penelitian dilakukan pada saat pandemic *covid-19* melanda, dikarenakan kondisi tersebut peneliti tidak mendapatkan informasi secara mendalam tentang permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu,

peneliti mengharapkan pada peneliti-peneliti selanjutnya lebih maksimal dalam penelitiannya.

- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian serta variabel bebas (lingkungan kerja dan kerjasama tim) dan variabel terikat (kepuasan kerja) yang sama yang digunakan oleh peneliti sebelumnya agar menyempurnakan kembali penelitian yang telah ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Puspitasari, L. (2018). Media Televisi Di Era Internet. *ProTVF*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.24198/ptvf.v2i1.19880>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bathena, Z. (2018). Why Job satisfaction is an Important Phenomenon of the Vicious Circle? *March 18*. <https://www.entrepreneur.com/article/310608>
- Bhanu, M. V. V., & Babu, P. C. S. (2018). *Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction*. 20(2), 1–7. <https://doi.org/10.9790/487X-2002020107>
- Cahaya, K. D. (2018). Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja. 2 Januari. <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace, Fourth Edition* (Fourth Edi).
- DRA.Umi Farida, M., & Sri Hartono, SE, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. unmuh ponorogo press.
- Emely, B., Chair, I. M., & Abrian, Y. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Pangeran Beach Padang*. 15. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>

- IDNTimes. (2017). Perjuangan Kerja di Televisi yang Cuma Dinikmati Orang Tangguh. *05 Juli 2017*. <https://www.idntimes.com/life/career/francisca-christy/perjuangan-kerja-di-televisi-yang-cuma-dinikmati-orang-tangguh-1/7>
- IDNTimes. (2019). 7 Alasan Banyak Orang Pilih YouTube Daripada TV, Kamu Salah Satunya? *25 September 2019*. <https://www.idntimes.com/hype/entertainment/peter-eduard/7-alasan-banyak-orang-pilih-youtube-daripada-tv-kamu-salah-satunya-c1c2/7>
- Jobplanet.com. (2016). *Jobplanet Ungkap 10 Profesi di Indonesia dengan Tingkat Kepuasan Kerja Paling Tinggi*. *25 Juli 2016*. <http://blog.id.jobplanet.com/jobplanet-ungkap-10-profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-kepuasan-kerja-paling-tinggi/>
- Juneja, P. (2015). *Factors Influencing Employee Satisfaction*. <https://managementstudyguide.com/factors-influencing-employee-satisfaction.htm>
- Kabir, A. I., Newaz, S., Alkhalifa, A. K., & Jakowan, J. (2019). Analyzing the Impact of Workplace Environment on Job Satisfaction of the Office Employees of Saudi Arabian Oil and Gas Industry. *Global Journal of Management and Business Research, 19(2)*, 9–15. <https://doi.org/10.34257/gjmbavol19is2pg9>
- Kompas.com. (2019). Sudah Siapkah Televisi Indonesia Hadapi Disrupsi Digital? *25 Agustus*. <https://www.kompas.com/tren/read/2019/08/25/070000265/sudah-siapkah-televisi-indonesia-hadapi-disrupsi-digital>
- Mahesar, R. A., Mukhtar, S., & Mahesar, S. N. (2019). *Work Environment And Job Satisfaction Among The Faculty Members Of Shaheed Benazir Bhutto University , Shaheed Benazir Abad . May*.
- Manan, A. (2019). *Catatan Akhir Tahun AJI 2019*. *23 Desember*. <https://aji.or.id/read/press-release/1007/catatan-akhir-tahun-aliansi-jurnalis-independen-aji-2019.html>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2012). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts* (fifth edit).
- Musriha. (2013). Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia. *Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia, 3(2)*, 32–41.
- Raime, S. B., Ahmad, S. N. B., Nasirruddin, M. S. A. B. M., Ismail, S. Bin, & Hakim, A. R. B. L. (2018). Influence of Employee Empowerment, Teamwork, and Incentive on Employee's Job Satisfaction. *American Journal of Social*

- Sciences and Humanities*, 3(1), 40–47. <https://doi.org/10.20448/801.31.40.47>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rezwinda. (2015). *TEAM (Team Work, Excellence, Achieving dan Moving Forward)*. <https://it.proxsisgroup.com/team-team-work-excellence-achieving-dan-moving-forward/>
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Shahabipour, F. (2015). Investigation the Relationship between Teamwork with Employees' Job Satisfaction in Technical and Vocational Schools in Yasuj City. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(8S), 166–171.
- Shujaat, S., Manzoor, A., & Syed, N. A. (2014). (PDF) Impact of Team Work on Employee Satisfaction. *Journal of Management & Social Sciences*, 10(2), 71–80. [https://www.researchgate.net/publication/330934498\\_Impact\\_of\\_Team\\_Work\\_on\\_Employee\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/330934498_Impact_of_Team_Work_on_Employee_Satisfaction)
- Smallbusiness.chron.com. (2020). *Teamwork & Encouragement on the Job*. <http://smallbusiness.chron.com/teamwork-encouragement-job-15621.html>. Accessed 10 May 2020.%0A%0A
- Sriyono, & Farida. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*, 129–146.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)* (2nd ed.). CAPS.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 58(1), 141–146. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2415/2810>
- Tanjung, S. A. P., Rivai, A., & Siswandoko, T. (2018). Work environment, employee performance, workplace design, environmental factors, motivation. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(1), 32–46. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55626-2>

- Tempo.com. (2020). Depresi di Lingkungan Kerja, Siapa yang Paling Berisiko? *Rabu 11 Maret*. <https://gaya.tempo.co/read/1318240/depresi-di-lingkungan-kerja-siapa-yang-paling-berisiko>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cv.Patramedia Grafindo Bandung.
- Tsabit, M., Kusumawat, N., Syarief, F., Suryadi, A., & Bunga, V. (2018). Penerapan Proses Kerja Dalam Penyiaran Media Televisi. *Jurnal Abdimas Bsi*, 1(3), 5. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/viewFile/4893/2929>
- Utami, N. W. (2019). *2 Aset Penting yang Wajib Dijaga Perusahaan*. 30 DEC 2019. <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-2-aset-penting-yang-wajib-di-jaga-perusahaan/>
- Widayanti, K., & Sariyathi, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 253993.