

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bidang jual-beli yang dihadapi semua manusia, memiliki tingkat kompetitif yang sangat tinggi. terutama sumber daya manusia (selanjutnya disebut “SDM”). SDM adalah faktor pendukung yang penting di perusahaan. Di sisi lain, pengusaha hanya menganggap penting modal. Walaupun hal tersebut penting bagi perusahaan, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif yang tidak kalah pentingnya adalah SDM. Tanpa adanya SDM, segala hal dalam perusahaan sangat kurang ketika melakukan produksi. Menurut Ayer *et al.* (2016:28) “SDM haruslah menjadi hal penting dalam perusahaan agar perusahaan mampu mendapat keuntungan”.

Melihat begitu pentingnya peran SDM, sudah menjadi kewajiban Apabila semua perusahaan (selanjutnya disebut “PT”) memprioritaskan SDM sebagai hal penting dalam perusahaan. SDM yang produktif harus puas dalam bekerja. Karena kepuasan bagus adalah suatu hal yang penting bagi PT. Sikap adalah hal yang dimiliki seseorang untuk mencapai rasa puas dan mampu memberikan tujuan perusahaan.

Hasibuan (101:203), mengatakan bahwa “dengan seseorang mampu memperoleh kepuasan maksimal dari pekerjaannya, maka perusahaan akan mampu meraih tujuannya dengan mudah”. Louis A. Allen berkata bahwa “bila kepuasan seseorang rendah, sesempurna apapun hal yang ada dalam

perusahaan akan menjadi sia-sia”. Segala pendapat ahli di atas maka disintesis jika SDM adalah hal yang penting dalam perusahaan.

Pada penelitian skripsi ini, peneliti akan membahas mengenai Kepuasan Kerja yang ada pada PT Best Indotech Pratama. Sebelumnya peneliti telah melakukan wawancara terhadap karyawan pada PT Best Indotech Pratama. Dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa karyawan cenderung memiliki masalah pemberian kompensasi yang tidak optimal, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta adanya konflik antar karyawan dan antar bawahan dan atasan.

Tabel 1.1

Daftar absensi karyawan PT Best Indotech Pratama

Tahun	Presentase
2014	14,46%
2015	21,15%
2016	28,85%
2017	36,54%

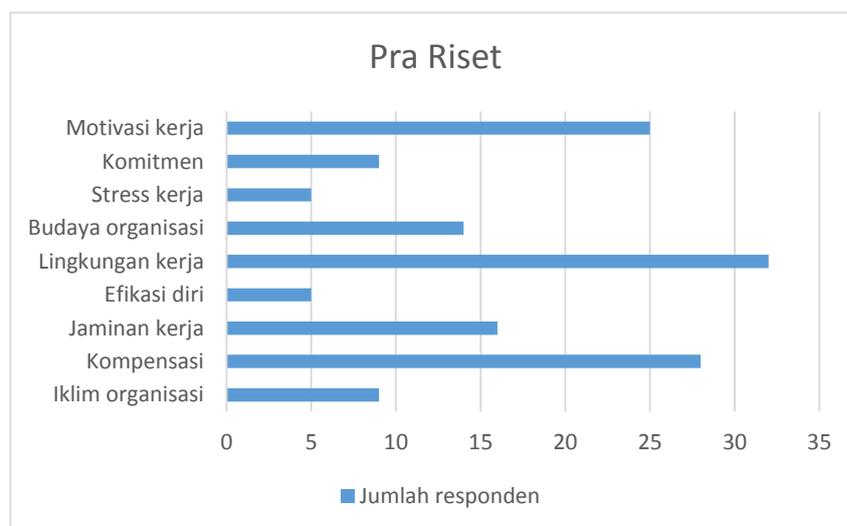
Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Data di atas menunjukkan presentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2015 sampai 2017. Berdasarkan tabel di atas dapat disintesis bahwa terjadi kenaikan presentase terhadap ketidakhadiran. Hal ini bisa digunakan untuk mengukur kepuasan dan bisa menunjukkan jika banyak karyawan yang tidak masuk, berarti kepuasan mereka rendah. Hasibuan

(2013:202) berkata bahwa “kepuasan hanya bisa diukur dari absensi karyawan”.

Penelitian yang dilakukan oleh Ristyahana (2015) yang menganalisis tingkat absensi terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa tingkat absensi yang tinggi akan membuat kepuasan rendah. Apabila perusahaan mempunyai tingkat absensi karyawan di atas 14% maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan atas pekerjaan mereka. Seseorang yang tidak puas akhirnya meninggalkan PT dan mencari kesempatan di PT lain.

Peneliti melakukan pra survey di PT Best Indotech Pratama untuk mengetahui apa sajakah variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja PT Best Indotech Pratama. Hasil dari pra survey bisa dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 : hasil pra riset PT Best Indotech Pratama
Sumber : diolah oleh peneliti, 2018

Jika dilihat di hasil pra riset, disintesisikan bahwa rasa puas seseorang di PT Best Indotech Pratama mayoritas dipengaruhi oleh

kompensasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti mengambil kompensasi menjadi variabel X_1 dan lingkungan kerja menjadi variabel X_2

Masalah akan rasa puas biasa diukur dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Apabila kompensasi karyawan tidak terpenuhi, kepuasan kerja pun akan menurun. Yusnaena (2012:2) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja karena sudah berkontribusi dalam perusahaan”. Diberikannya kompensasi mempunyai sesuatu yang penting karena merupakan balas jasa dari perusahaan akan dedikasi pekerja.

Jika dilihat dari penelitian Rahayuningsih (2017) menganalisa variabel kompensasi terhadap rasa puas pekerja disintesis bahwa keduanya saling berhubungan. Jika kompensasi kurang, maka kepuasan juga rendah.

Tabel 1.2

Daftar rata-rata gaji karyawan PT Best Indotech Pratama

Tahun	Presentase gaji
2014	Rp.2.508.369
2015	Rp.2.351.453
2016	Rp.2.780.240
2017	Rp.2.761.951

Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Apabila dilihat di sisi upah bekerja di PT Best Indotech Pratama memang masih di bawah upah minimum Bekasi, yakni Rp.3.601.650,00. karyawan tetap bekerja di perusahaan karena mereka yang belum

mempunyai pengalaman kerja dan membutuhkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Selain kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan kesulitan untuk mencapai tujuan bila kondisi dari lingkungan fisik dan non fisik di seputar perusahaan kurang kondusif. Sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Osborn (2011:121) “rasa puas pekerja akan terukur dari lingkungan fisik dan non fisik perusahaan”.

Lingkungan kerja adalah hal yang berhubungan keras dengan rasa puas kerja karyawan. Apabila lingkungan fisik dan non fisik seputar perusahaan memberikan kesan yang tidak kondusif atau dengan kata lain, tidak bersih dan membuat karyawan kurang nyaman, karyawan akan merasakan ketidakpuasan. Nitisemito (2012:75) berkata bahwa “lingkungan merupakan semua faktor yang berada di perusahaan yang dapat membuat pekerja mampu atau tidak mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kondusif bisa memberikan rasa puas pada karyawan”.

Lingkungan kondusif adalah lingkungan yang sudah dilakukan pembersihan serta dapat dinikmati oleh semua karyawan di sana. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan fisik seperti ruang kerja serta pencahayaan dan lingkungan non fisik seperti hubungan sesama pekerja ataupun dengan atasan. Apabila hal tersebut dipenuhi oleh perusahaan maka kepuasan karyawan dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Musadieq (2014), Putri (2016), dan Aruan (2015) yang menganalisa lingkungan dengan rasa puas pekerja telah terbukti bahwa kedua hal itu saling berhubungan. Bila lingkungan tidak kondusif, rasa puas akan rendah.



Gambar 1.2 : keadaan ruang rapat PT Best Indotech Pratama
Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Gambar 1 menjelaskan bahwa secara fisik, lingkungan di seputar perusahaan masih sangat kurang kondusif seperti halnya meja kantor yang tidak dibersihkan sebelum dan sesudah kerja, papan tulis yang tidak dibersihkan sebelum dan sesudah rapat, serta pencahayaan yang kurang. Secara non fisik, masih ditemukan karyawan yang kurang berkomunikasi dengan sesamanya dan kurang pengawasan dari atasan atau pimpinan sehingga kondisi di sekitar perusahaan ketika menerima tamu atau konsumen atau pekerja baru sangat tidak kondusif.

