

Dampak Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (*The Impact of Anxiety and the Work Environment on Employee Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic*)

Desty Riyani¹, Indah Rizki Maulia^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta^{1,2}

destyriyani97@gmail.com¹, indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id^{2*}



Riwayat Artikel

Diterima pada 12 Juli 2022

Revisi 1 pada 9 Mei 2023

Revisi 2 pada 12 Mei 2023

Revisi 3 pada 30 Mei 2023

Disetujui pada 19 Juni 2023

Abstract

Purpose: The aim of this research is to find out whether there is a significant impact of anxiety and work environment on employee job satisfaction during the Covid-19 pandemic.

Methodology/approach: This study uses a quantitative correlational approach using statistical techniques of multiple linear regression analysis with SPSS for Windows 25.0. Data collected using a questionnaire containing statements presented in the form of a Likert scale. The sampling technique used is saturated sampling technique with a total of fifty respondents who are employees of PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia.

Results/findings: The results of data processing show that anxiety and the work environment together have a significant impact on job satisfaction. With a coefficient of determination of 0.202, it can be said that 16.8% of the employee job satisfaction variable at PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia can be explained by the anxiety and work environment, while the remaining 83.2% is explained by other variables.

Limitations: This research was conducted during the Covid-19 pandemic where special conditions occurred, with the presence of a virus that endangered lives and caused anxiety in the community, including workers. This study only analyzes anxiety, work environment and job satisfaction.

Contribution: The results of this study can be useful for management science and management practitioners as a reference source of information regarding the impact of anxiety and the work environment on employee job satisfaction during a pandemic crisis.

Keywords : *anxiety, work environment, job satisfaction, covid-19.*

How to Cite: Riyani, D., Maulia, I. R. (2023). Dampak Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Reviu Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 19-29.

1. Pendahuluan

Organisasi bisnis/perusahaan saat ini harus tetap waspada dan adaptif terhadap kejadian tak terduga, seperti krisis eksternal, yang menciptakan peningkatan ketidakpastian di antara tenaga kerja mereka dan menimbulkan ancaman langsung terhadap kinerja dan kelangsungan hidup organisasi. Contohnya dengan pandemi COVID-19, perusahaan tiba-tiba harus melakukan banyak perubahan dimana hal demikian yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perusahaan dituntut menemukan solusi baru untuk tantangan yang muncul di banyak area operasi mereka (Carnevale & Hatak, 2020). Penguatan potensi sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh pihak manajemen. Dalam mengatasi berbagai tantangan perusahaan memerlukan karyawan yang siap menghadapi berbagai tantangan yang hadir mengikuti perubahan yang ada. Pihak manajemen perlu membantu tenaga kerjanya agar dapat mengatasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru diubah.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk merekrut, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan juga untuk mengurus relasi kerja mereka, juga mengupayakan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Opatha, 2021). Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM/HRM) strategis harus dilihat sebagai skema yang ditetapkan untuk meningkatkan, memotivasi, dan mengurangi perputaran karyawan untuk memastikan implementasi yang efektif dan keberhasilan perusahaan dan karyawannya (Hamadamin & Atan, 2019). Skema ini dapat didukung dengan dirasakannya kepuasan kerja oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku pekerja yang sering menjadi fokus dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri organisasi. Kepuasan kerja hingga kini masih diyakini sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini bisa diamati dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa ketika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja maka dia akan melakukan yang terbaik pada levelnya untuk bisa mencapai tujuan organisasi (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang dimiliki karyawan mengenai aspek-aspek yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya (Sulistyawati, Setyadi, & Nawir, 2022). Kepuasan kerja yang tinggi akan lebih memungkinkan perusahaan untuk meraih kesuksesan yang lebih tinggi (Sulistyawati et al., 2022). Kepuasan kerja karyawan dapat mengalami perubahan seiring terjadinya perubahan yang dialami perusahaan. Awal tahun 2020 dunia dikejutkan dengan adanya penyakit *Covid-19* dan dinyatakan sebagai pandemik. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk mengalami berbagai perubahan yang tak terencana akibat wabah penyakit yang mendunia dan mengancam keselamatan jiwa manusia. Begitu banyak dampak yang terjadi dari pandemik *Covid-19* ini diantaranya:

