

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Kepuasan Kerja CV. Samanda Transportation**

**ANNEE LAURENT
8215128204**



*Building
Future
Leaders*

**S1 MANAJEMEN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

The Effect of Compensation and Work Environment toward Job Satisfaction at CV Samanda Transportation

ANNEE LAURENT
8215128204



*Building
Future
Leaders*

S1 MANAGEMENT
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017

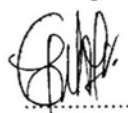

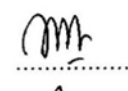


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>DR. Gatot Nazir Ahmad, S.si, M.Si</u>	Ketua		6 Feb 2017
<u>Hania Aminah S.Pd. MM</u> NIP.19850726 201404 2 001	Sekretaris		6 Feb 2017
<u>Dr. Dewi Susita, M.Si</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Penguji Ahli		6 Feb 2017
<u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		6 Feb 2017
<u>Agung AWS Waspodo, SE, M.PP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Pembimbing II		6 Feb 2017

Tanggal Lulus : 21 Juli 2016

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annee Laurent
No Registrasi : 8215128204
Jenjang : S1
Program Studi : S1 Manajemen
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya:

1. Telah menyelesaikan seluruh administrasi keuangan di FE UNJ
2. Telah menempuh seluruh mata kuliah yang ditetapkan oleh Program Studi
3. Telah memenuhi syarat jumlah SKS sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh FE UNJ
4. Tidak melakukan pemalsuan tanda tangan pihak manapun pada berkas pendaftaran ujian Skripsi

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan ijazah yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 6Februari, 2017

Yang membuat pernyataan


Annee Laurent

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lain
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

I

Jakarta, 6Februari, 2017

Yang membuat pernyataan



Annee Laurent
8215128204

ABSTRAK

Annee Laurent, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Samanda Transportation. Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yang menggambarkan dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Smanda Transportation, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 133 (seratus tiga puluh tiga) responden yang bekerja di CV. Samanda Transportaion Teknik pengambilan sampel yaitu: teknoik jenuh (sensus). Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, serta uji hipotesis pada $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian mengemukakan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation dengan sig 0.0370 (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation dengan sig 0,0315.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Annee Laurent. *This research aimed to know the impact of compensation and work environment on employee job satisfaction CV. Samanda Transportation . This research describes causative and explain how compensation and work environment influence employee job satisfaction CV. Samanda Transportation. The population in this research are all of the employee in CV. Samanda Transportation, while the sample in this study was 133 (one hundred thirty three) of respondents were work in CV. Samanda Transportation. sensus technique are: the total sample . Tests performed with the instrument validity and reliability, data analysis techniques using classical assumption test, regression analysis, and hypothesis testing at $\alpha = 0.05$. The results suggest that: (1) compensation influence employee job satisfaction on CV. Samanda Transportation with sig. 0.370 (2) work environement influence job satisfaction on PT. Karya Mitra Muda with sig. 0.315.*

Keywords : Compensation, Work Environment and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME. sebagai pencipta dan pemelihara alam semesta karena berkat rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyusun skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan terma kasih kepada :

1. Dr. Dedi Purwana, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
2. Dra. Umi Mardiyati, MSi. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
3. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
4. Agung Wahyu Handaru, ST, MM. selaku dosen pembimbing Praktek Kerja Lapangan.
5. Seluruh Karyawan CV. Samanda Transportation yang sudah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk dapat melakukan penelitian khususnya para Karyawan Seksi *Human Resources* yang telah senantiasa selalu memberikan bimbingan kepada peneliti dalam melakukan pra riset dan menentukan topic penelitian dan permasalahan dalam skripsi.
6. Kedua orang tua praktikan yang tak henti-hentinya mendoakan praktikan
7. Orang terdekat yaitu Yohanes Noventus Sani yang senantiasa memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat Terdekat Natalia siska Kristiani dan Putri Shima Yulia yang selalu mendukung penulis dalam keadaan apapun untuk menyelesaikan skripsi ini

9. Untuk teman teman terdekat yaitu Diah isniarti, Agita Mulyawati yang selalu memberikan semangat kepada peneliti dan selalu ingin berjuang dalam keadaan apapun untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu dan telah membantu kelancaran penulis dalam melaksanakan penelitian

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, praktikan menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga praktikan mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan ini.

Jakarta, Juni 2016

Annee Laurent.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penulisan	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	
2.1.1. Definisi Kompensasi.....	12
2.1.2. Dimensi Kompensasi.....	15
2.1.3. Asas-asas Kompensasi.....	19
2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	21
2.1.5. Proses-proses penentuan kompensasi.....	23
2.1.6. Definisi Lingkungan kerja.....	25
2.1.7. Manfaat Lingkungan kerja.....	29
2.1.8. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	29
2.1.9. Dimensi Lingkungan kerja.....	30
2.1.10. Pengertian Kepuasan Kerja.....	32
2.1.11. Dimensi Kepuasan kerja.....	36
2.1.12. Teori Kepuasan kerja.....	39
2.2. Penelitian yang relevan.....	46
2.3. Kerangka pemikiran.....	56
2.4. Hipotesis.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Profil perusahaan CV. Samanda Transportation.....	60
3.1.2. Visi misi perusahaan.....	61
3.1.3. Tempat waktu.....	62
3.2. Metodologi penelitian.....	62
3.3. Operasional Variabel penelitia.....	64
3.3.1.1. Pengertian dari variabel dependen.....	64
3.3.1.2. Pengertian dari variabel independen.....	65
3.3.1.3. Skala pengukuran.....	67
3.4. Metodologi penelitian populasi dan sample.....	69
3.4.1. Pengertian populasi.....	69
3.4.2. Pengertian sample.....	69
3.4.3. Tehnik pengambilan sample.....	70