Bedasarkan penjelasan tersebut, skripsi ini akan menganalisa hubungan akan kompensasi dan lingkungan terhadap rasa puas pekerja.

Dari segala hal yang telah dikatakan sebelumnya, dengan ini peneliti akan meneliti “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Best Indotech Pratama”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Best Indotech Pratama?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Best Indotech Pratama?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Best Indotech Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui deskripsi terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di PT Best Indotech Pratama
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Best Indoetch Pratama
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Best Indotech Pratama

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Skripsi ini mampu menjadi bahan acuan dalam merubah segala faktor yang ada dalam perusahaan, terutama kompensasi, lingkungan, dan rasa puas karyawan.

2. Bagi Fakultas

Skripsi ini mampu menjadi referensi bagi semua mahasiswa yang akan menjalani skripsi di masa yang akan datang

3. Bagi peneliti berikutnya

Skripsi ini bisa digunakan bila peneliti lain ingin meneliti rasa puas pekerja dengan menambah atau menggunakan variabel lain

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Sebelum membahas tentang rasa puas pekerja, perlu diperhatikan bahwa banyak pengertian dan teori yang para ahli sehingga perlu diperhatikan terlebih dulu. Robbins dan Judge (2013:79) berkata jika “kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Kepuasan adalah sesuatu yang ada dalam diri pekerja yang berpengaruh ketika mereka bekerja. Kotler (2002:42) berkata bahwa “rasa puas pekerja adalah berbagai hal yang ada dalam pekerja ketika pekerja telah merasa bahwa pekerjaan mereka sudah atau belum sesuai dengan harapan mereka dan perusahaan”.

Bedasarkan penjabaran itu, disintesisikan jika rasa puas pekerja merupakan respon emosional pekerja dengan tugas mereka. Semua pekerja akan mempunyai rasa puas yang tidak sama. Untuk memaksimalkan kepuasan kerja mereka, individu dituntut agar bisa bekerja sama dengan sesama rekan kerja, atasan, dan mematuhi peraturan yang berlaku.

2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan dipengaruhi oleh berbagai macam dimensi, dimana dimensi itu membuat rasa puas pekerja terlihat di dalam semua pekerja. Jika

karyawan mempunyai rasa puas yang tidak sama, segala PT akan memperhatikan semua dimensi rasa puas pekerja.

Banyak ahli yang telah menjabarkan berbagai dimensi rasa puas pekerja. Berikut adalah dimensi rasa puas kerja menurut Robbins dan Judge (2013:79):

1. Pekerjaan
2. Gaji
3. Promosi
4. Pemimpin
5. Rekan

Dimensi rasa puas pekerja menurut Locke (1983) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan.
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Pengakuan
5. Benefit
6. Kondisi kerja
7. Supervisi
8. Rekan kerja
9. Perusahaan dan manajemen

Penelitian yang dilakukan Desy dan Martinus (2013) menjelaskan bahwa dimensi dari para ahli mampu dipilih tergantung masalah di

tempatannya sehingga peneliti hanya memilih beberapa dimensi dari satu ahli. Dimensi yang akan digunakan adalah dimensi Robbins dan Judge. Dimensinya berupa pekerjaan itu sendiri dan kesempatan promosi.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi yang ada di MSDM. Karena kompensasi adalah aspek yang sensitif di dunia pekerjaan. Kasus yang terjadi dalam dunia pekerjaan mengandung masalah finansial dan non finansial seperti asuransi, *gathering*, dan cuti

Kompensasi mengandung bentuk secara langsung dan tidak langsung untuk membuat karyawan bekerja dengan giat dan bisa mencapai tujuan perusahaan. Apabila dikelola dengan rapi, maka rasa puas pekerja semakin besar. Sebaliknya, Apabila kompensasi kurang, maka karyawan akan meninggalkan perusahaan dan tidak mudah untuk melakukan penempatan kembali.

Menurut Stone (2011) kompensasi merupakan “sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa terhadap pekerjaan pekerja”. Menurut Flippo (2000:118) kompensasi merupakan “balas jasa yang diberikan kepada semua pekerja dari perusahaan secara merata sebagai hadiah dari kontribusi mereka kepada perusahaan”

Bedasarkan penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan kompensasi merupakan sebuah hal yang diberikan oleh perusahaan baik

berupa finansial maupun non finansial sebagai bentuk penghargaan kepada pekerja yang berkontribusi kepada perusahaan.

2.1.2.2 Dimensi Kompensasi

Kompensasi memiliki banyak dimensi. Para ahli menjabarkan ini untuk membuat pengupahan lebih merata. Dimensi kompensasi menurut Nalendra (2008:20):

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Bonus

Flippo (2012:56), membagi dimensi kompensasi menjadi dua. Yaitu:

1. Kompensasi langsung
2. Kompensasi tidak langsung

Dimensi yang akan digunakan adalah dimensi flippo. Dimensinya berupa kompensasi langsung dan tidak langsung.

2.1.3 Lingkungan kerja

2.1.3.1 Definisi lingkungan kerja

Rasa puas pekerja dipengaruhi pula oleh lingkungan. Jika lingkungan yang ada di sekitar perusahaan tidak kondusif, maka rasa puas pekerja juga akan berkurang.

Nitisemito (2013:97), mengatakan jika “lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di perusahaan yang mempengaruhi pekerjanya”. Sedarmayanti (2011:76) mengatakan jika “lingkungan kerja adalah segala

hal yang berada di sekitar pekerja yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaannya”.

Jika dilihat di sana, maka disintesisikan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada di sekitar perusahaan yang dapat berpengaruh kepada semua pekerjanya.

2.1.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010) adalah:

- a. Lingkungan fisik
- b. Lingkungan non fisik

Dimensi lingkungan kerja menurut Naibaho (2010:22) adalah:

- a. Fasilitas pekerjaan.
- b. Gaji dan tunjangan
- c. Hubungan kerja

Dimensi yang akan digunakan adalah dimensi Sedarmayanti. Dimensinya berupa lingkungan fisik dan non fisik.

2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan

Pendukung untuk melakukan penelitian, peneliti menggunakan penelitian terdahulu. Terdapat kesamaan dan perbedaan terhadap peneliti dan peneliti sebelumnya. Tabel di bawah ini menunjukkan berbagai macam penelitian terdahulu yang bisa menunjang skripsi ini.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Hasil Penelitian		
	Tahun		X1	X2	Y
1	George Kafui Agbozo, Isaac Skyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, Yaw Boateng, (2017)	<i>The effect of work environment on job satisfaction: evidence from the Banking Sector in Ghana</i>	no	yes	yes
2	Osibanjo A.O, Abiodun A.J, dan Adenji A.A , (2014)	<i>Impact of job environment on job satisfaction and commitment among Nigerian nurses</i>	no	yes	yes
3	Sri Rahayuningsih, (2017)	<i>The Influence of Compensastion and Work Environment towards Theacher's Job Satisfaction</i>	yes	yes	yes
4	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Maalang)	no	yes	yes

5	Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochammad Djudi, Mukzam Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi	<i>no</i>	<i>yes</i>	<i>yes</i>
6	Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari	<i>yes</i>	<i>no</i>	<i>yes</i>
7	Rosy Fauziah, (2014)	Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta	<i>no</i>	<i>yes</i>	<i>yes</i>
8	Mamik Eko Supatmi (2013)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Wlingi	<i>yes</i>	<i>no</i>	<i>yes</i>
9	Quinerita Stevani Auran dan Mahendra Fakhri, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Pada Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia Tembagapura Papua	<i>no</i>	<i>yes</i>	<i>yes</i>
10	I Putu Sedhana Yasa, I Wayan Mudiartha Utama	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran	<i>yes</i>	<i>yes</i>	<i>yes</i>

	(2014)				
--	--------	--	--	--	--

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

2.3 Kerangka Teoritik

Faktor yang mampu digunakan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan yaitu SDM yang solid untuk mendukung efisiensi dan efektivitas di perusahaan itu. SDM perlu dikelola secara mapan agar mampu meningkatkan efektifitas perusahaan

Adanya strategi efektif harus dicapai adalah kunci kesuksesan suatu perusahaan. Seluruh atasan yang mengatur perusahaan bisa menggunakan kompensasi serta lingkungan untuk meningkatkan rasa puas pekerja. Pemberian kompensasi harus didasarkan atas kontribusi terhadap perusahaan dan diberikan kepada semua karyawan secara adil. Lingkungan pun haruslah terlihat kondusif agar mampu membuat karyawan mendapat kepuasan secara maksimal.