1) Perubahan prinsip 4M (*Man, Material, Machine, Method*)

Dampak dari perubahan prinsip 4M ini begitu besar, ditengah pandemik *Covid-19* pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan diantaranya yaitu anggota masyarakat yang ingin beraktivitas dengan bertemu banyak orang harus memastikan dirinya sehat dan tidak terpapar virus *Covid-19* yaitu dengan adanya surat kesehatan. Salah satu akibatnya para karyawan memerlukan waktu lebih untuk melakukan tes kesehatan sebelum melakukan aktivitas kerja sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktu. *Material* yang terganggu akibat adanya gangguan dalam pengiriman karena pemerintah mengeluarkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar. Perawatan mesin yang tidak dapat dilakukan secara teratur akibat adanya kebijakan *work from home*. Ketika 3 prinsip tersebut sudah mengalami perubahan maka *method* akan menyesuaikan. Perubahan prinsip 4M yang terjadi dapat mengakibatkan kecemasan. kecemasan (*anxiety*) adalah kondisi emosional yang ditandai perubahan perilaku yang terindikasi oleh gejala respon tubuh, rasa panik yang tidak menyenangkan, dan perasaan aprehensif yaitu kekhawatiran akan terjadi hal yang buruk (Sidauruk & Abimanyu, 2022). Dampak kecemasan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja (Widodo, Laelasari, Sari, Nur, & Putrianti, 2017).

2. Perubahan transformasional

Perubahan yang mempengaruhi struktur dan dapat mengganggu kegiatan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Kurniawan, Hamid, & Utami, 2014).

Berdasarkan wawancara pendahuluan pada awal tahun 2022 terhadap 30 orang karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia diketahui bahwa target kerja sulit tercapai karena karyawan merasakan kecemasan, diantaranya kecemasan akan takut tertular virus *Covid-19* pada saat bekerja serta mencemaskan dirinya dapat menularkan virus kepada keluarga yang tinggal bersamanya. Kecemasan ini membuat karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja dan berusaha menjaga jarak dengan rekan kerja sehingga mulai muncul rasa ketidakpuasan akan hubungan kerja antar karyawan. Tingkat kecemasan yang tinggi bisa berpengaruh negatif pada prestasi kerja karyawan. Karyawan yang mengalami kecemasan yang berat pada umumnya akan menurun prestasi kerjanya karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan gangguan perilaku (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Stres kerja,

kecemasan, lingkungan kerja, dan ketidakamanan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Wastuti & Widiastuti, 2021).

Faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Sumerdana & Heryanda, 2021). Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman terjadi pada saat pandemik *Covid-19*, alasannya karena perusahaan melakukan perubahan *layout* dalam rangka menyesuaikan lingkungan kerja dengan kebijakan pemerintah untuk menjaga jarak satu sama lain. Perubahan ini dapat mengakibatkan penurunan kenyamanan karyawan pada saat berada di lingkungan perusahaan yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berupaya mencari tahu mengenai kondisi karyawan terkait penjelasan sebelumnya mengenai kepuasan kerja karyawan khususnya di masa krisis. Hal ini dilakukan dengan menganalisa dampak kecemasan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan mengajukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah kecemasan berdampak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia?
- b) Apakah lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia?
- c) Apakah kecemasan dan lingkungan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia?

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berharga bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen SDM dan juga para praktisi MSDM.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kecemasan

Menurut Dion, Emilisa, and Citra (2022) kecemasan (*anxiety*) adalah kondisi emosional yang ditandai perubahan perilaku yang terindikasi oleh gejala respon tubuh, rasa panik yang tidak menyenangkan, dan perasaan aprehensif yaitu kekhawatiran akan terjadi hal yang buruk. Menurut Utami, Keliat, Marlina, and Matulesy (2020) cemas adalah respon emosi individu yang timbul karena menghadapi konflik, masalah dan ketegangan. Individu biasanya tidak menyadari secara jelas apa yang menyebabkan dirinya cemas dan menimbulkan gangguan dalam kehidupan. Cemas merupakan respon individu yang subyektif terhadap pengalaman yang dirasa tidak menyenangkan dan disertai dengan rasa gelisah, khawatir dan takut.