3.5. Prosedur pengambilan data.....	71
3.6. Metode analisis.....	72
3.6.1. Uji Validitas.....	72
3.6.2. Uji Reabilitas.....	73
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	74
3.6.3. Uji Asumsi klasik.....	76
3.6.3.1. Uji Normalitas.....	76
3.6.3.2. Uji Linearitas.....	76
3.6.3.3. Uji Multikolinearitas.....	77
3.6.3.4. Uji Heteroskedastisitas.....	77
3.6.4. Analisis regresi.....	77
3.6.4.1. Uji Regresi linear berganda.....	78
3.6.4.2. Uji F (Regresi Simultan).....	78
3.6.4.3. Analisis koefisien determinasi R^2	79
3.6.4.4. Uji signifikansi individual.....	79
3.6.5.5. Uji signifikansi simultan statistic.....	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi unit analisis/observasi.....	82
4.2. Hasil penelitian dan pembahasan.....	86
4.3. Uji Reabilitas.....	89
4.4. Analisis deskriptif.....	90
A. Uji asumsi klasik.....	103
1. Hasil Uji Normalitas.....	98
2. Hasil Uji Linearitas.....	99
3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	104
4. Uji Heteroskedastistas.....	105
B. Analisis Regresi.....	106
1. Hasil Uji regresi linear berganda/Uji T.....	107
2. Hasil Uji F.....	111
3. Hasil Uji Analisis koefisien determinasi.....	113
4. Hasil Interpretasi Penelitian.....	114
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	117
5.2. Saran-saran.....	117
5.2.1. Saran- saran untuk penelitian lanjutan.....	118
5.2.2. Saran untuk perusahaan CV. Samanda Transportation.....	118
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penjualan Jasa.....	3
Tabel 1.2. Pengaruh kehadiran terhadap target penjualan jasa angkutan.....	4
Tabel 1.3. Sample data gaji karyawan.....	5
Tabel 1.4. Hasil Pra riset Lingkungan Kerja.....	6
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	54
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	65
Tabel 3.2. Analisis deskriptif tiap variabel berdasarkan skor.....	75
Tabel 4.1.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	82
Tabel 4.1.2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	82
Tabel 4.1.3. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	83
Tabel 4.1.4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	84
Tabel 4.1.5. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan.....	85
Tabel 4.1.6. Karakteristik responden berdasarkan gaji yang diterima.....	85
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas.....	88
Tabel 4.3. Hasil Uji Reabilitas.....	89
Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Kompensasi (X1).....	91
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Lingkungan kerja (X2).....	93
Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Kepuasan kerja (Y).....	96
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas.....	102
Tabel 4.8. Hasil Uji Linearitas antara Variabel Y atas X1.....	103
Tabel 4.9. Hasil Uji Linearitas antara Variabel Y atas X2.....	104

Tabel. 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas	105
Tabel. 4.11. Hasil Uji Heterokedastisitas	106
Tabel 4.12. Hasil Persamaan Linear Berganda/ UjiT.....	108
Tabel 4.13. Hasil Uji F (ANOVA).....	110
Tabel 4.14. Hasil Analisis determinasi.....	115
Tabel 4.15. Hasil Interpretasi pengujian hipotesis.....	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	57
Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lamp. 1. Surat permohonan Observasi	124
Lamp.2. Kuisisioner.....	125
Lamp.3. Hasil Pengolahan Data Mentah dari kuisisioner.....	130
Lamp 4. Uji Validitas.....	141
Lamp 5. Uji Realibilitas.....	142
Lamp.6. Hasil Analisa Deskriptif.....	143
Lamp.7. Uji Asumsi Klasik.....	146
Lamp.8. Analisis Linear Berganda (Uji T dan F).....	149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan suatu perusahaan logistik faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar. Hal ini dikarenakan tenaga kerja (karyawan) yang menjalankan semua proses berlangsungnya kegiatan Logistik tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya inilah yang menjalankan dan membantu berlangsungnya kegiatan logistik di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau pekerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja¹. Dalam Kegiatan Operasi Perusahaan Logistik Faktor tenaga kerja Karyawan terutama *Driver* merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting

¹Widya Silvianti: *E-Book Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: Staffsite Universitas Gunadharma, 2010), h.1

untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari keunggulan teknologi dan dana yang dimiliki, tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang dianggap penting.

Karyawan pada suatu organisasi merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, di mana karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang baik dan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menjalankan aktivitas di suatu organisasi. Rencana pada suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik jika didalam organisasi tersebut memiliki kerjasama yang baik. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik dan matang produktivitas yang sudah ada dapat ditingkatkan . Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan. CV. Samanda Transportation bergerak di bidang logistik di mana sesuai dengan Visi Misinya CV ini selalu akan mengembangkan dan mengoptimalkan kualitas pelayanan Jasa perusahaan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya perusahaan ini terus menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas bagi perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan Bagian Sumber Daya Manusia dalam perusahaan haruslah memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, karena setiap pekerjaan di bidang apapun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi dibalik itu semua juga dibutuhkan kepuasan kerja. Jika keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kriteria dan ekspektasi

karyawan, maka akan tercipta adanya kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya². Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai³, Salah satu bentuk ungkapan dari kepuasan kerja dari seorang karyawan dapat diungkapkan dengan ketidakhadiran hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Realisasi Penjualan Jasa

TARGET MARKET					REALISASI				
Jan	Feb	Mar	Apr	Total	Jan	Feb	Mar	Apr	Total
27	24	27	27	105	20	15	25	27	87
				100%					83%

Sumber data : CV. Samanda Transportation (2015)

Dari target market yang seharusnya 105 *customer* (pelanggan) yang harus tercapai , tetapi yang berhasil direalisasikan hanya 87 *customer* (pelanggan) terdapat perbedaan gap sebesar 17% dari total presentase realisasi target perusahaan pada tabel diatas. Sehingga pelanggan atau customer baru susah