Kepuasan kerja mampu memberikan hal positif kepada karyawan, rasa puas itu sangat berhubungan dengan segala hal yang menjadikan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi. Jadi rasa puas pekerja harus dijadikan prioritas agar mampu memajukan kesejahteraan perusahaan.

Jika dilihat dari tabel penelitian terdahulu sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini banyak diteliti oleh peneliti lain. Berikut merupakan penjabaran tentang hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sebuah PT menggunakan metode pembagian kompensasi kepada pekerjanya dengan cara yang berbeda, namun PT tetap mengharapkan agar pembagian itu berlangsung dengan merata sehingga tidak ada pekerja yang merasa paling rendah serta mampu meningkatkan seluruh rasa puas pekerja di semua bidang.

Simamora (2011) mengatakan jika “kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai hadiah atas kontribusi kepada perusahaan”. Bila kompensasi dikelola dengan baik, maka pekerja akan merasa puas karena perusahaan yang sudah menghargai usaha mereka.

Hal ini didukung dari hasil penelitian Supatmi (2013), dan Widya, dkk (2015) terbukti bahwa kompensasi sangat berhubungan dengan rasa puas pekerja. Jadi kompensasi dan kepuasan saling berpengaruh.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan di perusahaan menjadi hal yang harus diperhatikan walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi tetapi akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Lingkungan mampu mempengaruhi rasa puas pekerja baik itu dari fisik maupun non fisik. Lingkungan kondusif mampu meningkatkan rasa puas pekerja

Menurut Rivai (2011:165) bahwa: “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”. Jika lingkungan kondusif, maka pekerja

akan merasa lebih puas ketika bekerja dan mampu membuat perusahaan semakin berkembang.

Mukti, dkk (2013), dan Zulfahmi, dkk (2017) merupakan penelitian terdahulu yang mendukung. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan dan rasa puas pekerja saling berhubungan. dengan demikian lingkungan dan rasa puas pekerja saling mempengaruhi satu sama lain

2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

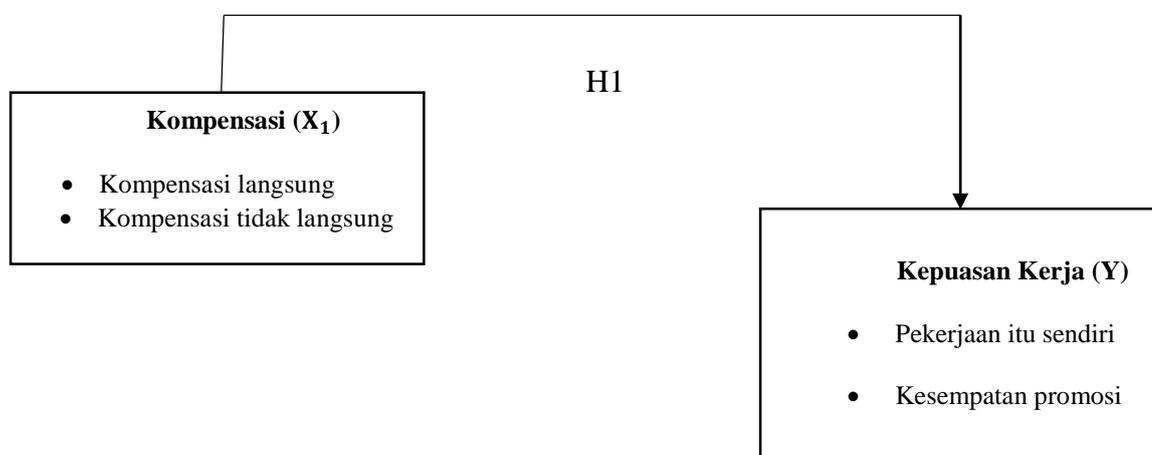
Perusahaan ataupun organisasi yang mampu mengelola SDM agar mampu berkembang optimal yaitu dengan meningkatkan rasa puas karyawannya. Kompensasi dan lingkungan adalah hal yang mendukung untuk terciptanya rasa puas pekerja, lingkungan menjadi penambah rasa puas kerja karyawan yang mampu membuat pekerja makin semangat bekerja dan berhak untuk menerima kompensasi untuk rasa puas yang akan datang.

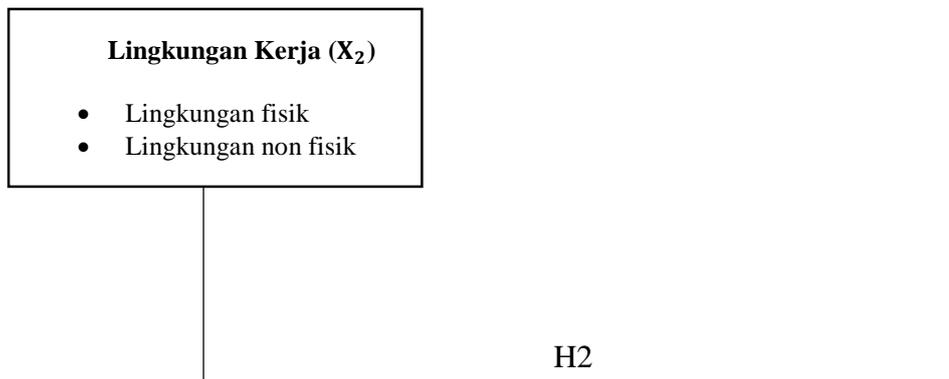
Dari hasil penelitian Mamik (2013) terdapat fakta jika kedua dimensi rasa puas kerja tersebut berhubungan. Dari hal itu, disintesisikan bahwa kompensasi dan lingkungan mempunyai pengaruh terhadap rasa puas kerja.

Paradigma penelitian bisa digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran





Keterangan:

X_1 : Variabel Kompensasi

X_2 : Variabel Lingkungan Kerja

Y : Variabel Kepuasan Kerja

H_1 : Hipotesis 1

H_2 : Hipotesis 2

2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran yang dijabarkan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H_1)

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 (H2)

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

PT Best Indotech Prtama (BIP) terbentuk pada tanggal 11 Juni 2014. PT ini bergerak di bidang penyediaan air bersih, air minum, *Water management*, serta penyediaan energi yang sangat ramah lingkungan (*renewable energy*) dalam skala yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan baik dalam skala kecil maupun besar

PT BIP berkembang melalui pengembangan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan yang sudah tersebar di berbagai penjuru negeri. BIP melalui 2 divisinya yaitu divisi *Renewable energy* dan Divisi *water membrane*, membuat BIP menjadi perusahaan yang terintegrasi dan bersinergi, serta mampu menjawab tantangan jaman

Keterampilan para personal BIP dalam bidangnya telah membuat PT BIP mengembangkan usahanya ke macam-macam produksi, dan bukan hanya masyarakat perkotaan saja yang bisa merasakan hasil dari produk yang berkualitas tinggi yang dihasilkan oleh BIP tetapi bisa juga dirasakan oleh masyarakat pedalaman yang belum tersentuh teknologi dan fasilitas air bersih serta penerangan dari PLN sekalipun, seperti pemanfaatan matahari menjadi sumber energi yang dipakai untuk sumber penerangan dan untuk memompa air baik digunakan langsung maupun untuk pengolahan air.

Visi yang dimiliki oleh PT Best Indotech Pratama adalah menjadi salah satu perusahaan terbaik di bidang *renewable energy* dan *water membrane* di asia tenggara.

Misi yang dimiliki oleh PT BIP adalah menyediakan produk-produk energy, industry, dan *water membrane* terpadu yang unggul memenuhi harapan pemangku kepentingan utama.