Kecemasan berlebihan pada pekerja dan masyarakat dapat menjadi masalah bagi kesehatan masyarakat, sebagaimana dijelaskan oleh *World Health Organization* bahwa sehat adalah kondisi fisik, sosial, dan mental yang baik. Kecemasan masuk dalam kategori tidak sehat menurut pandangan *World Health Organization* sehingga perlu mendapatkan perhatian terutama dalam kondisi *Covid-19*. Greenberger and Padesky (2015); (Tanjung, 2021) mengelompokkan kecemasan dalam empat aspek yaitu :

- a) Reaksi/gangguan fisik, saat cemas individu mengalami gejala fisik antara lain tangan yang berkeringat, tegang, jantung berdebar, pusing, mual.
- b) Pemikiran negatif, individu yang cemas cenderung berpikir negatif, biasanya mereka memikirkan sesuatu yang dianggap buruk secara berlebihan, dan memiliki persepsi bahwa dirinya tidak akan mampu mengatasi masalah yang dialami, tidak menanggapi bantuan yang diberikan, dan khawatir akan sesuatu buruk yang belum tentu terjadi.
- c) Gangguan perilaku, individu yang cemas kemungkinan akan menghindari situasi dan mencoba untuk mengalihkan serta melakukan hal yang dapat mencegah bahaya yang mungkin akan terjadi.
- d) Suasana hati, individu yang cemas cenderung merasa gugup, kesal, takut, khawatir, panik. serta mudah berubah dengan tiba-tiba.

2.2 Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja yang lebih baik diciptakan oleh lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja dianggap sebagai faktor utama yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Pertumbuhan perusahaan tetap stabil dapat diupayakan dengan menjaga efisiensi, efektifitas, produktifitas karyawan dengan menyediakan berbagai fasilitas. Lingkungan kerja adalah tuntutan yang paling penting dari karyawan.

Menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik juga menjadi perhatian utama perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil agar bisnis dapat berjalan (Ardelia & Leon, 2021). Tyssen menyatakan lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan kerja. Semua itu memiliki dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan (Hendro & Adi, 2019). Menurut Soetrisno (2016) lingkungan kerja merupakan semua sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat-alat bantu lainnya yang digunakan dalam bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi/hubungan kerja antara para pekerja yang berada ditempat tersebut.

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 9 yaitu:

- a) Penerangan atau cahaya;
- b) Temperatur atau suhu udara;
- c) Kelembaban;
- d) Sirkulasi udara ditempat kerja;
- e) Kebisingan ditempat kerja;
- f) Hubungan karyawan;
- g) Dekorasi (berhubungan dengan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan yang lainnya);
- h) Musik ditempat kerja;
- i) Keamanan ditempat kerja.

Indikator-indikator ini merupakan hal-hal yang tercakup dalam lingkungan kerja dan keberadaannya membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan efektif, efisien, dan tetap merasa nyaman baik fisik maupun psikis.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Sutarni & Maharati, 2022). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan terkait dengan persepsi mereka mengenai pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di iklim organisasi (Sunyoto, 2015). Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi, and Hosseini (2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan orientasi afektif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbagi menjadi dua aspek meliputi aspek positif yang ditunjukkan dengan antusiasme, energi yang tinggi, melibatkan diri dengan menyenangkan. dan aspek negatif ditunjukkan dengan kesulitan dalam bekerja, melibatkan diri dengan terpaksa, maupun kegelisahan. Berdasarkan pengertian ini maka dapat diindikasikan bahwa jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan hal ini akan membawa dampak yang baik bagi kinerja perusahaan.

Menurut Spector THIFAL (2019) kepuasan kerja terbagi menjadi sembilan aspek yaitu :

- a) Gaji (*Pay*);
- b) Promosi (*Promotion*);
- c) Supervisi (*Supervision*);
- d) Tunjangan (*Benefit*);
- e) Penghargaan (*Contigent Reward*);
- f) Peraturan Prosedur kerja (*Operting Procedure*);
- g) Rekan Kerja (*Co-Work*);
- h) Sifat Pekerjaan (*Nature of Work*);
- i) Komunikasi (*Communication*).