²Hany T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994), h.192

³Marihot Tua E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h.291

didapatkan , dan pelanggan yang lama atau yang sudah ada menjadi terbengkalai. Selain dari banyaknya jumlah ketidakhadiran yang tidak dapat direalisasikan kepuasan kerja karyawan juga dapat terlihat dari table kehadiran terhadap penjualan

Tabel 1.2
Pengaruh Kehadiran terhadap target penjualan jasa angkutan

Target Perusahaan					Realisasi				
Jan	Feb	Mar	Apr	Total	Jan	Feb	Mar	Apr	Total
245	196	210	210	861	120	140	150	120	530
				100%					62%

Sumber data : CV. Samanda Transportation (2015)

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 Total target market penjualan jasa angkutan pada CV Samanda sangat menurun hingga 62%. Terbukti ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan dan dapat menghambat laju perkembangan perusahaan sendiri. Kepuasan Kerja juga dapat dilihat dari banyaknya Jumlah *Turn Over* yang ada perusahaan yang bersangkutan. Jumlah presentase *Turn Over* pada CV Samanda sendiri dapat dilihat dari data hasil pra riset dibawah ini:

$$\text{Turn Over} = \frac{\text{Karyawan Keluar}}{\text{Karyawan Masuk}} \times 100\%$$

$$= \frac{10}{24} = 41,67\%$$

24

Bisa Dilihat dari data *Turn Over* dari perusahaan yang terbesar terjadi pada tahun 2015. Dari data diatas setelah diolah oleh perusahaan ternyata *Turn Over* yang terjadi pada perusahaan CV. Samanda Transportation sendiri

sebesar 41, 67% . Hal ini dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan CV. Samanda *Transportation*, Menurut Simamora⁴ sendiri rata rata jumlah presentase karyawan yang normal adalah sebesar 4% per tahun. Lalu setelah itu kita akan melihat data mengenai gaji karyawan CV. Samanda *Transportation*

Tabel 1.3
Sample data gaji karyawan CV. Samanda Transportation

NO	NAMA KRYAWAN	JABATAN	TAHUN MASUK	GAJI POKOK
1	LINDA	DIREKTUR	2004	-
2	JHONARD	MANAGER	2004	5,000,000
3	DWI WAHYUNI	STAFF ADMIN.	2004	2,500,000
4	HILDA SILALAH	ACCOUNTING	2004	2,500,000
5	AGUS BUDIARTO	MARKETING	2004	2,500,000
6	SAUT	OPERASIONAL	2004	2,500,000
7	S.SIMARMATA	MEKANIK	2007	3,000,000
8	AMIR	STAFF.HRD	2004	2,000,000
9	HENDRA S.	DRIVER	2010	1,500,000
10	DONALD T.	DRIVER	2013	1,200,000
11	ONDY	DRIVER	2014	1,200,000
12	PUTRA	DRIVER	2013	1,200,000
13	SYAHRUDIN	DRIVER	2013	1,200,000
14	SURYANA	DRIVER	2013	1,200,000
15	CHRISTOFER P.	DRIVER	2014	1,200,000
16	TOYIP	DRIVER	2014	1,200,000
17	TAUFIK	DRIVER	2014	1,200,000
18	SUHARDIANTO	DRIVER	2015	1,200,000
19	JEKMAN SIAGIAN	DRIVER	2015	1,200,000
20	GUNAWAN S.	DRIVER	2015	1,200,000
21	SOEWARNO	DRIVER	2015	1,200,000
22	YONO	DRIVER	2008	1,200,000
23	SIHOL	DRIVER	2013	1,200,000
24	HARRYS A.	DRIVER	2013	1,200,000
25	HENDRY	DRIVER	2013	1,200,000

Sumber data : CV. Samanda Transportation (2016)

⁴Henry, Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (STIE YKPN Yogyakarta, 1999)

Terlihat dari beberapa sample daftar gaji seorang *driver* sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari *driver*. Terlihat adanya perbedaan yang cukup jauh dan tidak seimbang antara gaji atasan yang begitu tinggi dengan gaji *driver* yang sangat rendah, untuk itu dapat disimpulkan bahwa dari data tersebut seorang *driver* yang bekerja di CV. Samanda Transportation memiliki ketidakpuasan kerja terhadap kompensasi yang mereka terima, hal ini terbukti bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan di suatu perusahaan tempat dia bekerja. Lalu pada Tabel ke 6 kita akan melihat data mengenai Lingkungan kerja pada perusahaan CV. Samanda Transportation.

Tabel 1.4
Hasil Penelitian Pra riset Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja	STS	TS	N	S	SS	Keterangan
1.	Fasilitas anda terpenuhi selama menjadi karyawan.	2,56%	2,56%	0,16%	1,96%	0	Tidak Puas
2.	Komunikasi anda baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja anda.	0,64%	10,24%	0	0,36%	0,16%	Tidak Puas
3.	Memiliki kebebasan untuk menggunakan penilaian atau pendapat anda sendiri	1,96%	3,24%	0,36%	0,64%	0,16%	Tidak Puas
4.	Anda memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan anda.	2,56%	5,76%	0,16%	0,16%	0,04%	Tidak Puas
5.	Kondisi tempat anda bekerja terjamin keamanannya	3,24%	5,76%	0,16%	0,16%	0	Tidak Puas
6.	Terdapat suara bising yang mengganggu aktivitas anda.	0,16%	0,16%	0,04%	6,76%	1,96%	Tidak Puas
7.	Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan metode dari dalam diri sendiri.	0,16%	5,76%	1%	1%	0,04%	Tidak Puas

Sumber data: diolah oleh Peneliti

Pada CV. Samanda *Transportation* tempat dilakukannya pra riset oleh peneliti terlihat mengenai permasalahan yang cukup kompleks mengenai

Lingkungan kerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hasil pra riset dimana data diolah dari 25 sample karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi Lingkungan kerja yaitu karyawan memiliki masalah komunikasi yang kurang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja mereka. Berdasarkan Tabel 1.6 sebesar 0,64% responden sangat tidak setuju bahwa mereka memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja mereka, lalu 10,24% tidak setuju, 0% netral 0,36% setuju dan 0,16% sangat setuju. Karena dari berbagai pernyataan dari data diatas dan saya selaku peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan terutama *driver* di Perusahaan CV. Samanda tidak puas terhadap Lingkungan kerja mereka, terutama pada masalah komunikasi antara atasan dengan rekan kerja mereka yang kurang baik.