Penelitian dilakukan secara langsung pada PT Best Indotech Pratama yang beralamat di komplek Persada Kemala Blok 23 no 1 Bekasi. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan Februari 2018 sampai dengan Juni 2018.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan alat untuk mengolah berbagai data penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan metode eksplanatori. Menurut Arikunto (2013:3), “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah kancan, lapangan atau wilayah tertentu”. Dengan menggunakan analisis deskriptif, peneliti mencoba mendeskripsikan dan mengetahui segala hal yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Prasetyo dan Jannah (2005:42-43) Tujuan penelitian deskriptif adalah “untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses, serta menciptakan seperangkat kategori”. Sedangkan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang meneliti apakah ada sebab atau akibat dari sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sunyoto (2013:13) mengatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti”. Di penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh pekerja PT Best Indotech Pratama yang berjumlah 63 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sunyoto (2013:13) , “Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteiti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi namun bukan populasi itu sendiri”. Sampel penelitian berjumlah 63 karyawan dari 63 karyawan yang ada di PT Best Indotech Pratama. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik yang dalam menentukan anggota sampel, peneliti mengambil semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang ada berupa data primer dan data sekunder, yaitu:

3.4.1 Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:51), “Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dan suatu peristiwa maupun kejadian yang bersifat aktual”. Ini berarti, info yang dibutuhkan yang terkait di tujuan penelitian ada di data primer. Untuk mendapatkannya, peneliti

menggunakan kuesioner. Menurut Abdullah (2015:248), “Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab”. Penelitian menggunakan kuesioner tertutup. Yang artinya peneliti menyebarkan sebuah kuesioner kepada satu sampel kepada yang lain dengan diisi menurut pilihan jawaban pribadi masing-masing yang diharapkan jawaban bisa lebih objektif dan terbuka.

3.4.2 Data Sekunder

Peneliti juga menggunakan data sekunder yang digunakan untuk memberikan data tambahan terhadap data primer. Data sekunder peneliti antar lain:

1. Studi dokumentasi
2. Studi kepustakaan

3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Untuk memudahkan pengolahan data, maka perlu dibuat operasionalisasi variabel. Yang isinya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No	Skala
Kepuasan Kerja “kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya” (Robbins dan Judge,	Pekerjaan itu sendiri	Tugas	1,2,3	Likert
		Kesempatan Belajar	4,5	Likert
		Tanggung Jawab	6,7	Likert
	Kesempatan	Peluang Promorsi	8,9	Likert

2013)	Promorsi			
Kompensasi “balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi” (Flippo, 2012)	Langsung	Gaji	10,11	Likert
		Bonus	12,13	Likert
	Tidak Langsung	Liburan	14	Likert
		Cuti	15	Likert
		Asuransi Kesehatan	16	Likert
Lingkungan Kerja “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok” (Sedarmayanti, 2010)	Fisik	Meja Kerja	17	Likert
		Pencahayaan	18	Likert
	Non Fisik	Hubungan terhadap atasan	19,20	Likert
		Hubungan Terhadap Rekan Kerja	21,22	Likert

Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

3.5.2 Skala Pengukuran

Penelitian ini berisikan kuesioner dengan pertanyaan yang mencapai 22 butir dengan pertanyaan yang sudah distruktur oleh peneliti. Dalam menghitung, peneliti menggunakan skala likert. Menurut Nazir (2005:338) “Skala likert adalah skala yang digunakan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan sesuai dengan indikator yang ada”.

Bentuk skala likert interval 1-4 yang digunakan dapat dilihat pada tabel

3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.2

Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Dari tabel di atas, kesimpulannya adalah pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot nilai 1, sedangkan pilhan jawaban Tidak Setuju (TS) memiliki bobot nilai 2, pilihan jawaban Setuju (S) memiliki bobot nilai 3, dan terakhir untuk jawaban Sangat Setuju memiliki bobot nilai 4.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah alat yang dipakai untuk mendapat hasil dari data yang diolah. Metode yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dan alatnya adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.2.8 yang dipakai dlaam mengolah data yang ada.

Menurut Arikunto (2013:282), “Analisis deskriptif adalah hasil analisis data kuantitatif yang telah terkumpul dalam sebuah penelitian yaitu yang memberikan gambaran mengenai penelitian tersebut”. Data kuantitatif variabel penelitian didapat dari penyebaran kuesioner sebanyak 63 lembar kepada seluruh karyawan PT Best Indotech Pratama yang hasilnya nanti akan

menjadi acuan dalam mengetahui keadaan kompensasi, lingkungan, dan kepuasan pekerja PT Best Indotech Pratama.

Kriteria skor yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Interpretasi Skor

Kepuasan Kerja		
Persentase Jumlah Skor	Kriteria	Kriteria Jawaban Responden
0%-25%	Sangat Optimal	STS +TS
25%-50%	Optimal	STS +TS
50%-75%	Kurang Optimal	STS +TS
75%-100%	Sangat Kurang Optimal	STS +TS
Kompensasi		
Persentase Jumlah Skor	Kriteria	Kriteria Jawaban Responden
0%-25%	Sangat layak	STS +TS
25%-50%	layak	STS +TS
50%-75%	Kurang layak	STS +TS
75%-100%	Sangat kurang layak	STS +TS
Lingkungan Kerja		
Persentase Jumlah Skor	Kriteria	Kriteria Jawaban Responden
0%-25%	Sangat kondusif	STS +TS
25%-50%	kondusif	STS +TS
50%-75%	Kurang kondusif	STS +TS
75%-100%	Sangat kurang kondusif	STS +TS

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji apakah seluruh syarat seperti pertanyaan yang valid terhadap variabel telah terpenuhi dan bisa digunakan di uji hipotesis.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2015:194), “Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur”. Ada 2 uji validitas, yaitu uji konvergen dan uji diskriminan. Validitas konvergen merupakan uji bahwa setiap pertanyaan tersebut dari suatu konstruk bisa bernilai tinggi. validitas konvergen dinilai dari *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Ghazali dan Latan (2015: 74), “peraturan yang digunakan dalam uji validitas konvergen nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 serta nilai *AVE* lebih besar dari 0,5”. Rumus perhitungan *AVE* sebagai berikut :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) Var f}{(\sum \lambda_i^2) Var + f \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i adalah *factor loading*

F adalah *factor variance*

Θ_{ii} adalah *error variance*

Lalu, uji validitas diskriminan adalah uji yang mengukur indikator yang berbeda tidak terlampau tinggi. Menurut Ghazali dan Latan (2015: 74), “yang

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model struktural (*inner model*) yang berupa *adjusted R²* dan *T-statistic*. menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197), “peraturan model struktural diukur menggunakan nilai *R²* (*Adjusted R Square*) harus lebih besar dari 0,7 serta nilai *T-statistic* dalam menguji signifikansi hipotesis harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis *two tailed*”.

BAB IV

PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Di penelitian ini, sampelnya adalah semua pekerja yang bekerja di perusahaan Best Indotech Pratama di kota Bekasi. Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah meminta kepada pemilik untuk bersedia memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.

Butir pertanyaan yang diberikan di PT Best Indotech Pratama berkisar antara 1 - 22 pertanyaan, Peneliti menyebarkan seluruh kuesioner tersebut kepada seluruh karyawan PT Best Indotech Pratama yang berjumlah 63 orang.

Semua kuesioner yang ada telah diisi dan dikembalikan.

Tabel 4.1
Daftar kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang tersebar	63
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang tidak diisi	0
Kuesioner yang layak	63

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

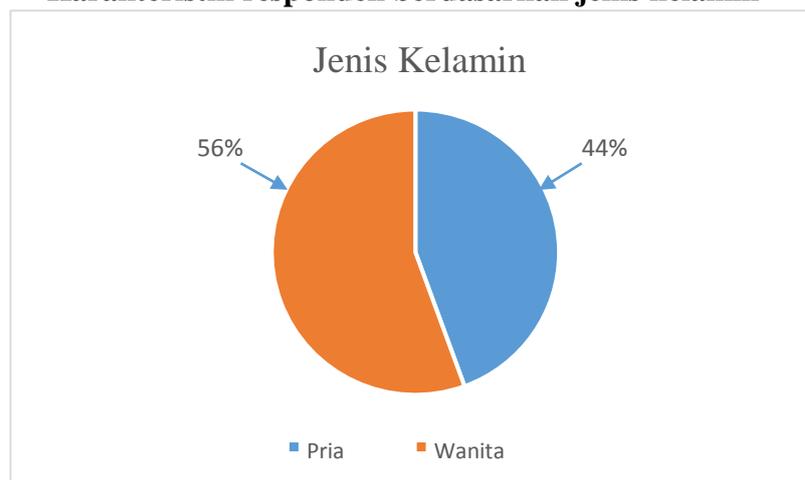
Untuk memperoleh segala hal yang berkenaan dengan sampel, responden dibagi menjadi 4 kategori. Yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Berikut adalah keseluruhan data tentang semua sampel.