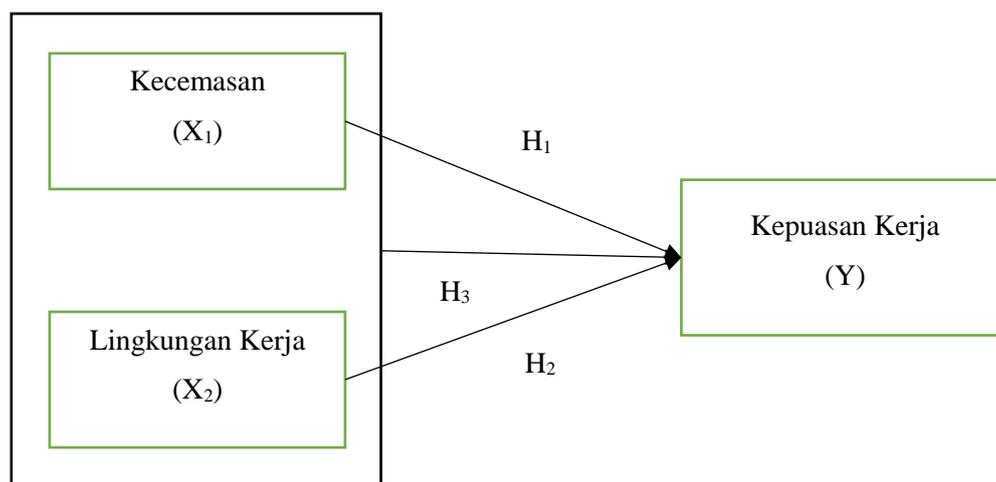
Menurut Herzberg Alfayad and Arif (2017) terdapat tiga hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut :

- Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- Hal-hal yang mengecewakan karyawan terutama faktor yang dianggap remeh pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas dan akan sensitif apabila lingkungan mulai mencari-cari kesalahan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian Jafari-Nodoushan, Zare Banadkouki, and Naddafi (2022) menemukan bahwa kecemasan akan virus Corona memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan kepuasan kerja. Erdal, Akkuş, and Bakın (2021) juga mendapatkan hasil dari penelitiannya jika level kecemasan meningkat maka kepuasan kerja beserta subdimensinya menurun. Prasetyo (2012) juga mendapatkan kesimpulan dari penelitiannya dimana kecemasan berlebihan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terkait dengan dampak dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil penelitian Cahya, Astuti, and Palupi (2021) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada saat pandemik *Covid-19*. Hal ini serupa dengan temuan Wastuti and Widiastuti (2021) dimana lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Kerangka berpikir dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

- H₁ : kecemasan berdampak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia
- H₂ : lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia.
- H₃ : Kecemasan dan lingkungan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih (Creswell & Creswell, 2017).

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel kecemasan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kecemasan	kecemasan adalah keadaan emosional yang ditandai oleh perubahan perilaku yang dirasa tidak menyenangkan, penuh emosi, merasa ketakutan dan ketegangan.	a) Tingkat psikologi yaitu seseorang yang merasakan ketegangan, kebingungan, khawatir dan cemas serta kehilangan fokus. b) Tingkat fisiologis yaitu rasa cemas yang mempengaruhi fungsi sistem syaraf, sehingga dapat menyebabkan insomnia, jantung yang berdegup kencang, keringat yang berlebihan, sering merasa gemetar serta mual.	skala Likert
Lingkungan Kerja	semua sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat-alat bantu lainnya yang digunakan dalam bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi/hubungan kerja antara para pekerja yang berada ditempat tersebut.	a) Gaji b) Promosi c) Supervisi d) Tunjangan e) Penghargaan f) Peraturan Prosedur Kerja g) Rekan Kerja h) Sifat Pekerjaan i) Komunikasi	skala Likert
Kepuasan Kerja	kepuasan kerja merupakan orientasi afektif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbagi menjadi	a) Penerangan atau cahaya b) Temperatur atau suhu udara c) Kelembaban	skala Likert

dua aspek meliputi aspek positif yang ditunjukkan dengan antusiasme, energi yang tinggi, melibatkan diri dengan menyenangkan. dan aspek negatif ditunjukkan dengan kesulitan dalam bekerja, melibatkan diri dengan terpaksa, maupun kegelisahan.	d) Sirkulasi udara ditempat kerja e) Kebisingan ditempat kerja f) Hubungan karyawan g) Dekorasi ditempat kerja h) Musik ditempat kerja i) Keamanan ditempat kerja
--	--