Dari hasil observasi peneliti dan dari data pendukung yang berasal dari perusahaan diatas (Data realisasi kehadiran karyawan, data target penjualan perusahaan dan data *Turn Over* karyawan, data kompensasi dan data lingkungan kerja karyawan dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa pada CV. Samanda sendiri terjadi ketidakpuasan kerja pada karyawan yang bekerja disana. hal ini tentu dapat mengganggu jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ada. Oleh sebab itu, peneliti terpacu untuk meneliti lebih tentang kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan maka, Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Samanda Transportation.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan yang dihadapi pada penelitian kali ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, Kepuasan kerja karyawan pada CV. Samanda Transportation?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimanakah Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja Karyawan?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation?

1.3 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian dalam tugas akhir ini, Tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran pengaruh kompensasi ,lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya, bagi peneliti sendiri, bagi perusahaan, bagi pembaca, bagi peneliti selanjutnya dan bagi ilmu pengetahuan.

1. Bagi Peneliti

- a. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam perkuliahan, dan menambah pengalaman juga wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan juga kesimpulan.
- b. Membantu untuk memahami mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi Pembaca

- a. Sebagai sumber informasi mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan
- b. Menjadi sumber referensi dalam bahan penelitian yang sudah ada.

3. Bagi Perusahaan CV. Samanda Transportation

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang SDM yang berkaitan dengan kompensasi, Lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja Karyawan
- b. Dari hasil penelitian ini juga bisa dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kemajuan perusahaan kearah yang lebih baik lagi.
- c. Sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan dan kebijakan perencanaan SDM selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kompensasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

5. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah media dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kompensasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Kompensasi (*Compensation*)

Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya. Setiap karyawan atau individu menginginkan imbalan atau balasan atas usaha atau upaya yang dilakukan untuk mendukung kegiatan atau rencana suatu organisasi. Balasan setimpal dengan apa yang diberikan oleh individu pada periode yang tetap disebut dengan kompensasi. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. di dalam Organisasi yang modern dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program intensif gaji, dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi karyawan bahkan lebih sulit dan menantang bagi para spesialis sumber daya manusia kompensasi karyawan dapat memengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk bersama dalam organisasi atau mencari pekerjaan yang lainnya.

Menurut Rivai menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan⁵. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas

⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), h. 357

keorganisasian. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena kompensasi yang cukup dapat menarik, memelihara, dan menjaga karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan. Dessler berpendapat bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu⁶. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan balasan berupa nilai material dan non material dengan *effort* yang diberikan karyawan kepada suatu organisasi. Menurut Martoyo berpendapat tujuan pemberian kompensasi yakni sebagai berikut:

- a. **Pemenuhan Kebutuhan** -- Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.
- b. **Meningkatkan Produktifitas Kerja** -- Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. **Memajukan Organisasi atau Perusahaan** -- Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan semakin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

⁶ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Satu*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), h.186

d. **Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan** -- Iniberarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*⁷.

Sedarmayanti menyatakan bahwa tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

A. Menghargai Prestasi Kerja -- Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

B. Menjamin Keadilan -- Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

C. Mempertahankan Pegawai -- Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

D. Memperoleh Pegawai yang Bermutu -- Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar

⁷Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 129

atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

E. Pengendalian Biaya -- Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

F. Memenuhi Peraturan -- Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik⁸.

Pace dan Faules menerangkan "faktor pemelihara merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniyah atau lahiriyah"⁹. Kebutuhan ini berlangsung secara terus menerus seperti lapar-makan - kenyang-lapar. Begitu juga Menurut Frederick Herzberg pada Timothy A. Judge dan Stephen P. Robbins "Teori Tiga Faktor juga disebut *teori Kompensasi* yaitu teori ini menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidak puasan kerja"¹⁰. Dalam hal ini menunjukkan adanya kesatuan rangkap yaitu adalah lawan dari "Kepuasan" adalah "Bukan Kepuasan", dan lawan dari "Ketidak puasan" adalah "Bukan Ketidak puasaan". Faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan

⁸Susilo Martoyo, *op.cit.*, h. 128

⁹R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi* (Bandung: PT. Remaha Rosdakarya, 2006), h.92.

¹⁰ Timothy A. Judge dan Stephen P. Robins, *Organizational Behavior Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.225.

berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidak puasan kerja. Teori tiga faktor disebut juga dengan konsep Higiene mencakup: *Isi pekerjaan (Finansial langsung) = Direct Financial*) yang berupa : gaji (*salary*); upah (*wage*); komisi (*committee*); bonus (*bonuses*). *Faktor Higienis (Finansial tidak langsung = Direct financially)* yang berupa : tunjangan (*allowance*); asuransi (*insurance*); bantuan biaya pendidikan (*tuition assistance*); hak cuti (*leave entitlements*); liburan (*holiday*); hak upah lembur (*right to overtime pay*). *Faktor Higienis (Non finansial =non financial)* yang berupa : fasilitas (*facilities*); hiburan (*entertainment*); konsumsi (*consumption*).

2.1.2 Dimensi Kompensasi

Sudah banyak pendapat para ahli yang menyatakan tentang dimensi kompensasi yang diterima oleh karyawan. Berikut adalah beberapa pendapat para ahli yang diambil oleh penulis untuk mendukung penulisan skripsi ini. Adapun pendapat para ahli adalah sebagai berikut. Mondy dan Noe dalam Panggabean mengemukakan bahwa jenis kompensasi adalah¹¹ :

a. Kompensasi Langsung

- Gaji, yaitu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.
- Upah, yaitu imbalan finansial yang langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya

¹¹Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 76

pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

- Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu, diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai, namun juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan, yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagai contoh, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

- a. Pembayaran uang secara langsung yaitu dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

- c. Ganjaran non-finansial (*non-financial rewards*), seperti jam kerja yang fleksibel dan kantor yang bergengsi.