4.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah pertimbangan perusahaan untuk menentukan jenis pekerjaan yang akan diberikan kepada sampel. Gambar 4.1 berikut ini menunjukkan data mengenai karakteristik dari sampel penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:

Gambar 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber: Diolah oleh Peneliti: 2018

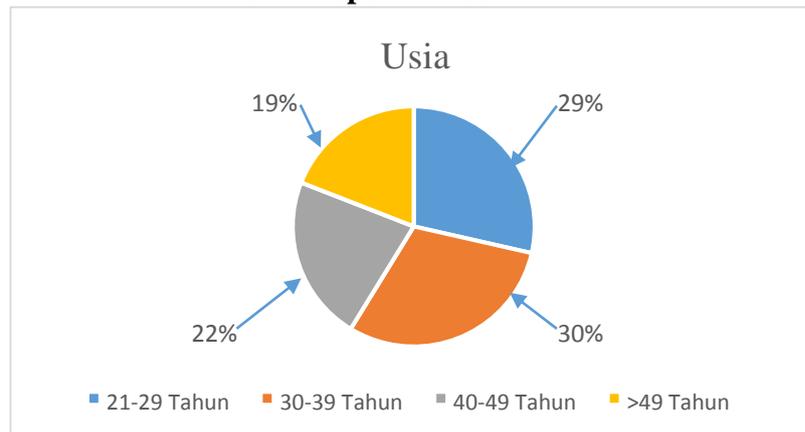
Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin wanita yaitu 35 orang dibandingkan dengan responden berjenis kelamin pria yang hanya 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin wanita lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin pria di PT Best Indotech Pratama. Hal ini dikarenakan PT Best Indotech Pratama bergerak pada bidang penjualan secara kontrak produk pembangkit listrik tenaga surya dimana pekerjaan pada bidang ini menuntut karyawan untuk lebih banyak bekerja dibelakang meja.

4.1.2 Usia

Usia adalah penyebab adanya perbedaan pola pikir dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap sampel. Penelitian ini mengelompokkan usia responden menjadi empat kelompok yang bisa dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia



Sumber: Diolah oleh Peneliti: 2018

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa sebanyak 18 orang karyawan berusia 21-29 tahun, sebanyak 19 orang berusia 30-39 tahun, sebanyak 14 orang karyawan berusia 40-49 tahun, sebanyak 10 orang karyawan berusia >49 tahun. Mayoritas karyawan PT Best Indotech Pratama berusia 30-39 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 19 orang. Hal ini dikarenakan karyawan pada kelompok usia ini cenderung mapan dan mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga.

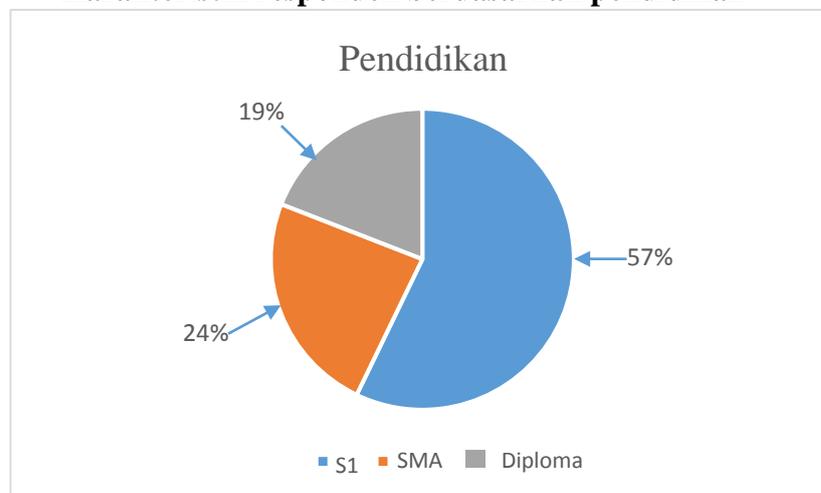
4.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat menggambarkan berbagai hal yang ada dalam sampel ketika mereka menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan. Sampel yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi mampu menghadapi

permasalahan yang lebih sulit. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan



Sumber: Diolah oleh Peneliti: 2018

Berdasarkan data itu, dari total 63 orang karyawan PT Best Indotech Pratama, 12 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma, 36 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA, dan 15 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan S1. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas latar belakang pendidikan karyawan PT Best Indotech Pratama adalah . PT Best Indotech Pratama merekrut banyak karyawan berpendidikan S1 dikarenakan perusahaan yang banyak mempekerjakan karyawan di bagian *stock cotroller* agar mampu menjamin ketersediaan barang dan menjamin kualitas barang ketika barang akan dijual kepada konsumen.

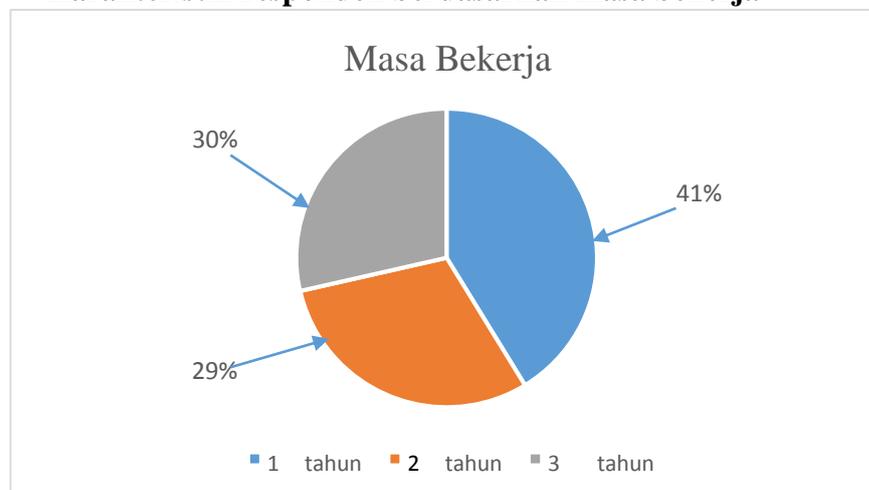
4.1.4 Masa Kerja

Masa kerja dapat mencerminkan apakah responden mendapatkan rasa nyaman dan merasa senang berada di dalam perusahaan. Semakin lama masa

kerja seorang responden, maka semakin nyaman dan senang responden berada di dalam perusahaan. Datanya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja



Dari data itu, disintesis jika karyawan PT Best Indotech Pratama yang bekerja 1 tahun yaitu sebanyak 26 orang karyawan, sebanyak 19 orang karyawan telah bekerja selama 2 tahun, dan sebanyak 18 orang karyawan telah bekerja sebanyak 3 tahun. Dari data ini, dapat disintesis bahwa dikarenakan perusahaan yang baru berdiri membuat karyawan disana bekerja kurang dari 4 tahun

4.2 Analisis Data

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif variabel.

Jumlah pernyataan untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebanyak 9 butir pernyataan, variabel kompensasi sebanyak 7 butir pernyataan dan variabel lingkungan kerja sebanyak 6 butir pernyataan. Dengan skor penilaian 1 untuk

sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk setuju dan 4 untuk sangat setuju

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diukur melalui butir pernyataan sebanyak 9 nomor. Variabel kepuasan kerja terdiri dari 2 dimensi. Dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, diukur melalui butir pernyataan 1-7. Dimensi kedua yaitu kesempatan promosi, diukur melalui butir pernyataan 8-9. Hasil analisis deskriptif kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Analisis deskriptif kepuasan kerja

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi pekerjaan itu sendiri									
1	Pekerjaan saya menarik dan menantang	15	24%	38	60%	7	11%	3	5%
2	Pekerjaan saya sesuai dengan bakat saya	18	29%	35	56%	8	13%	2	3%
3	Saya merasa nyaman dengan tugas yang diberikan atasan	19	30%	34	54%	7	11%	3	5%
4	Saya mampu memperbaiki pekerjaan saya	15	24%	33	52%	12	19%	3	5%
5	Saya menemukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	13	19%	38	61%	10	16%	2	3%
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas di kantor	8	13%	45	71%	7	11%	3	5%
7	Saya datang tepat waktu	16	25%	34	54%	9	14%	4	6%
Rata-rata			24%		58%		14%		5%
Dimensi Kesempatan Promosi									
8	Saya diberikan	20	32%	31	49%	10	16%	2	3%

	kesempatan untuk promosi jabatan oleh perusahaan								
9	Dasar yang digunakan untuk promosi sudah sesuai kriteria	14	22%	39	62%	7	11%	3	5%
	Rata-rata		27%		56%		13%		4%
	Rata-rata total		25%		57%		14%		4%

Sumber: data diolah peneliti: 2018

Di dimensi pekerjaan itu sendiri, ada 7 pertanyaan. Rata-rata dari 7 pertanyaan mempunyai jawaban terbesar pada skor tidak setuju (ts) dan sangat tidak tidak setuju (sts) dengan presentase sebesar 82%. Ini berarti Pekerjaan itu sendiri berada pada kategori sangat kurang optimal (75%-100% = Sangat Kurang Optimal). Salah satu indikator yang menyebabkan dimensi ini sangat kurang optimal yaitu terdapat pada indikator nomor 2.