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik ini digunakan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

3.4 Pengambilan dan Pengolahan Data Penelitian

Pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert untuk mengukur kecemasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada responden/sampel penelitian. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi terhadap individu ataupun kelompok terkait dengan fenomena sosial yang sedang terjadi (Sugiyono, 2017). Validitas dan reliabilitas kuesioner dihitung dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Validitas kuesioner diuji dengan melihat korelasi *Pearson's Product Moment* dari skor tiap butir dengan skor total butir. Jumlah butir dari tiap variabel setelah uji validitas adalah 10 butir pernyataan untuk mengukur kecemasan, 12 butir pernyataan untuk mengukur lingkungan kerja, dan 18 butir pernyataan untuk mengukur kepuasan kerja. Reliabilitas kuesioner diuji dengan rumus *Cronbach's Alpha* dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecemasan	0.905	sangat reliabel
Lingkungan Kerja	0.862	sangat reliabel
Kepuasan Kerja	0.901	sangat reliabel

sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25 (2022)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Demografis Responden

Berikut adalah gambaran demografis responden berdasarkan beberapa karakteristik:

a. Demografis responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3. Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	37	74%
Perempuan	13	26%
Total	50	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25 (2022)

b. Demografis responden berdasarkan usia

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase
------	----------------	------------

Dibawah 20 tahun	3	6%
21-30 tahun	34	68%
31-40 tahun	11	22%
Diatas 40 tahun	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25 (2022)

c. Demografis responden berdasarkan masa kerja

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1-6 bulan	14	28%
1-3 tahun	28	56%
3-9 tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 25 (2022)

4.2 Analisis Regresi dan Uji Signifikansi Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dibawah ini adalah hasil uji t, sebagai berikut :

Tabel 6. Regresi Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	76.316	4.967		15.365	.000
	Kecemasan	.149	.150	.142	.992	.326

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa nilai signifikansi regresi kecemasan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.326 lebih besar dari pada 0.05 maka hipotesis nol 1 (H_{01}) diterima dan hipotesis alternatif 1 (H_{a1})/hipotesis 1 (H_1) ditolak, artinya variabel kecemasan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 7. Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	51.225	8.673		5.906	.000
	Lingkungan Kerja	.573	.165	.449	3.482	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25 (2022)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.001 lebih kecil dari pada 0.05 maka hipotesis nol 2 (H_{02}) ditolak dan hipotesis alternatif 2 (H_{a2})/hipotesis 2 (H_2) diterima., artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 51.225 + 0.573X$$

(Y = kepuasan kerja; X = lingkungan kerja; konstanta = 51.225)

artinya jika lingkungan kerja naik sebesar 1 unit maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0.573.

4.3 Analisis Regresi Berganda dan Uji Signifikansinya

Tabel 8. Regresi Berganda Kecemasan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	51.119	8.938		5.719	.000		
Kecemasan	.009	.144	.008	.061	.952	.911	1.098
Lingkungan Kerja	.570	.174	.447	3.270	.002	.911	1.098

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25

Hasil yang terlihat dari tabel 8 nilai variabel kecemasan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.952 nilai ini lebih dari 0.05 maka variabel kecemasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002 nilai ini kurang dari 0.05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 9. Uji Signifikansi

Uji ini digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Hasil dari uji adalah sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1450.944	2	725.472	5.938	.005 ^b
	Residual	5741.876	47	122.168		
	Total	7192.820	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecemasan, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25 (2022)

Dari hasil tabel 9 dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $5.938 > 3.18$ (Ftabel) dengan nilai signifikansi 0.005 . Maka dari itu H_3 diterima, artinya bahwa secara simultan kecemasan dan lingkungan kerja memiliki dampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar dampak variabel-variabel *independent* (kecemasan dan lingkungan kerja) terhadap variabel *dependent* (kepuasan kerja) . Hasil dari uji ini adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Uji R^2

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.449 ^a	.202	.168	11.053	1.127

a. Predictors: (Constant), Kecemasan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 10 diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0.168 maka 16.8% dari kepuasan kerja merupakan dampak dari kecemasan dan lingkungan kerja secara simultan dan sisanya 83.2% merupakan dampak dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 1) kecemasan tidak berdampak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia;
- 2) lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia;
- 3) kecemasan dan lingkungan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia.