Hal serupa dijelaskan oleh Dessler yaitu kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut¹² :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*)
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*)
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*)

Pembayaran dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi disebut dengan pembayaran uang secara langsung. Pembayaran dalam bentuk tunjangan atau asuransi disebut pembayaran tidak langsung. Sedangkan seperti jam kerja yang fleksibel dan kantor yang bergengsi disebut ganjaran non finansial. Berdasarkan teori para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya yang berupa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Darsono dan Siswandoko menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka dalam bentuk tiga dimensi sebagai berikut:

- a. **Finansial langsung** (*direct financial compensation*) seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.

¹² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2010), h.235

- b. **Finansial tidak langsung** (*indirect financial compensation*) seperti tunjangan, asuransi, bantuan untuk biaya pendidikan, hak cuti, liburan, ataupun hak upah lembur.
- c. **Non-finansial** (*non- financial compensation*) bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan¹³.

Finansial langsung menjadi merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain dan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.

Finansial tidak langsung berkaitan dengan balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Non Finansial berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, *supervise* yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman). Berdasarkan penjelasan dari ahli, maka disintesisikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan dengan dimensi finansial langsung, finansial tidak langsung dan non finansial.

¹³Darsono P. dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Abad 21, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 269

2.1.3 ASAS KOMPENSASI

Didalam teori Kompensasi juga terdapat asas- asas kompensasi, dimana sebuah penghargaan kepada karyawan menjembatani kesenjangan antara tujuan organisasi dengan aspirasi serta pengharapan karyawan supaya efektif, kompensasi seharusnya dapat :

- 1) Memenuhi kebutuhan dasar.
- 2) Mempertimbangkan adanya keadilan internal.
- 3) Pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Cascio berpendapat¹⁴ dari antara prinsip-prinsip tersebut diatas yang paling penting adalah adanya keadilan. Keadilan ditempat kerja termasuk kedalam pemberian kompensasi ada dua macam, yaitu keadilan distributif dan keadilan *procedural*. Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah bentuk kompensasi yang mereka terima. Sedangkan menurut Sweeney dan Mcfarlin keadilan *procedural* berkaitan dengan alatnya sebagai akibatnya¹⁵, keadilan distributif lebih mempengaruhi kepuasan terhadap apa yang diberikan. Lalu menurut Tremblay keadilan *procedural* lebih mempengaruhi kepuasan terhadap pimpinan komitmen organisasi)¹⁶. Sedangkan William berpendapat Keadilan distributif lebih dikenal sebagai teori keadilan¹⁷. Hakikat dari teori ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha (*inputs*) dan

¹⁴Cascio, S. (1995). *Asas Asas Kompensasi Menurut Para Ahli*. Dipetik tahun 1995, dari buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹⁵Sweeney, Mcfarlin. (1993). *Teori Keadilan Menurut Para Ahli*. Dipetik tahun 1993, dari buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹⁶Tremblay. (1999). *Teori Keadilan prosedural Menurut Para Ahli*. Dipetik tahun1999, dari buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹⁷William, (1999). *Teori keadilan Menurut Para Ahli*. Dipetik Juni 10, 2015, dari academia.edu: http://www.academia.edu/9007867/TEORI_KEADILAN_MENURUT_BEBERAPA_AHLI

penghargaan (*outcomes*) mereka dengan lain dalam situasi kerja yang sama. Ada beberapa terminology penting dalam teori ini, diantaranya;

- 1) Seseorang (*person*) individu yang ingin mempertanyakan ada tidaknya keadilan.
- 2) Orang lain (*others*) setiap orang atau kelompok yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding dalam kaitannya dengan perbandingan antara input dan outcomes
- 3) Kontribusi (*input*) karakteristik individu yang dibawa masuk oleh seseorang ke dalam organisasi
- 4) Penghargaan (*outcomes*) segala sesuatu yang diterima oleh seseorang.

Input Karyawan meliputi segala sesuatu yang diperkirakan oleh karyawan diberikannya kepada perusahaan. Contohnya: pendidikan, inteligensi, pengalaman, pelatihan, keterampilan, senioritas, usia, jenis kelamin, latar belakang, status *social*, dan besarnya usaha yang digunakan. Dalam keadaan tertentu input bisa saja berupa penampilan, kesehatan, kendaraan dan sebagainya, hal ini dapat berupa investasi. *Outcomes* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau yang diperkirakan perusahaan kepada karyawannya. Seperti misalnya : gaji, insentif, dan mungkin dapat berupa fasilitas. Sehubungan dengan itu dapat diketahui pula perbandingan antara *inputs* dan *outcomes* orang lain tidak sama (lebih besar disebut *overpayment* dan lebih kecil disebut *underpayment*) dan selanjutnya saya akan menjelaskan mengenai keadilan distributif yang terbagi menjadi 3 macam :

- 1) Keadilan internal. Menjamin bahwa pembayaran harus sebanding dengan tarif yang ada pada bagian lain
- 2) Keadilan eksternal. Menjamin bahwa posisi yang lebih tinggi atau orang-orang yang memiliki kualitas yang lebih baik didalam organisasi untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi

- 3) Keadilan sesama karyawan. Keadilan ini akan dirasakan karyawan apabila karyawan mengerjakan pekerjaan yang sama, gaji yang sesuai dengan faktor faktor yang “unik” dari setiap karyawan.

