

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Industama Perkasa

Emma Novirsari^{1*}, Nasib², Muhammad Salim Muda Simanjuntak³

Universitas Mahkota Tricom Unggul, Indonesia^{1,2,3}

Alamat: Grand Jati Junction, Jl. Perintis Kemerdekaan No.3A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20233

Korespondensi Penulis : emmanovirsari@mtu.ac.id*

Abstract: The formulation of the problem in this research is whether compensation and work environment influence employee job satisfaction. The aim of the research is to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at PT. The research population is employees of PT. Sarana Industama Perkasa has 679 employees and the determination technique uses accidental sampling. The sample in this study amounted to 87 respondents. The data sources in this research are primary data and secondary data. Secondary data can come from data that has been documented. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression. The results of the multilevel regression analysis are $Y = 7.831 + 0.323X_1 + 0.408X_2 + e$ which shows that compensation and the work environment have a positive and significant effect on job satisfaction. The results of the test (t) or partial test show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction where it can be seen that the calculated t value is $3.928 > t$ table 1.989 and work environment variables also have a positive and significant effect on job satisfaction where it can be seen that the calculated t value is $4.764 > t$ table 1.989. So 71.6% of the variation in the dependent variable, namely compensation and work environment in the model, can explain the variable job satisfaction at PT. Sarana Industama Perkasa while the remaining 28.4% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak: Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Populasi penelitian yaitu karyawan PT. Sarana Industama Perkasa berjumlah 679 karyawan dan teknik penentuan dengan accidental sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 responden. Sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 7,831 + 0,323X_1 + 0,408X_2 + e$ yang menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung $3,928 > t$ tabel 1,989 serta variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung $4,764 > t$ tabel 1,989. jadi 71,6% variasi variabel terikat yaitu kompensasi dan lingkungan kerja pada model dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bertahan dan bersaing di dunia usaha. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama

dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Usaha untuk mensejahterakan karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan. Dimana karyawan yang sejahtera tentunya akan bekerja dengan maksimal, tanpa harus mencari sumber penghasilan diluar pekerjaannya. Rasa puas terhadap pekerjaannya akan dirasakan manakala apa yang diharapkan karyawan sesuai dengan apa yang diterimanya. Sehingga sudah selayaknya perusahaan lebih memperhatikan sudah jauh mana kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Mangkunegara (2013:120) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja dan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Made dan A.A Sagung (2015) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berupa kompensasi dan lingkungan kerja. Adanya pemberian kompensasi membuat karyawan akan merasa dihargai dari hasil pekerjaannya. Bukan hanya itu dengan ada pemberian kompensasi karyawan merasa perusahaan memiliki perhatian terhadap jerih payah karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pemberian kompensasi sebaiknya perusahaan harus memiliki alat ukur yang jelas agar karyawan merasa tidak kecewa dari sistim pembagian kompensasi tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Dengan lingkungan kerja yang baik tentunya karyawan akan betah bekerja. Sehingga karyawan merasa aman dan nyaman tanpa ada perasaan takut terhadap keselamatan kerjanya baik diri dan keluarganya. Sarana Industama Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufacturing pengolah kelapa sawit. Sarana Industama Perkasa dituntut untuk terus meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Tingginya angka keluar masuk karyawan mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya

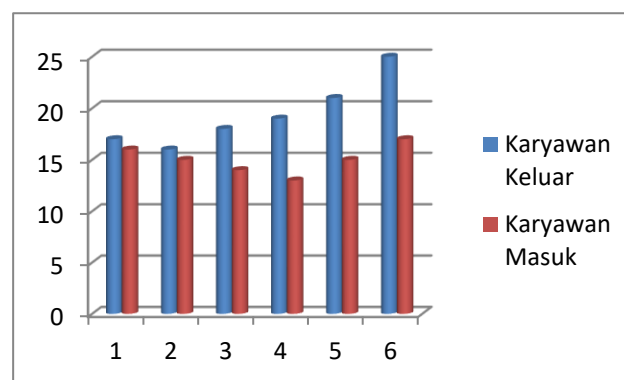
merasa puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT. Sarana Industama Perkasa bahwa masih tingginya angka turnover intention karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel dan grafik berikut ini :

Tabel I. Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar PT. Sarana Industama Perkasa
Tahun 2012-2017

Tahun	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)
2012	16	17
2013	15	16
2014	14	18
2015	13	19
2016	15	21
2017	17	25

Sumber: Sarana Industama Perkasa (2018)

Berdasarkan tabel I.1 di atas dapat disajikan ke dalam bentuk grafik di bawah ini yakni sebagai berikut:



