

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TOP PLASTS**

**Albert Budiyanto**  
**Muhammad Doviyan Argantaka**  
Institut Bisnis Nusantara  
Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340  
(021) 8564932

**ABSTRAK**

Di era globalisasi saat ini dimana persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan di tuntut untuk meningkatkan kinerjanya untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Adapun langkah-langkah yang perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar tujuan dan sasaran suatu perusahaan tercapai yaitu dengan cara memberikan kompensasi pada karyawan. Sistem kompensasi juga sangat berpotensi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga timbulah rasa semangat. Selain faktor kompensasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Top Plasts. Sampel dalam penelitian ini akan diberikan kepada 154 orang karyawan PT Top Plasts. Berdasarkan penelitian didapat bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bsik secara bersama-sama maupun secara partial.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini dimana persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting dan perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan memiliki modal yang cukup besar dan teknologi modern tanpa di tunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan pengarahan dan bimbingan dari manajemen sumber daya manusia.

Pada umumnya, perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tentunya mempunyai tujuan dan sasaran. Salah satu sasaran dan tujuan perusahaan tersebut adalah berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, baik peningkatan dalam hal produktivitas kerja maupun dalam hal pencapaian probabilitas yang maksimal.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengadakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawannya untuk mengetahui apakah produktivitas kerja mengalami peningkatan dan atau sebaliknya mengalami penurunan. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan langkah apakah yang perlu dilaksanakan untuk selanjutnya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasarannya sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Adapun langkah-langkah yang perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar tujuan dan sasaran suatu perusahaan tercapai yaitu dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawannya. Sistem kompensasi juga sangat berpotensi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga timbulah rasa semangat karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi maupun perusahaan, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya karyawan berharap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban yang dialami oleh karyawan lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Pada dampak ini mempengaruhi menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan maka diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain faktor kompensasi, faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan berakibat tingginya tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor di pabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan di sekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam tentang aspek-aspek lingkungan kerja apa saja yang sangat berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan dan probabilitas suatu perusahaan baik lingkungan secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Karyawan akan merasa puas apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menciptakan sebuah strategi untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin mengangkat masalah kepuasan kerja ke dalam pokok bahasan penelitian ini dengan judul **"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TOP PLASTS"**

### **Batasan Masalah**

Untuk mencegah meluasnya pokok permasalahan, maka penulis dalam penelitiannya membatasi masalah hanya pada faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Untuk kompensasi menggunakan teori Henry Simamora yang terdiri dari kompensasi finansial berupa kompensasi langsung yang terdiri dari bayaran pokok, bayaran prestasi sedangkan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas dan kompensasi non finansial yaitu berupa pekerjaan, lingkungan kerja. Namun PT. Top Plasts tidak menerapkan bayaran tertanggung, maka tidak dibahas dalam penulisan ini. Untuk faktor lingkungan kerja menggunakan teori Alex Nitisemito yang terdiri dari pewarnaan, lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, musik yang mengalun merdu, jaminan terhadap keamanan, dan kebisingan. Untuk faktor kepuasan kerja menggunakan teori Stephen P. Robbins yang terdiri dari kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Top Plasts ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara partial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Top Plasts ?

### **Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Top Plasts
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara partial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Top Plasts

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada di sekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri, I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, dan I Wayan Mudiarta Utama, hal 5, [1]

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan Sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan, I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, dan I Wayan Mudiarta Utama, hal 5, [1]

Menurut Henry Simamora Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya

manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik, Henry Simamora, hal 5, [2]

Sedangkan menurut Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Malayu S.P Hasibuan, hal 10, [3]

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan pasti dari Manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi.

Menurut Barry Cushway tujuan Manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi Sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan, I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, dan I Wayan Mudiarta Utama, hal 6, [1]

### **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, Malayu S.P Hasibuan, hal 21, [3]

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Henry Simamora kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Dengan demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, Henry Simamora, hal 442, [2]. Kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Malayu S.P Hasibuan, hal 118, [3]

### **Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi melayani beberapa maksud. Pertama, tujuan mengarahkan desain sistem gaji. Tujuan kompensasi menentukan kebijakan gaji (misalnya, gaji untuk kinerja) dan unsur-unsur sistem gaji. Kedua, tujuan menjadi standar evaluasi keberhasilan sistem gaji. Sekiranya tujuan sistem kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang sangat kompeten, namun karyawan kompeten justru harus meninggalkan organisasi untuk menyambut gaji yang lebih tinggi di perusahaan lain maka sistem kompensasi barangkali berjalan tidak efektif, Henry Simamora, hal 449, [2]

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan menurut Ike Kusdyah adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap kerja.

3. Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawannya.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang, Ike Kusdyah Rachmawati, hal 144, [4]

### Jenis Kompensasi

Menurut Henry Simamora, kompensasi terdiri dari :

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi langsung

- 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).
- 3) Bayaran Insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- 4) Bayaran Tertangguh (*Deffered Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Program Perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- 2) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial mencakup:

- a. Pekerjaan yaitu berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan kerja yaitu berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman, Henry Simamora, hal 443, [2]

### Lingkungan Kerja

Semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak hal lain. Faktor lain juga mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja adalah lingkungan kerja, Alex S Nitisemito, hal 114, [5]

Menurut Alex S Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Alex S Nitisemito, hal 109, [5]

Sedangkan Sedarmayanti mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengerjaannya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayanti, hal 2. [6]

Menurut Alex S Nitisemito indikator lingkungan kerja adalah:

1. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

2. Lingkungan yang bersih

Lingkungan yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

3. Penerangan yang cukup

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

5. Musik yang mengalun merdu

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang akan didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

6. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu mempekerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

7. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, Alex S Nitisemito, hal 110, [5]

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Stephen P. Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu, Stephen P. Robbins, hal 170, [7]

Sedangkan kompensasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinikici adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya, Robert Kreitner dan Angelo Kinikici, hal 271, [8]

Faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins adalah sebagai berikut:

### 1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

### 2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar-arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting adalah persepsi keadilan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

### 3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, derau, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

### 4. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka, Stephen P. Robbins, hal 181, [7]

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah metode asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono, hal 11, [9]

### Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat, Sugiyono, hal 33, [9]. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2).

Untuk variabel kompensasi (X1) menggunakan teori Henry Simamora, hal 443, [2] indikator yang digunakan untuk menelaah kompensasi adalah:

Albert Budiyanto dan Muhammad Doviyan Argantaka: "Analisis Pengaruh ..." 93



1. Kompensasi finansial
  - a. Kompensasi langsung
    - 1) Bayaran pokok
    - 2) Bayaran prestasi
  - b. Kompensasi tidak langsung
    - 1) Program perlindungan
    - 2) Bayaran di luar jam kerja
    - 3) Fasilitas
2. Kompensasi non finansial
  - 1) Pekerjaan
  - 2) Lingkungan kerja

Untuk variabel Lingkungan kerja (X2) menggunakan teori Alex S Nitisemito, hal 110 [5] indikator yang digunakan untuk menelaah Lingkungan kerja adalah:

- a. Pewarnaan
- b. Lingkungan yang bersih
- c. Penerangan yang cukup
- d. Pertukaran udara yang baik
- e. Musik yang mengalun merdu
- f. Jaminan terhadap keamanan
- g. Kebisingan

### **Variabel terikat (*dependent variabel*)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono, hal 33, [9]. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan karyawan (Y).

Untuk variabel kepuasan kerja (Y) menggunakan teori Stephen P Robbins, hal 181, [7] indikator yang digunakan untuk menelaah kepuasan kerja adalah:

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan sekerja yang mendukung

### **Populasi dan Sampel penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, hal 72, [9]. yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Top Plasts yang berjumlah 250 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono, hal 73, [9]. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin oleh Huesin umar, hal 108 [10].

Tingkat kesalahan yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sebesar 5%, jumlah populasi adalah 250 karyawan dan sampelnya adalah 154 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan, Sugiyono, hal 73, [9] Dalam penelitian ini akan mengambil sampel dari populasi yang telah ditetapkan dengan penggunaan teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, dengan *simple random*

*sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, Sugiyono, hal 74, [9]

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini, dilakukan pengumpulan data dan informasi tentang permasalahan yang akan dibahas. Pada penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dengan beberapa cara:

#### 1. Metode wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi, Sugiyono, hal 130, [9]

#### 2. Metode kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas, Sugiyono, hal 135, [9]

#### 3. Metode observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar, Sugiyono, hal 138, [9]

### Analisis Faktor Kompensasi, dan Lingkungan Kerja pada PT. Top Plasts

Menganalisis faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap PT. Top Plasts dengan melakukan tabulasi dari jawaban hasil kuesioner yang dibagikan. Adapun dalam mengukur faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap PT. Top Plasts menggunakan rumus rata-rata di bawah ini:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Dimana :

$\bar{X}$  = Rata-rata hitung ( dibaca X bar )