Cara pembayaran ada yang berdasarkan hasil produksi dan ada yang berdasarkan jam kerja. Sedangkan jenis ketidakadilan ada yang kurang dari yang diperkirakan (*underpayment*) dan lebih dari yang diharapkan (*overpayment*) Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawler¹⁸ dapat diketahui bahwa:

1. Bagi karyawan yang dibayar berdasarkan jumlah hasil kerjanya, jika mereka merasakan *overpayment*, maka mereka akan berusaha untuk mengurangi hasil kerja dan meningkatkan mutunya. tetapi jika mereka merasa *underpayment*, maka mereka akan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja dengan mengurangi mutunya
2. Bagi mereka yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jika mereka merasakan ada *overpayment*, maka mereka akan berusaha meningkatkan hasil dan kualitas kerjanya namun, jika mereka merasakan ada *underpayment* mereka akan mengurangi hasil kerja juga kualitasnya.

2.1.4 Faktor Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor:

1. Penawaran dan permintaan
2. Serikat pekerja
3. Kemampuan untuk membayar

¹⁸Lawler. (1971). *Prosedur Pembayaran Kompensasi*. Dipetik tahun 1971, dari buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

4. Produktivitas
5. Biaya hidup dan Pemerintah

Dari hal diatas dapat diketahui bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja mempengaruhi kompensasi, dimana jika jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja akan menjadi langka, gaji cenderung rendah. Serikat pekerja mereka pun memiliki peran penting dalam pemberian kompensasi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala nama baik perusahaan.

Lalu produktivitas, jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat maka akan semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan perusahaan. Lalu faktor lain yang menjadi dalam perhatian dalam menentukan kompensasi adalah biaya hidup. Biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang diberikan karyawan agar gaji yang diterima terasa wajar dan dalam menentukan tingkat gaji, upah dan sebagainya perusahaan harus bisa menyesuaikannya dan mematuhi program dari pemerintah tersebut.

2.1.5 Proses Penentuan Kompensasi

Menurut Veithzal Rivai Proses atau tahap-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil¹⁹ terdiri atas:

1. Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal)
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal)
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama pula (untuk menjamin employee equity atau keadilan karyawan)
4. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
5. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari uraian diatas diketahui bahwa agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan, survey gaji, dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam kegiatan kompensasi. Penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan merupakan evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan, antara lain dengan cara membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan yang lain yang ada dalam suatu organisasi. Dalam penilaian pekerjaan, manajemen berupaya untuk mempertimbangkan dengan mengukur masukan-masukan dari suatu pekerjaan terhadap tujuan perusahaan.

Jika nilai relatif dari pekerjaan yang dihasilkan sulit diukur, maka faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain adalah besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya (*responsibility*), pengetahuan yang dituntut (*skill*) berat

¹⁹Veithzal ,R. (2004:336). *Tahapan Tahapan Dalam Penentuan Sistem Kompensasi*. Dipetik tahun 2004, dari <http://elib.unikom.ac.id>.

ringannya usaha yang harus dikerahkan (*effort*) dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi (*working condition*). Penilaian pekerjaan menghasilkan suatu daftar urutan pekerjaan dengan angka nilai tertentu, kemudian nilai pekerjaan yang diberikan diubah kedalam tarif gaji dan upah. Kegunaan evaluasi pekerjaan terutama sebagai bahan dalam menentukan tingkat gaji yang adil dan layak secara internal kepada karyawan, meskipun demikian ini bukan suatu ukuran yang tepat dan dapat diyakini 100% terdapatnya keadilan pemberian gaji. Karena sifatnya subjektif, sebaiknya evaluasi pekerjaan dilakukan oleh para ahli atau panitia evaluasi pekerjaan. Survei gaji dan upah dapat dilaksanakan melalui surat, telepon, atau wawancara. Kebanyakan pengusaha melakukannya sendiri, maka mereka bisa menggunakan jasa pihak lain, seperti konsultan. Penetapan harga pekerjaan pada tahapan penentuan harga pekerjaan terdapat dua kegiatan, yaitu sebagai berikut:

1. **Menentukan tingkat pembayaran** yang sesuai dengan pekerjaan nilai relatif dari suatu pekerjaan ditentukan oleh peringkatnya melalui proses evaluasi pekerjaan dan apa yang dibayar oleh pasar tenaga kerja untuk jenis pekerjaan yang sama.
2. **Mengelompokkan tingkat pembayaran** yang berada ke dalam suatu struktur yang dapat dikelola secara efektif. Analisis gaji menjadi lebih mudah dengan mengumpulkan pekerjaan ke dalam kelas- kelas pekerjaan yang sama akan memperoleh gaji yang sama besar pula.

2.1.6 Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal setiap harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan dapat menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, Melakukan segala aktivitas sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Febriani dan indrawati Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja²⁰. Sedangkan Holman berpendapat Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan²¹. Pendapat lain dijelaskan oleh Supardi dalam Prabowo mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik ataupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan mengamankan, dan menetralkan yang membuat kita betah untuk bekerja²². Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bila Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik ataupun nonfisik, Langsung atau tidak langsung

²⁰Febriani, Indrawati. (2012). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2012, dari repository.upy.ac.id/.../ARTIKEL%20SKRIPSI%20SHERLY%20DIAN.

²¹Holman. (2002). *Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli*. Dipetik tahun 2002, dari js.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/6924/6125

²²Agung Wahyu Handaru, Try Utomo. (2008:28). *Definisi Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2008, dari Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRSMI) Vol.4 No.1, 2013

yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja pekerja. Ardana menyatakan bahwa lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan²³. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sardzoska dan Tang , Annakis *et al.* dan Paripurna menyatakan secara signifikan positif kepuasan kerja dipengaruhi Lingkungan kerja²⁴.