Grafik I. Jumlah Karyawan Keluar dan Masuk PT. Sarana Industama Perkasa

Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa angka keluar dan masuk masih tinggi. Banyaknya karyawan yang keluar menunjukkan bahwa karyawan merasa belum sepenuhnya merasakan kepuasan kerja. Berdasarkan observasi tersebut peneliti mendapatkan informasi rata-rata alasan mereka keluar yaitu sistem pembayaran bonus yang tidak sesuai serta tidak adanya jaminan asuransi kesehatan bagi keluarga karyawan. Selama ini sering kali karyawan melakukan lembur kerja sering tidak tercatat dengan benar sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan. Sedangkan asuransi selama ini hanya diberikan berupa uang tunai. Padahal karyawan merasa sibuk bekerja ditambah lagi harus membayar asuransi kesehatan keluarganya secara mandiri. Selain itu alasan keluar karyawan dalam bekerja juga disebabkan adanya faktor

hubungan karyawan yang kurang harmonis. Sering kali karyawan diperlukan berbeda-beda. Khususnya dalam besar pemberian bonus, kemudahan mendapatkan izin bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Industama Perkasa”.

2. TINJAUAN TEORITIS

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriah, 2015:229).

Menurut Mathis dan Jackson (2011:118) menjelaskan indikator dari kepuasan kerja yang terdiri dari, yaitu:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja

Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Tingkat pekerjaannya yang menduduki tingkat pekerjaan yang relatif lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

b. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka(Handoko,2008:155).

Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan
2. Bonus. Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.
3. Upah insentif. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.
4. Asuransi. Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi, untuk penggantian kepadanya karena suatu kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tidak tentu
5. Fasilitas kantor. Fasilitas kantor adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan di gunakan dalam kegiatan normal perusahaan, yang memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa mendatang

6. Tunjangan. Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang

c. Pengertian Lingkungan Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka(Handoko,2008:155).

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh De Stefano (2008:91) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:8): Metode

penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Rusiadi,dkk (2013:27): Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan pada PT. Sarana Industama Perkasa yang berjumlah 679 karyawan. Menurut Rusiadi,dkk (2013:29): Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:117) 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.

Penelitian ini memakai teknik pengambilan sampel secara *Non Propability Sampling* dengan cara *Accidental Sampling*. Dengan teknik penentuan sampel bagi responden yang kebetulan ditemui oleh peneliti pada saat pengumpulan data. Cara pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan

Tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{679}{1 + (679 \times 0.1^2)} = n = \frac{679}{1 + 6,79}$$

$$n = \frac{679}{7,79} \quad n = 87,1 \text{ dibulatkan menjadi } 87. \text{ Jadi penelitian ini mengambil } 87 \text{ responden.}$$

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan sumber data primer dan sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Observasi, Dokumentasi, Kuesioner/Angket, dan Wawancara

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA INDUSTAMA PERKASA

(Interview). Adapun definisi operasional dari variable bebas dan variable terikat adalah :

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriah, 2015:229)	1. Turnover 2. Tingkat kehadiran kerja 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan 5. Ukuran organisasi perusahaan Mathis dan Jakson (2011:118)	<i>Likert</i>
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:155)	1. Gaji 2. Bonus 3. Upah insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas kantor 6. Tunjangan Hasibuan (2012:86)	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2013:183)	7. Prosedur kerja 8. Standar kerja, 9. Pertanggung jawaban supervisor, 10. Kejelasan tugas 11. Sistem penghargaan 12. Hubungan antar karyawan, Sumber: De Stefano (2008:91)	<i>Likert</i>