X = Nilai data yang berada dalam sampel

n = Jumlah total

$\sum X$  = Jumlah dari keseluruhan nilai X (data) dari sampel

Hasil dari nilai rata-rata tersebut kemudian dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval berikut: pengukuran menurut Darmadi, Sugiarto, Tony Sitinjak, hal 43 [11]

$$\text{Internal} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Jadi skala dapat dilihat dalam tabel 3.1 di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran skala, Darmadi, Sugiarto, Tony Sitinjak hal 43 [11]**

ALTERNATIF JAWABAN		Nilai	
Sangat Tidak Setuju	1	s/d	$\leq 1,80$
Tidak Setuju	$>1,80$	s/d	$\leq 2,60$
Netral	$>2,60$	s/d	$\leq 3,40$
Setuju	$>3,40$	s/d	$\leq 4,20$
Sangat Setuju	$>4,20$	s/d	$\leq 5,00$

Tabel di atas selanjutnya untuk mengukur jawaban responden dari pernyataan yang telah disediakan oleh PT. Top Plasts. Untuk mengukur kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk mengukur jawaban responden dari faktor kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Top Plasts dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif jawaban responden, Sugiyono, hal 87 [9]**

ALTERNATIF JAWABAN	NILAI
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data Kuesioner

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut, lalu data diolah dengan menggunakan rumus-rumus eksak. Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono, hal 109, [9].

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono, hal 110, [9].

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila

jumlah variabel *independent* minimal dua, Sugiyono, hal 210, [9]. Bentuk persamaan regresi berganda ini adalah persamaan regresi untuk dua prediktor yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

### Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa erat atau kuatnya hubungan dua variabel atau lebih variabel. Dari perhitungan koefisien korelasi akan dibandingkan dengan skala kekuatan hubungan atau pengaruh menurut Sugiyono, hal 183, [9]

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *independent* ( $X_1$ /Kompensasi,  $X_2$ /Lingkungan kerja) terhadap variabel *dependent* ( $Y$ /Kepuasan kerja). Dengan interval sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati nol, maka semakin kecil pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- b. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka semakin besar pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), Duwi Priyatno, hal 66, [12]

### Uji Korelasi

#### 1. Uji F (Anova)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi ganda.

Kriteria untuk uji F sebagai berikut:

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

$H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

#### 2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji kemampuan masing-masing variabel  $X$  untuk menjelaskan perilaku variabel  $Y$ . Kriteria uji t adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

$H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas Kompensasi

Dari hasil uji validitas kuesioner Kompensasi di atas didapat seluruh nilai  $r$  untuk 14 pertanyaan lebih besar dari  $r$  Produk moment dengan  $n = 30$  responden dan taraf kesalahan  $5\% = 0,361$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

### Pengujian Reliabilitas Kompensasi

Dari pengolahan data menggunakan SPSS di dapat seluruh nilai  $r$  hitung sebesar 0,920. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel.

### Pengujian Validitas Lingkungan Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner lingkungan kerja di atas didapat seluruh nilai  $r$  untuk 7 pertanyaan lebih besar dari  $r$  Produk moment dengan  $n = 30$  responden dan taraf kesalahan  $5\% = 0,361$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

### Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja

Dari pengolahan data menggunakan SPSS di dapat seluruh nilai  $r$  hitung sebesar 0,811. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel.

### Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

Dari hasil uji validitas kuesioner kepuasan kerja di atas didapat seluruh nilai  $r$  untuk 4 pertanyaan lebih besar dari  $r$  Produk moment dengan  $n = 30$  responden dan taraf kesalahan 5 % = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

### Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja

Dari pengolahan data menggunakan SPSS di dapat seluruh nilai  $r$  hitung sebesar 0,820. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel.

### Hasil pengolahan data kuesioner untuk Kompensasi

Berdasarkan uraian tentang kompensasi di atas ini, maka kesimpulan Kompensasi dapat dilihat dalam tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Kesimpulan Kompensasi**

No	Pernyataan	Nilai	Ket
1	Saya mendapatkan gaji setiap bulannya sesuai dengan penempatan kerja	3,90	Setuju
2	Perusahaan memberikan insentif yang membuat semangat agar bekerja lebih baik	3,92	Setuju
3	Perusahaan di tempat saya bekerja memberikan bonus secara adil kepada karyawan	3,90	Setuju
4	Asuransi kesehatan yang saya terima dari perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja	3,87	Setuju
5	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun	4,00	Setuju
6	Saya menerima uang lembur di luar jam kerja yang saya lakukan	3,91	Setuju
7	Fasilitas berupa ruang kantor, perabotan kantor, alat tulis kantor, tempat parkir di tempat saya bekerja sangat memadai	4,06	Setuju
8	Perusahaan memberikan tanggung jawab kesetiap pekerja sesuai dengan <i>jobdesk</i> yang dikerjakan	3,92	Setuju
9	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya	3,98	Setuju
10	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan	4,01	Setuju