Lingkungan kerja dapat dibagi dua jenis yaitu Lingkungan kerja sosial dan Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja *social* mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja didalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas kita juga membutuhkan bantuan orang lain, dengan demikian kita wajib membina hubungan dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang sangat terbentuk mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal dalam menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat yang baik untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun tim kerja yang solid menurut Mangkunegara²⁵ diperlukan:

- a. Pengaturan waktu
- b. Tahu posisi diri

²³Ardhana, dkk. (2009:22). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2009, dari <http://e-journal.uajy.ac.id/6893/3/MM201880.pdf>

²⁴Annakis *et al* (2011). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2011, dari adaddanuarta.blogspot.com/.../lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html

²⁵Mangkunegara. (2001). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2001, dari www.academia.edu/9837654/BAB_I_LINGKUNGAN_KERJA

- c. Adanya kecocokan
- d. Menjaga keharmonisan
- e. Pengendalian desakan dalam diri
- f. Memahami dampak kata –kata atau tindakan pada diri orang lain
- g. Jangan mengatur orang lain sampai anda bisa mengatur diri sendiri
- h. Bersikap bijak dan bijaksana

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik ditempat kerja. Mangkunegara menyatakan bahwa “untuk menciptakan hubungan dan relasi yang harmonis dan efektif²⁶, pimpinan manager perlu :

1. Meluangkan waktu dan mempelajari aspirasi – aspirasi emosi karyawan dan bagaimana cara mereka berhubungan dengan tim kerja.
2. Menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas.

Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin manusia punya perasaan untuk dihargai dan bukan untuk mencari uang saja. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan segala aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi karyawan. Faktor- Faktor fisik ini mencakup udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-Faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Robbins mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

²⁶Mangkunegara. (2001). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2001, dari <https://intanghina.wordpress.com/.../pengaruh-budaya-perusahaan-dan-li...>

lingkungan kerja fisik adalah suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara²⁷. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima oleh setiap individu.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar samar menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas karyawan yang tepat dapat membantu karyawan dalam membantu aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari Intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah yang lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda. Selain itu udara juga merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar dapat membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan ditempat kerjanya. Menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi dari rancangan ruang kerja²⁸. tersebut terdiri atas ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja dan privasi. Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan kebanyakan karyawan pun menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial) namun

²⁷Robbins. (2003). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2003, dari digilib.unila.ac.id/5547/16/Bab%202.pdf

²⁸Robbins. (2003). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2003, dari digilib.unila.ac.id/5547/16/Bab%202.pdf

kebanyakan karyawan juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya, karena bagi sebagian mereka privasi sangatlah mengganggu dan sangat menyusahakan orang-orang dalam melakukan tugas-tugas yang rumit.

2.1.7 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara manfaat lingkungan kerja²⁹ adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar, dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh yang bersangkutan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan, serta semangatnya yang sangat tinggi.

2.1.8 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Maslow setiap orang memerlukan 5 kebutuhan sebagaimana yang telah diuraikan diatas sebagai sumber Lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Terry dan Hasibuan mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja yang paling berhasil dalam pengarahannya oleh pekerja yang bersangkutan³⁰. Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada diluar maupun di dalam dirinya itu sendiri baik berupa *reward*

²⁹Mangkunegara. (2001). *Manfaat Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2001, dari adaddanuarta.blogspot.com/.../lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html

³⁰Terry,Hasibuan. (2000). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2003, dari www.academia.edu/9837654/BAB_I_LINGKUNGAN_KERJA

ataupun *punishment* sehingga (Hezberg, Luthans) menyatakan bahwa manusia memiliki 6 faktor puas³¹., diantaranya:

1. Prestasi kerja yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*work it self*)
6. Pengembangan karir (*the posibilty of growth*)

Sedangkan Faktor pemeliharaan (*maintenancefactor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau ekstrinsik lingkungan kerja yang meliputi :

1. Kondisi kerja
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Status
4. Prosedur perusahaan
5. Mutu dari supervise teknis dari hubungan antara rekan kerja,atasan serta bawahan

2.1.9 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara³². kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, tempratur, dan kelembapan.

³¹Terry,Hasibuan. (2000). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2003, dari www.academia.edu/9837654/BAB_I_LINGKUNGAN_KERJA

³²Anwar P. Mangkunegara(2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama

1. Penerangan atau Cahaya

Penerangan dan cahaya lampu harus disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang kondisi matanya plus- minus akut.

2. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adalah adakah suara didalam kantor maupun diluar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja

3. Penggunaan Warna

Penggunaan warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja

4. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi.

5. Temperatur dan kelembapan.

Temperatur dan kelembapan mempengaruhi semangat kerja dan kondisi fisik dan emosi.

- Lingkungan Kerja Non Fisik : Hubungan antar Karyawan yang harmonis
Untuk menciptakan Lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar karyawan yang dapat saling bekerja sama satu sama lain secara harmonis. Hubungan yang harmonis ini dapat saling membantu karyawan dalam menciptakan suatu aktivitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Sedangkan pendapat lain mengenai dimensi Lingkungan kerja menurut Nitisemito³³. terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan Fisik (Lingkungan yang bersifat nyata)
 - Kondisi tempat
 - Ruangan dan kelengkapan material yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja
- b. Lingkungan Non-Fisik (Lingkungan yang bersifat tidak nyata)
 - Suasana Sosial atau pergaulan dan komunikasi antar sesama rekan kerja di Lingkungan unit kerja masing masing.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana atau kondisi lingkungan kerja baik dalam arti fisik maupun non fisik harus mendukung dan membuat kita nyaman dalam bekerja, karena keadaan lingkungan kerja sendiri dapat mempengaruhi keadaan psikis atau suasana hati seseorang yang bekerja didalam ruang lingkup kerja mereka sendiri.

2.1.10 Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

Pada dasarnya seseorang akan nyaman dalam bekerja dan memiliki kesetiaan yang tinggi oleh perusahaan apabila dalam pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan diperlukan salah satu faktor yang mendukung

³³Nitisemito, *Dimensi Lingkungan Kerja menurut Para Ahli*, Dipetik tahun 2003, dari www.academia.edu/9837654/BAB_I_LINGKUNGAN_KERJA

karyawan, yakni kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dimana kepuasan kerja merupakan hasil dari kesatuan nilai-nilai (*value*) yang didapat oleh individu dari lingkungan kerja Menurut Robbins³⁴, kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Luthans, berpendapat bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting³⁵. Yang diartikan bahwa gambaran mengenai apa yang diperoleh oleh karyawan yang dirasa dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang organisasi berikan.