Di dimensi kesempatan promosi, terdapat 2 pertanyaan. Rata-rata dari 2 pertanyaan mempunyai jawaban terbesar pada skor tidak setuju (ts) dan sangat tidak tidak setuju (sts) dengan presentase sebesar 83%. Ini berarti kesempatan promosi berada pada kategori sangat kurang optimal (75% - 100% = Sangat kurang optimal). Salah satu indikator yang menyebabkan dimensi ini sangat kurang optimal yaitu pada indikator nomor 9.

Rata-rata keseluruhan terlihat bahwa pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja mendapat angka 82%. Berada dalam interval skor 75%-100% dengan keterangan sangat kurang optimal. Indikator dengan angka terburuk terdapat pada nomor 2, 1, 3, 6, dan nomor 8. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja PT Best Indotech Pratama sangat kurang optimal.

Variabel bebas pertama adalah kompensasi. Hasil analisis deskriptif variabel kompensasi diukur melalui 7 butir pernyataan. Terdapat 2 dimensi pada variabel kompensasi. Dimensi pertama yaitu kompensasi langsung, diukur melalui butir pernyataan nomor 10 - 13 dan Dimensi kedua yaitu kompensasi tidak langsung, diukur melalui butir pernyataan nomor 14-16. Hasil analisis deskriptif kompensasi dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Analisis deskriptif kompensasi

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi kompensasi langsung									
10	Saya mendapatkan gaji tepat waktu	18	29%	35	56%	8	13%	2	3%
11	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	16	25%	34	54%	9	14%	4	6%
12	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan	17	27%	42	67%	3	5%	1	2%
13	Pekerjaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan saya melampaui target	10	16%	35	56%	9	14%	9	14%
	Rata-rata		24%		58%		12%		6%
Dimensi kompensasi tidak langsung									
14	Perusahaan memberikan THR kepada saya	19	30%	32	51%	8	13%	4	6%
15	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku	19	30%	30	48%	7	11%	7	11%

16	Saya diberikan asuransi kesehatan oleh perusahaan	15	24%	35	56%	8	13%	5	8%
	Rata-rata		28%		51%		12%		8%
	Rata-rata Total		26%		55%		12%		7%

Sumber: data diolah peneliti: 2018

Di dimensi kompensasi langsung, ada 4 pertanyaan. rata-rata dari 4 pertanyaan memiliki jawaban terbesar pada skor tidak setuju (ts) dan sangat tidak tidak setuju (sts) dengan presentase 82%. Berarti dimensi kompensasi langsung berada pada kategori sangat kurang optimal (75%-100% = Sangat kurang layak). Indikator yang menyebabkan dimensi ini sangat kurang optimal yaitu terdapat pada indikator nomor 12.

Di dimensi kompensasi tidak langsung, ada 3 butir pertanyaan. rata-rata 3 pertanyaan mempunyai jawaban terbesar pada skor tidak setuju (ts) dan sangat tidak tidak setuju (sts) dengan presentase 81%. Apabila mayoritas jawaban tersebut dibandingkan dengan bobot skor kriteria maka dimensi kompensasi tidak langsung berada pada kategori sangat rendah (75%-100% = Sangat kurang layak). Indikator yang menyebabkan dimensi ini sangat rendah yaitu terdapat pada indikator nomor 14.

Rata-rata keseluruhan terlihat bahwa pertanyaan di variabel kompensasi memperoleh skor 81%. Berada dalam interval skor 75% - 100% dengan keterangan sangat kurang layak. Indikator dengan angka terburuk terdapat pada nomor 12, nomor 10, dan nomor 14. Dapat diartikan bahwa kompensasi karyawan PT Best Indotech Pratama masih kurang layak.

Variabel bebas kedua adalah lingkungan kerja. Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan diukur melalui 6 butir pernyataan Terdapat 2 dimensi

dalam variabel lingkungan kerja. Dimensi pertama yaitu lingkungan fisik diukur melalui butir pernyataan no 17-18 dan Dimensi kedua yaitu lingkungan non fisik diukur melalui butir pernyataan no 19-22. Hasil analisis deskriptif lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4

Analisis deskriptif lingkungan kerja

No	Pernyataan	Bobot Penilaian							
		STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi lingkungan fisik									
17	Meja kerja saya dilengkapi fasilitas yang cukup mendukung pekerjaan saya	19	30%	34	54%	9	14%	1	2%
18	Pencahayaan di kantor saya cukup terang	23	37%	31	49%	8	13%	1	2%
Rata-rata			33%		52%		13%		2%
Dimensi lingkungan non fisik									
19	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya	15	24%	42	67%	4	6%	2	3%
20	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	16	25%	41	65%	3	5%	3	5%
21	Rekan kerja saya membantu memecahkan kesulitan dalam tugas kerja saya	20	32%	33	52%	9	14%	1	2%
22	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan kepada saya	19	30%	32	51%	10	16%	2	3%
Rata-rata			28%		59%		10%		3%

Rata-rata Total		31%		55%		12%		2%
------------------------	--	------------	--	------------	--	------------	--	-----------

Sumber: data diolah peneliti: 2018

Di dimensi lingkungan fisik, ada 2 pertanyaan, rata-rata 2 pertanyaan mempunyai jawaban terbesar pada skor tidak setuju (ts) dan sangat tidak setuju (sts) dengan presentase 85%. Apabila mayoritas jawaban tersebut dibandingkan dengan bobot skor kriteria maka dimensi lingkungan fisik berada pada kategori sangat rendah (75%-100% = Sangat kurang kondusif). Indikator yang menyebabkan dimensi ini sangat rendah yaitu terdapat pada indikator nomor 18.

Di dimensi lingkungan non fisik, ada 4 pertanyaan. Rata-rata 4 pertanyaan memiliki jawaban terbesar pada skor tidak setuju (ts) dan sangat tidak setuju (sts) dengan presentase sebesar 87%. Apabila mayoritas jawaban tersebut dibandingkan dengan bobot skor kriteria maka dimensi lingkungan non fisik berada pada kategori sangat rendah (75% - 100% = Sangat kurang kondusif). Indikator yang menyebabkan dimensi ini sangat rendah yaitu terdapat pada indikator nomor 19.

Rata-rata keseluruhan terlihat bahwa pernyataan dalam variabel lingkungan kerja memperoleh skor 86%. Berada dalam interval skor 75%-100% dengan keterangan sangat rendah. Indikator dengan angka terburuk terdapat pada nomor 19, nomor 20, dan nomor 18. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja karyawan PT Best Indotech Pratama sangat kurang kondusif.

4.3 Uji Instrumen

Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan teknik regresi linier yang diuji dengan *software* SmartPLS versi 3.2.8

Dalam PLS, sebelum menguji hipotesis, seperti analisis umumnya terlebih dahulu dilakukan uji *goodness of fit*. Uji tersebut dibagi menjadi dua yaitu *goodness of fit* untuk *outer model* dan *goodness of fit* untuk *inner model*.

Pengujian *goodness of fit* untuk *outer model* dalam PLS terdiri dari tiga uji, yaitu pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *composite reliability*.

4.3.1 Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator indikatornya. Dalam model PLS, memenuhi nilai validitas konvergen dapat dikatakan valid apabila nilai *loading factor* $> 0,5$. Validitas konvergen menjelaskan mengenai kemampuan setiap indikator dalam menjelaskan variabel penelitian yang diteliti. Untuk mengetahui valid atau tidaknya indikator variabel laten, diukur dengan melihat nilai *loading factor*. Indikator variabel laten harus lebih besar dari 0,5. Berikut adalah tabel atau matriks dalam penelitian ini.