Limitasi Penelitian

Penelitian ini hanya menganalisis variabel kecemasan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan, dilakukan pada masa pandemi Covid-19 dimana terjadi kondisi khusus yaitu dengan adanya virus yang membahayakan nyawa dan menimbulkan kecemasan di masyarakat termasuk para pekerja. Tingkat kecemasan di masa pandemik berbeda dari tingkat kecemasan pada kondisi normal, namun pemahaman mengenai kondisi di masa pandemik dapat menjadi pengetahuan yang berharga dalam menghadapi krisis lainnya.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih peneliti haturkan kepada jajaran manajemen PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia beserta para karyawannya yang telah membantu memberikan informasi dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Referensi

- Alfayad, Z., & Arif, L. S. M. (2017). Employee voice and job satisfaction: An application of Herzberg two-factor theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156.
- Ardelia, N., & Leon, F. M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi konsumen dalam menggunakan dan berhutang dengan kartu kredit di Jabodetabek. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(2), 83-101. doi:10.35912/jakman.v2i2.136
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87-93.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of business research*, 116, 183-187.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*: Sage publications.
- Dion, D. S. s., Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(2), 287-301. doi:10.35912/simo.v3i2.1296
- Erdal, N., Akkuş, G. Ç., & Bakın, D. (2021). Perceptions of Individual Anxiety And Job Satisfaction During Covid-19 Pandemic. *context*, 4(04).
- Greenberger, D., & Padesky, C. A. (2015). *Mind over mood: Change how you feel by changing the way you think*: Guilford Publications.
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*: Bumi Aksara.
- Hendro, T., & Adi, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol(1), 55-68.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work*, 8(1), 67-71.

- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1-9.
- Jafari-Nodoushan, A., Zare Banadkouki, M. R., & Naddafi, N. (2022). Anxiety Caused by Covid-19 Pandemic and its relationship with job satisfaction and mental health of Health Care Centers staff (Case study: Yazd County). *Iranian Journal of Ergonomics*, 9(4), 0-0.
- Kurniawan, M. A. D., Hamid, D., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Prudential Life Assurance). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Opatha, H. H. (2021). Teaching ethics in human resource management education: A study in Sri Lanka. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 14(1), 8-24.
- Prasetio, A. (2012). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Sidauruk, T. D., & Abimanyu, F. Z. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan Laporan Keuangan dalam Perspektif Fraud Triangle. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 29-42. doi:10.35912/jakman.v4i1.1677
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Kencana*.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183-197. doi:10.35912/simo.v3i1.680
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127-135.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. *Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service*.
- Sutarni, S., & Maharati, P. N. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas pada Badan Usaha Milik Desa (Bum Desa) Tridadi Makmur Tahun 2018-2020. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(2), 147-160. doi:10.35912/sakman.v2i2.1613
- Tanjung, S. I. (2021). Dampak Covid-19 Dalam Stabilitas Ekonomi Politik Internasional. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 654-671.
- THIFAL, G. R. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Wanita Yang Bekerja Di Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Utami, D. S., Keliat, B. A., Marlina, T., & Matulesy, A. (2020). Pedoman Dukungan Kesehatan Jiwa dan Psikososial Pada Pandemi Covid 19. *Direktorat Jenderal Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit Kesehatan RI*.
- Wastuti, E. D., & Widiastuti, E. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. COLUMBUS SARANA MANDIRI SOLO. *SMOOTHING*, 19(1), 44-50.
- Widodo, S. A., Laelasari, L., Sari, R. M., Nur, I. R. D., & Putrianti, F. G. (2017). Analisis faktor tingkat kecemasan, motivasi dan prestasi belajar mahasiswa. *Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An*, 1(1), 67-77.