11	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan	4,05	Setuju
12	Suasana lingkungan kerja saya saat ini nyaman yang membuat saya bergairah dalam bekerja	4,00	Setuju
13	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah	4,06	Setuju
14	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya	4,11	Setuju
	Rata-rata	<b>3,98</b>	Setuju

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,98. Angka ini menunjukkan karyawan Setuju terhadap pernyataan Kompensasi mengenai pelaksanaan Kompensasi yang diberlakukan oleh PT. Top Plasts. Nilai terbesar dalam tabel di atas adalah pada nomor 14 yaitu sebesar 4,11 dengan kategori setuju, sedangkan nilai terkecil pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 3,87. Nilai terkecil tersebut menandakan bahwa beberapa responden masih belum sepenuhnya meyakini bahwa asuransi kesehatan yang saya terima dari perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja.

#### Hasil pengolahan data kuesioner Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian tentang Lingkungan Kerja di atas ini, maka kesimpulan Lingkungan Kerja dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**

#### Kesimpulan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Warna ruangan kerja saya mendukung dalam melakukan kegiatan bekerja di kantor	3,68	Setuju
2	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang bersih yang membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan	3,77	Setuju
3	Penerangan lampu di ruang kerja saya sudah baik	3,44	Setuju
4	Ventilasi udara di perusahaan sudah sangat baik	3,51	Setuju
5	Perusahaan menyediakan musik di dalam ruangan kerja sehingga membuat saya giat dalam bekerja	3,59	Setuju
6	Perusahaan menyediakan penjaga keamanan atau satpam yang menjamin keamanan dalam lingkungan kerja	3,68	Setuju
7	Ruang kerja saya tidak terganggu dari suara bising mesin produksi	3,74	Setuju
	Rata-rata	<b>3,63</b>	Setuju

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,63. Angka ini menunjukkan karyawan Setuju terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja mengenai pelaksanaan Lingkungan Kerja yang diberlakukan oleh PT. Top Plasts. Nilai terbesar dalam tabel diatas adalah pada nomor 2 yaitu sebesar 3,77 dengan kategori setuju, sedangkan nilai terkecil pada pernyataan nomor 3 yaitu sebesar 3,44. Nilai terkecil tersebut menandakan beberapa responden masih belum sepenuhnya meyakini bahwa penerangan lampu di ruang kerja saya sudah baik.

### Hasil pengolahan data kuesioner Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian tentang kepuasan kerja di atas ini, maka kesimpulan Kepuasan Kerja dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Kesimpulan Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Nilai	Ket.
1	Pekerjaan saya menantang sehingga membuat saya bekerja lebih giat	3,53	Setuju
2	Saya mendapatkan gaji yang sesuai atas pekerjaan yang saya lakukan	3,87	Setuju
3	Kondisi ruangan kerja saya dalam keadaan nyaman	3,59	Setuju
4	Saya memiliki rekan kerja yang mendukung sehingga kepuasan kerja meningkat	3,82	Setuju
	Rata-rata	<b>3,70</b>	Setuju

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,70. Angka ini menunjukkan karyawan Setuju terhadap pernyataan variabel kepuasan Kerja mengenai pelaksanaan Kepuasan Kerja yang diberlakukan oleh PT. Top Plasts. Nilai terbesar dalam tabel di atas adalah pada nomor 2 yaitu sebesar 3,87 dengan kategori setuju, sedangkan nilai terkecil pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 3,53. Nilai terkecil tersebut menandakan bahwa beberapa responden masih belum sepenuhnya meyakini bahwa pekerjaan menantang sehingga membuat saya bekerja lebih giat.

### Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

#### Persamaan Regresi

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS didapat hasil persamaan regresi. Berdasarkan output SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,983 + 0,133 X_1 + 0,254 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Nilai konstanta sebesar 0,983 angka ini memiliki arti bahwa jika tidak ada kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja adalah 0,983
2. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,133 angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 point kompensasi akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,133 dengan asumsi bahwa  $X_2$  konstan.

3. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,254 angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 point lingkungan kerja akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa  $X_1$  konstan.

### Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil koefisien korelasi berganda sebesar 0,606 ini berarti termasuk ke dalam golongan koefisien korelasi yang kuat. Persentase pengaruh semua variabel *independent* terhadap variabel *dependent* ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi determinasi. Pada hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,367. Artinya variasi dari variabel *dependent* (Y) sebesar 36,7% dapat dijelaskan oleh variabel *independent*, sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, langkah- langkahnya sebagai berikut :

Hipotesa :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  Tidak ada pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Ada pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengambilan Keputusan :

$H_0$  diterima jika F hitung < F tabel artinya kompensasi dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

$H_1$  diterima jika F hitung > F tabel artinya kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari anova atau F tes, didapat F hitung sebesar 43,724 dengan tingkat signifikansi 0,000 oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja.

Dari analisa di atas kita dapat menghitung F tabel dengan dk penyebut ( $n - k - 1$ ) =  $154 - 2 - 1 = 151$  dengan taraf kesalahan 5 % di dapat F tabel sebesar 3,04. Sedangkan F hitung dari output komputer melalui program SPSS 16 adalah 43,724. Jadi F hitung (43,724) > F tabel (3,04) yang artinya bahwa  $H_0$  di tolak.  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Uji t

Uji t adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan cara membandingkan nilai teoritis yang di peroleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut dapat di lihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang di uji di terima atau ditolak. Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang di tolerir  $\alpha = 5 \%$ .

Langkah-langkah pengujian terhadap  $X_1$  (kompensasi) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak ada pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  Ada pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)

$H_0 : \beta_2 = 0$  Tidak ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)



$H_1 : \beta_2 \neq 0$  Ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)

2. Menentukan nilai t table

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian 2 arah, maka tingkat nyata  $\alpha$  5 % ( 0,05 ) di bagi menjadi 2 derajat kebebasan yang di gunakan (  $n - k - 1$  ) =  $154 - 2 - 1 = 151$  maka nilai tersebut adalah 1,960

3. Menentukan nilai t hitung

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS di peroleh t hitung adalah 3,420 untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan 5,883 untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ).

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

Untuk nilai t statistic dari  $X_1$  adalah  $3,420 > 1,960$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dan untuk t statistic dari  $X_2$  adalah  $5,883 > 1,960$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji f didapat nilai F hitung (43,724) > F tabel (3,04) yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Berdasarkan uji t didapat nilai t statistic dari  $X_1$  adalah  $3,420 > 1,960$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan uji t didapat nilai t statistic dari  $X_2$  adalah  $5,883 > 1,960$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka penulis memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Dalam kompensasi, program perlindungan merupakan hal yang perlu di perhatikan juga oleh perusahaan kerana dapat mempengaruhi kerja karyawan. Berdasarkan hal ini asuransi kesehatan bagi karyawan di perusahaan masih kurang di perhatikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan rasa aman dalam bekerja maka perusahaan harus lebih ditingkatkan dan diperhatikan lagi tentang asuransi kesehatan bagi karyawan agar mereka mempunyai rasa aman dalam bekerja.
2. Dalam lingkungan kerja, penerangan yang cukup itu sangat mempengaruhi kegiatan kerja karyawan. Berdasarkan hal ini perusahaan masih kurang memperhatikan untuk bagian penerangan di ruang kerja. Maka dari itu sebaiknya perusahaan menambah lampu dan memperbaiki penerangan lampu di ruang kerja agar menjadi lebih baik lagi dan para karyawan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya.
3. Dalam kepuasan kerja, pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan sebaiknya tidak membuat bosan para karyawan. Berdasarkan hal ini perusahaan kurang memperhatikan pemberian tugas pekerjaan pada karyawan sehingga membuat bosan. Maka dari itu sebaiknya perusahaan harus memberikan karyawan beragam tugas agar karyawan tidak menjadi cepat bosan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] I Komang Ardana, Ni Wayan Mujianti, I Wayan Mudiarta Utama, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- [2] Henry Simamora, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2014
- [3] Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, cetaka ketiga belas, penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- [4] Ike Kusdyah Rachmawati, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, penerbit ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2008
- [5] Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, edisi ketiga, penerbit Ghalia Indonesia, 1996
- [6] Sedarmayanti, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya**, penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 2009
- [7] Stephen P. Robbins, **Perilaku Organisasi**, jilid kesatu, penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta, 1996
- [8] Robert Kreitner dan Angelo Kinikici, **Perilaku Organisasi**, edisi kelima, penerbit Salemba empat, Jakarta, 2005
- [9] Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, CV. Alfabeta Bandung, 2003
- [10] Husein Umar, **Metode Riset Perilaku Organisasi**, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2003
- [11] Darmadi Duriyanto, Sugiarto, Tony Sitingjak, **Strategi Menaklukkan Pasar (Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek)**, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2004
- [12] Duwi Priyatno, **Paham Analisa Data Statistik Dengan Data SPSS**, cetakan kesatu, PT. Buku Seru, Jakarta, 2010