Tabel 4.5

Outer Loadings (Measurement Model)

No	Kepuasan kerja (Y)	Ket
KP1	0.897	valid
KP2	0.905	valid
KP3	0.863	valid
KP4	0.812	valid
KP5	0.791	valid

KP6	0.765	valid
KP7	0.685	valid
KP8	0.661	valid
KP9	0.667	valid
No	Kompensasi (X¹)	Ket
KO1	0.749	valid
KO2	0.849	valid
KO3	0.856	valid
KO4	0.678	valid
KO5	0.614	valid
KO6	0.662	valid
KO7	0.613	valid
No	Lingkungan kerja (X²)	Ket
LK 1	0.682	valid
LK 2	0.839	valid
LK 3	0.750	valid
LK4	0.792	valid
LK5	0.741	valid
LK6	0.707	valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5. Nilai *loading factor* yang terbesar untuk variabel kinerja karyawan terletak pada indikator nomor 9 dengan nilai 0,848, sedangkan yang terendah terletak pada indikator nomor 7 dengan nilai 0,645. Pada variabel motivasi berprestasi nilai *loading factor* tertinggi terletak pada indikator nomor 3 dengan nilai 0,891, sedangkan yang terendah terletak pada indikator nomor 4 dengan nilai 0,628. Pada variabel disiplin kerja nilai *loading factor* yang tertinggi terletak pada indicator KK 1 dengan nilai 0,897, sedangkan yang terendah terletak pada indikator KP 7 dengan nilai 0,613.

4.3.2 Validitas diskriminan

Uji validitas diskriminan perlu dilakukan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel hubungannya. Suatu indikator dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* korelasi indikator lainnya. Berikut ini adalah matriks *cross loading* untuk uji validitas diskriminan.

Tabel 4.6
Cross Loadings

	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
KP1	0.650	0.422	0.332
KP2	0.721	0.450	0.345
KP3	0.704	0.371	0.399
KP4	0.743	0.442	0.345
KP5	0.829	0.501	0.432
KP6	0.716	0.475	0.476
KP7	0.621	0.346	0.495
KP8	0.644	0.511	0.321
KP9	0.890	0.543	0.348
KO1	0.570	0.689	0.445
KO2	0.580	0.734	0.331
KO3	0.485	0.891	0.385
KO4	0.486	0.628	0.294
KO5	0.624	0.756	0.487
KO6	0.574	0.820	0.428
KO7	0.468	0.875	0.456
LK1	0.636	0.567	0.731
LK2	0.512	0.437	0.713
LK3	0.435	0.328	0.691
LK4	0.257	0.198	0.656
LK5	0.471	0.385	0.894
LK6	0.450	0.337	0.701

Sumber: diolah oleh Peneliti: 2018

Dari matriks atau tabel diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada indikator yang dapat memprediksi variabel selain variabel itu sendiri. Hal ini dapat terlihat dari nilai tertinggi *loading factor* masing-masing indikator berada

pada kolom variabel yang akan diukur. Dengan demikian, variabel laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya

4.3.3 Tes Reabilitas

Metode untuk menguji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* nilai yang disarankan sebagai penelitian awal adalah diatas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 4.7
Tes reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KP	0.923	0.568
KO	0.850	0.610
LK	0.911	0.588

Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

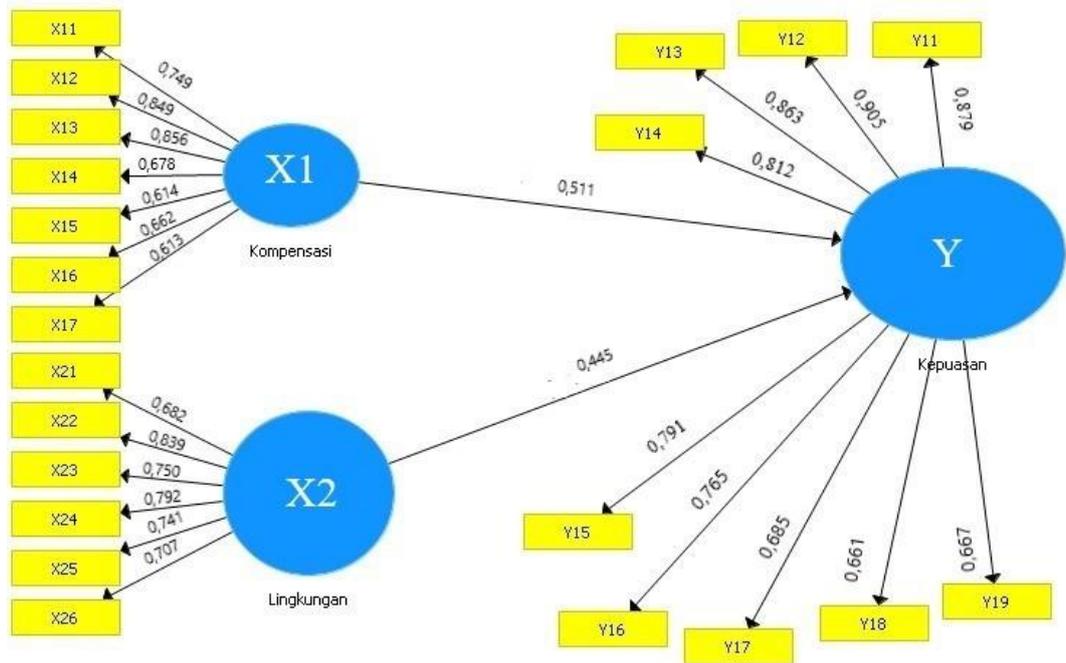
Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *Adjusted R square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *Adjusted*

R square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.5
Model Struktural



Sumber : diolah oleh peneliti,2018

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *Adjusted R square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.8 merupakan hasil estimasi *Adjusted R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.8
Nilai *Adjusted R-Square*

Var	<i>Adjusted R-square</i>
KP	0.413

Sumber: diolah oleh peneliti, 2018

Prinsipnya, penelitian ini menggunakan 1 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepuasan kerja (KP) yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Adjusted R-square* untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai 0,413 Hasil ini menunjukkan bahwa 41,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja

Signifikansi parameter yang diestimasi mengeluarkan informasi berguna mengenai hubungan antara variabel penelitian. Dasar yang digunakan adalah nilai pada output *result for inner weight*. Tabel dibawah memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural .

Tabel 4.9

Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KO → KP	0.511	0.555	0.100	5.179*	0,000
LK → KP	0.445	0.502	0.126	3.523*	0,000

Sumber : diolah oleh Peneliti, 2018

Original sample bertujuan untuk mengetahui apakah arah hubungan antar dua variabel bernilai positif. Syaratnya adalah angka di *original sample* harus bernilai positif. *T statistic* digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan antara satu variabel dengan variabel lain dengan syarat harus melebihi nilai 1,96.

Uji Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan kriteria keputusan H_0 ditolak jika $p\text{-value} \leq 5\%$. Atau $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} (1,96)$.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan jika hubungan variabel kompensasi (KO) dengan kepuasan kerja (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,511 dengan nilai t sebesar 5,179. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana kompensasi mendorong kepuasan kerja. Hal ini membuktikan **Hipotesis 1 diterima**. Kesimpulan dari hipotesis ini adalah karyawan yang bekerja di PT Best Indotech Pratama merasa bahwa kompensasi di perusahaan sangatlah kurang yang menyebabkan rasa kepuasan akan kerja mereka rendah juga.

Hasil pengujian kedua menunjukkan jika hubungan variabel lingkungan kerja (LK) dengan kepuasan kerja (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,445 dengan nilai t sebesar 3,523. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana lingkungan kerja mendorong kepuasan kerja. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**. Kesimpulan dari hipotesis ini adalah karyawan di PT Best Indotech Pratama telah merasa bahwa lingkungan di sekitar perusahaan sangatlah kurang kondusif dan itu mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dibahas sebelumnya menggunakan smart PLS 3.2.8, dapat kita ketahui bahwa H_0 pada hipotesis pertama dan kedua ditolak, yang berarti Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Best Indotech Pratama.

Hipotesis 1 (H1):

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Best Indotech Pratama.

Dalam hal ini, penyebab kompensasi yang tidak layak di PT Best Indotech Pratama yaitu mayoritas karyawan tidak mendapatkan gaji sesuai standar dan tidak mendapatkan bonus dari perusahaan dan juga tidak mendapatkan THR dalam perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti yang menemukan permasalahan kompensasi sehingga mempengaruhi kepuasan kerja PT Best Indotech Pratama.

Penelitian tersebut diperjelas oleh Mamik (2013) dan Rahayuningsih (2017). hasil studi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Wengi. Ketika karyawan kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, maka akan berdampak pada kepuasan kerja mereka, kurangnya kompensasi yang diterima mereka terlihat dari kurang senang ketika menerima kompensasi dan selalu mengeluhkan tentang kecilnya kompensasi yang mereka terima kepada rekan kerjanya.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Siagian (1997) yang menyatakan bahwa “organisasi sebaiknya dapat membuat suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif”.