Tabel 2. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Correlation (r_{hitung})</i> <i>Total</i>	r_{tabel}	Keterangan
<i>Item 1</i>	0.659	0,2108	Valid
<i>Item 2</i>	0.646	0,2108	Valid
<i>Item 3</i>	0.758	0,2108	Valid
<i>Item 4</i>	0.689	0,2108	Valid
<i>Item 5</i>	0.745	0,2108	Valid
<i>Item 6</i>	0.710	0,2108	Valid
<i>Item 7</i>	0.661	0,2108	Valid
<i>Item 8</i>	0.629	0,2108	Valid
<i>Item 9</i>	0.659	0,2108	Valid
<i>Item 10</i>	0.646	0,2108	Valid
<i>Item 11</i>	0.758	0,2108	Valid
<i>Item 12</i>	0.689	0,2108	Valid
<i>Item 13</i>	0.745	0,2108	Valid
<i>Item 14</i>	0.710	0,2108	Valid
<i>Item 15</i>	0.661	0,2108	Valid
<i>Item 16</i>	0.629	0,2108	Valid
<i>Item 17</i>	0.689	0,2108	Valid
<i>Item 18</i>	0.745	0,2108	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kompensasi seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=87-2=85= 0,2108$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel kompensasi nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada *item 3* dan *item 11* sebesar 0,758 dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,758 > 0,2108$ dan nilai terendah pada *item 2* dan *item 10* sebesar 0,646 dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,646 > 0,2108$. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari kompensasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2108. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variabel kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})</i>	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.767	0,2108	Valid
Item 2	0.646	0,2108	Valid
Item 3	0.486	0,2108	Valid
Item 4	0.690	0,2108	Valid
Item 5	0.740	0,2108	Valid
Item 6	0.638	0,2108	Valid
Item 7	0.664	0,2108	Valid
Item 8	0.725	0,2108	Valid
Item 9	0.767	0,2108	Valid
10 Item	0.646	0,2108	Valid
11 Item	0.767	0,2108	Valid
12 Item	0.646	0,2108	Valid
13 Item	0.486	0,2108	Valid
14 Item	0.690	0,2108	Valid
15 Item	0.740	0,2108	Valid
16 Item	0.638	0,2108	Valid
17 Item	0.664	0,2108	Valid
18 Item	0.725	0,2108	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk lingkungan kerja seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=87-2=85=0,2108$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel lingkungan kerja nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) tertinggi pada *item 1*, *item 9* dan *item 11* sebesar 0,767, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,767 > 0,2108$ dan nilai terendah pada *item 3* dan *item 13* sebesar 0,486, dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,486 > 0,2108$. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2108. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})</i>	r tabel	Keterangan
1 <i>Item</i>	0.531	0,2108	Valid
2 <i>Item</i>	0.529	0,2108	Valid
3 <i>Item</i>	0.815	0,2108	Valid
4 <i>Item</i>	0.689	0,2108	Valid
5 <i>Item</i>	0.693	0,2108	Valid
6 <i>Item</i>	0.595	0,2108	Valid
7 <i>Item</i>	0.695	0,2108	Valid
8 <i>Item</i>	0.531	0,2108	Valid
9 <i>Item</i>	0.529	0,2108	Valid
10 <i>Item</i>	0.815	0,2108	Valid
11 <i>Item</i>	0.689	0,2108	Valid
12 <i>Item</i>	0.693	0,2108	Valid
13 <i>Item</i>	0.595	0,2108	Valid
14 <i>Item</i>	0.695	0,2108	Valid
15 <i>Item</i>	0.689	0,2108	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=87-2=85= 0,2108$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel kepuasan kerja nilai *Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})* tertinggi pada *item* 3 dan *item* 10 sebesar 0,815, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,815 > 0,2108$ dan nilai terendah pada *item* 2 dan *item* 9 sebesar

0,529, dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,529 > 0,2108$. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2108. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

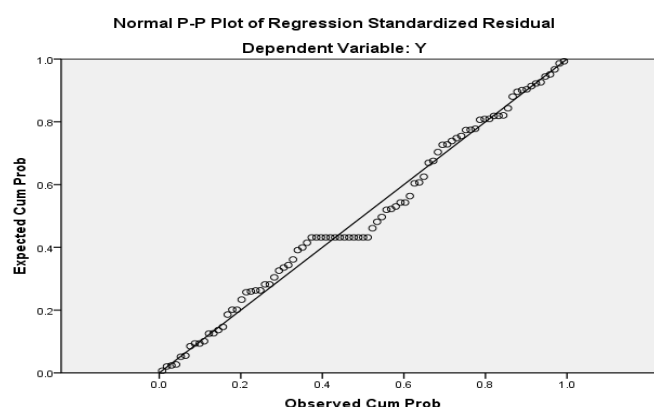
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Kompensasi	0.948
Lingkungan Kerja	0.943
Kepuasan Kerja	0.928

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar $0,948 > 0,6$ sehingga variabel dikatakan sudah handal dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,943 > 0,6$ sehingga dikatakan valid, sedangkan variabel kepuasan kerja sebesar $0,928 > 0,6$. Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sudah handal.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecar jauh dari garis diagonal). Hasil ini

menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

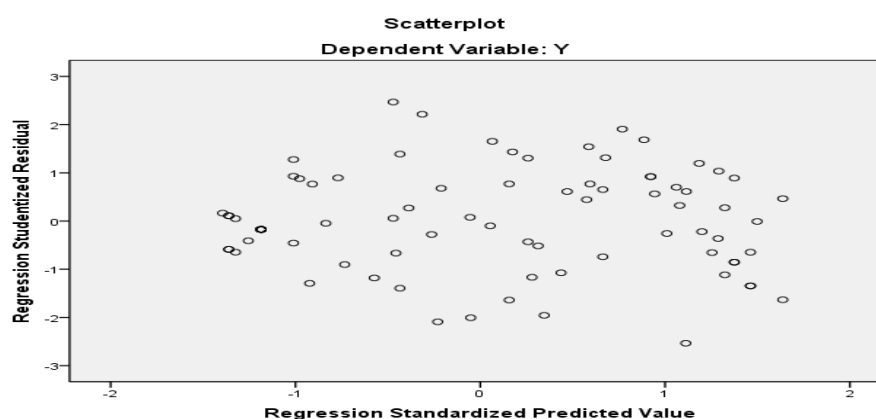
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.831	3.947		1.984	.051		
	X1	.323	.082	.402	3.928	.000	.315	3.171
	X2	.408	.086	.487	4.764	.000	.315	3.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model

regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.831	3.947		1.984	.051		
X1	.323	.082	.402	3.928	.000	.315	3.171
X2	.408	.086	.487	4.764	.000	.315	3.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel IV.12. di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7,831 + 0,323X_1 + 0,408X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

- Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,831 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja tetap sebesar 7,831 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 7,831 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,323 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,323 satuan.
- Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,408 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,408 yang menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,408 satuan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1871.347	2	935.674	109.535	.000 ^a
	Residual	717.549	84	8.542		
	Total	2588.897	86			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 109,535 > F_{tabel} 3,11$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($87-3=84$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut :

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.831	3.947		1.984	.051		
X1	.323	.082	.402	3.928	.000	.315	3.171
X2	.408	.086	.487	4.764	.000	.315	3.171

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,928 > t_{tabel} 1,989$ ($n-k=87-3=84$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,764 > t_{tabel} 1,989$ ($n-k=87-3=84$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	.850 ^a	.723	.716	2.923

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh:

- a. Nilai regresi korelasi sebesar 0,850, artinya secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
- b. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,716 (71,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 71,6% variasi variabel terikat yaitu kompensasi dan lingkungan kerja pada model dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel

lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

- c. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,923. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slamet (2011) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur menyatakan bahwa variabel bebas kompensasi finansial (X1) tidak ber-pengaruh terhadap motivasi kerja (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar 0,283, dimana nilai ini dibawah nilai *t-tabel* (1,96). Hasil penelitian ini menolak atau tidak mendukung.

Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,928 > t_{tabel} 1,989$ ($n-k=87-3=84$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nancy dan Hendra (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai menyatakan bahwa nilai probabilitas (sig) harus $<$ dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis diperoleh koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coeficients* sebesar 0.510 dengan signifikansi 0.004. Oleh karena nilai signifikansi $<$ dari 0,05 ($0.004 < 0.05$) hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) diterima.

Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,764 > t_{tabel} 1,989$ ($n-k=87-3=84$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan

menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika lingkungan kerja semakin baik, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Keputusan Membeli

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi dan Tri (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Galang Kreasi Sempurna menyatakan bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 79,636 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan di PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 109,535 > F_{tabel} 3,11$ ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($87 - 3 = 84$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Industama Perkasa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika kompensasi dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa *item* pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh *item* pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* berada di atas nilai batas reliabel. Dan Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dimana variabel kompensasi nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} dari t_{tabel} . Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dimana variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} dari t_{tabel} . Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) $> F$ tabel. Kemudian Hasil determinasi diperoleh kompensasi dan lingkungan kerja dapat menunjukkan hubungan

taraf yang erat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 28,4% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian, Hendaknya manajemen pada PT. Sarana Industama Perkasa melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel lainnya misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, insentif, yang dapat mengurangi kepuasan kerja selain dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Kemudian variabel kompensasi hendaknya terus ditingkatkan melalui upaya memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kesejahteraannya. Sehingga diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Cetakan keempat belas, direvisi). Rineka Cipta.
- Badriah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- De Santo, R. S. (1978). *Concepts of applied ecology*. Heidelberg Science Library. Springer-Verlag.
- Dwi Novianto, & Yuniati, T. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(6).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Made, N. D., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4274–4301.
- Mangkunegara, A. P. A. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. PT Rafika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Nancy, L. P., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)* (Edisi kelima, cetakan keempat belas). Ghalia Indonesia.

- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 59–87.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rusiadi, & dkk. (2013). *Metode penelitian akuntansi dan ekonomi pembangunan: Konsep, kasus, dan aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel* (Cetakan pertama). USU Press.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Rieneka Cipta.
- Situmorang, S. H. (2011). *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis* (Edisi dua). USU Pers.
- Slamet, R. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Sugiono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian)* (Cetakan 1). CAPS.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (Cetakan keempat). PT Raja Grafindo Persada.