Kesimpulan dari hipotesis 1 ini adalah tingginya kompensasi dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik. Karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan. Maka, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2 (H2):

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT Best Indotech Pratama.

Terdapat beberapa penyebab lingkungan kerja yang sangat kurang kondusif di PT Best Indotech Pratama yaitu mayoritas karyawan merasa bahwa pencahayaan di dalam kantor masih terbilang belum cukup untuk menerangi seluruh kantor dan mayoritas karyawan merasa atasan kurang memberikan dukungan ketika bekerja di perusahaan.

Penelitian tersebut diperjelas oleh Zulfahmi, dkk (2017) dan Fauziah (2014). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Ngawi. Ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula

kepuasan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengelola lingkungan sekitar perusahaan.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Sedarmayanti (2011) yang mengatakan bahwa “seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai”.

Kesimpulan dari hipotesis 2 ini adalah terdapat pengaruh yang bersifat positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap kepuasan kerjanya, dengan kata lain kepuasan kerjanya akan tinggi”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Best Indotech Pratama”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Deskripsi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Best Indotech Pratama, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:

1. Kompensasi di PT Best Indotech Pratama tidak optimal dikarenakan perusahaan yang tidak mau memberikan bonus berupa THR dan gaji yang selalu telat diberikan, Lingkungan kerja di PT Best Indotech Pratama tidak kondusif dikarenakan minimnya fasilitas di perusahaan seperti pencahayaan serta tidak adanya hubungan baik antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja, Kepuasan kerja di PT Best Indotech pratama sangat kurang dikarenakan karyawan yang tidak bekerja optimal karena perusahaan yang tidak memberikan karyawannya berbagai motivasi yang mampu membuat karyawan puas seperti kesempatan promosi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang lebih mendukung variabel kepuasan kerja antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan.
- b. Penelitian ini dapat digunakan kembali dengan judul yang sama namun di perusahaan atau organisasi yang berbeda dari yang sudah diteliti oleh peneliti.

2. Saran Untuk PT Best Indotech Pratama:

- a. Perusahaan bisa memberikan remunerasi sesuai standar, setidaknya seperti yang diatur oleh undang-undang yang berlaku dan pembuatan gathering seperti piknik bersama perusahaan.
- b. Perusahaan mampu menambah fasilitas penunjang tambahan agar karyawan merasa lebih nyaman seperti penambahan penerangan berupa lampu neon dalam kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Putranto. (2012). *Kaya Dengan Bertani Kelapa Sawit*. Jakarta : PT Pustaka Baru
- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi Edisi 4*. Yogyakarta. BPFU UGM.
- Anoraga. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Bilson, Simamora. (2004) *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Utama
- Dewi, Febrina Yulharsari. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen*, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya, I Gde Adnyana, dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol.6, No.2
- Djaali. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Flippo, Edwin B. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Flippo, Edwin B. (2012). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta. Edisi. VII Jilid II. Terjemahan Alponso S, Erlangga.

Fathonah, Siti dan Utami, Ida. (2012). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Karanganyar dengan keyakinan diri (self efficacy) sebagai variabel pemoderasi. *E-Journal STIE AUB*. Surakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung,

Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada

Husein, Umar. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi kedua. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Kotler, Philip. (2002). *Manajemen Pemasaran*. Edisi Millenium. Jilid 2. Jakarta. PT Prenhallindo

Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. New York : John Wiley and Sons.

Luthans, Fred. (1998). *Organisastion Behavior*. Eighth Edition. New York : McGraw-Hill Intemasional Book Company.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mehboob I, Naveed M, Zahir ZA. (2009). *Rhizobial association with non-legumes: mechanisms and applications*. Crit Rev Plant Sci 28:432–456

- Nalendra, Evan. (2008). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karya Sejati Vidyatama. *Jurnal manajemen*. Universitas Katolik Soegijapranata
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Pengertian Disiplin Kerja di Dalam Organisasi*.
<http://www.pusattesis.com/pengertian-disiplin-kerja/>
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Nurbahar, Ristiyahana. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS (Persero) Indonesia Cabang Kebumen*. <http://eprints.uny.ac.id/25383/1/SKRIPSI.pdf>
- Priyatno, Duwi. (2010). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta : Andi
- Putranto, Danang Indra. (2012). *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang*. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1-9
- Ridwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education
- Robbins, Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat Hal 182
- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* , Bandung : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung : cetakan kedua. Mandar Maju.

Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2.* Jakarta : Salemba Empat.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyarti, Gita. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). *Jurnal Ilmiah.* Semarang : UNTAG.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Supatmi, Mamik Eko. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan di BPR Nusamba Wlingi.* <https://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>

Supranto. (2009). *Statistik 2.* Jakarta : Edisi keenam. Erlangga

Suryana. (2001). *Kewirausahaan.* Jakarta : Salemba Empat.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV. ALFABETA

Pangetsu, Zulfahmi Septian Dwi, Mochammad Djudi, Mukzam Ika Ruhana. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi*.
<https://media.neliti.com/media/publications/87725-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepua.pdf>

Triguno. (2003). *Budaya Kerja*. Jakarta : PT Golden Trayon Press.

Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Widiyanto, Joko. (2010). *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta : BP-FKIP UMS.

Wursanto, Drs. Ig. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Yulharsari, Febrina Dewi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.

Yusnaena, Erdasti Husni. (2012). Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT HM. Sampoerna Tbk Area Padang. *eJurnal Pelangi*. Sumbar : STKIP PGRI Vol.4, No.2. ISSN: 2252-7168

Lampiran.

Angket Kuesioner

Saudara/i responden yang terhormat, sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, ijinkan saya meminta kesediaan Anda sejenak untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Setiap pertanyaan hanya mengharapkan satu jawaban, tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu berikan jawaban apa adanya dan pastikan semua jawaban yang diajukan telah Anda jawab. Demikian permohonan ini disampaikan, sebelum dan sesudahnya penulis ucapkan terima kasih atas perhatian Anda demi kelancaran penelitian ini.

Hormat saya,

Leonard Petrus

1. Pernyataan di bawah ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan TAS (Tugas Akhir Skripsi).

2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi Saudara dengan cara member tanda silang (X).

3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data responden (beri tanda centang yang dipilih)

No responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 tahun 21-29 tahun 30-39 tahun > 49 tahun

Pendidikan terakhir : 21-29 tahun 40-49 tahun
 SMP S1 S3
 SMA S2 Diploma

Lama bekerja : 1-3 tahun 7-10 tahun
 4-6 tahun > 11 tahun

Penghasilan setiap bulan 1.000.000-2.000.000
 2.000.001-3.000.000

- 3.000.001-4.000.000
 4.000.001-5.000.000
 Lainnya, sebutkan _____

- Keterangan:
1. SS : Sangat Setuju
 2. S : Setuju
 3. TS : Tidak Setuju
 4. STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kepuasan Kerja

	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan saya menarik dan menantang				
2	Pekerjaan saya sesuai dengan bakat saya.				
3	Saya merasa kurang nyaman dengan tugas yang diberikan atasan				
4	Saya bekerja berdasarkan keyakinan dan tidak mengikuti instruksi atasan				
5	Saya tidak bekerja untuk menambah kemampuan bekerja saya				
6	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor.				
7	Saya tidak berusaha untuk datang tepat waktu				
8	Saya diberikan kesempatan untuk promosi jabatan oleh perusahaan				
9	Dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) belum sesuai				

2. Kompensasi

10	Saya mendapatkan gaji tepat waktu				
11	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan				
12	Saya kurang mendapatkan bonus dari perusahaan				
13	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai target				
14	Perusahaan tidak memberikan tunjangan liburan kepada saya				
15	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku				
16	Asuransi kesehatan memberikan rasa aman bagi saya				

3. Lingkungan Kerja

17	Meja tempat saya bekerja dilengkapi fasilitas yang cukup mendukung pekerjaan saya				
18	Pencahayaan di kantor kurang terang				
19	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya				
20	Atasan saya tidak memperlakukan saya dengan baik				
21	Rekan kerja saya membantu memecahkan kesulitan dalam tugas kerja saya				

22	Saya tidak senang bekerja dengan rekan kerja yang tidak memberikan dukungan kepada saya				
----	---	--	--	--	--