Pendapat lain Hasibuan, menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya³⁶. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap dan hasil dari karyawan kerjakan. Hal serupa mengenai kepuasan kerja dinyatakan oleh Handoko, yakni keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka³⁷. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

³⁴ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, (Newyork: Prentice-Hall Company, 1997), h. 417

³⁵ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), h. 243

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 199

³⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008),

pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja diambil bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual dari karyawan mengenai perasaan dan pandangannya terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya atau tidak adalah membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan). Selanjutnya dapat disimpulkan dalam respons umum pekerja sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Pendapat Mangkunegara mengemukakan bahwa Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ - *intelligence quotient*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja³⁸. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Herzberg dalam Fraser kepuasan kerja bila dioptimalkan memberikan dampak positif, yaitu:

1. Membantu perbaikan prestasi.

³⁸A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, h. 120

2. Menurunkan mutasi karyawan.
3. Menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen.
4. Membuahkan kesehatan mental³⁹.

Kepuasan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh karyawan saja, melainkan juga dibutuhkan oleh organisasi. Dari papan diatas ditekankan untuk kepuasan kerja memberikan suatu dorongan positif untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi agar mampu bersaing kedepan dengan kompetitor sejenis.

Menurut Kreitner, ada beberapa konsekuensi dari kepuasan kerja adalah:

1. **Absensi** -- Terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan tingkat absensi yaitu jika kepuasan kerja tinggi maka tingkat absensi akan rendah begitu pula sebaliknya. Absensi merusak kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan, keharusan mengerjakan pegawai cadangan untuk mengganti para pekerja yang tidak masuk.
2. **Turnover** -- Sama halnya dengan tingkat absensi, tingkat perputaran karyawan atau *turnover* mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain jika kepuasan kerja meningkat maka tingkat turnover akan menurun. Sehingga disarankan agar perusahaan selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.
3. **Komitmen Organisasional** -- Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Apabila kepuasan kerja tinggi, maka komitmen organisasional juga tinggi.

³⁹ T. M. Fraser, *Human Stress, Work, and Job Satisfaction – A Critical Approach* (Terjemahan L. Mulyana), (Jakarta: Penerbit Sapdodadi, 1992), h 46

4. **Kinerja Karyawan** -- Kreitner berpendapat bahwa apabila kepuasan tinggi, maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
5. **Pro-union-voting** -- Berasal dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan keberadaan serikat kerja. Artinya apabila kepuasan kerja rendah maka kemungkinan bergabungnya karyawan dengan serikat pekerja akan tinggi. Hal seperti ini yang dimanfaatkan oleh para pengatur serikat. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak tertarik dengan serikat pekerja⁴⁰.

Hal serupa mengenai kepuasan kerja dinyatakan Moh. As'ad mengemukakan, Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dalam hubungan sosial individu di luar kerja⁴¹. Gibson dkk. juga mendefinisikan mengenai kepuasan kerja yaitu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya⁴².

2.1.11 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, banyak para ahli mengemukakan dimensi kepuasan yaitu Kreitner dan Kinicki dalam Mutiara s Pangabean mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas:

⁴⁰Robert Kreitner dan Kinicki Angelo, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat.2003), h.5

⁴¹Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta:Liberty,2001), h. 104

⁴²Gibson, James L. Ivancevich, John M, dan Donnelly Jr. James H. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kedelapan, Alih Bahasa: Nunuk Adiarni*, (Jakarta : Binarupa Aksara 1996.) ,h.12

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Gaji
3. Promosi
4. Rekan kerja
5. Penyelia⁴³

Selain pendapat dari Kreitner dan Kinicki dalam Mutiara S Panggabean, hal serupa dalam mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja juga dapat menggunakan Job Descriptive Index (JDI) yang Menurut Luthans dalam Setiawan ada lima dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran, seperti gaji dan upah
3. Promosi pekerjaan
4. Kepenyelaaan (supervisi)
5. Rekan sekerja⁴⁴

Sejauh karyawan memandang pekerjaannya sendiri sebagai pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang disukai, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab pekerjaan dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri. Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti disebut dengan gaji. Sedangkan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarkannya disebut dengan upah.

Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan seseorang dalam mengatur dan membantu karyawan serta memberi dukungan kepada karyawan disebut penyelia (pengawasan) sedangkan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan dan saling membantu satu sama lainnya disebut dengan rekan kerja. Hal yang senada juga

⁴³Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h.129

⁴⁴ Tonny Setiawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Platinum, 2012), h.165

diterangkan oleh Robbins dan Judge bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja⁴⁵

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Balas jasa dari yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja dan jenis kerja dimaksud dengan pembayaran. Pemberian promosi jenjang karir yang jelas untuk naik jabatan termasuk dalam promosi. Atasan yang memberikan pengawasan selama pekerjaan berlangsung disebut dengan pengawasan serta dukungan dan bantuan yang diberikan sesama karyawan disebut dengan rekan kerja. Menurut Badeni terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. pekerjaan itu sendiri
2. gaji
3. rekan sekerja
4. atasan
5. promosi
6. lingkungan kerja⁴⁶

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain lain. Gaji yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji

⁴⁵Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 110

⁴⁶Badeni, *Op.cit.*, h.43

dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan: dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi keadilan internal, dan memenuhi keadilan eksternal. Rekan Sekerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Badeni menambahkan terdapat faktor lain yaitu Lingkungan kerja yang memiliki arti kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli dimensi kepuasan terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, pengawasan, bayaran, kondisi kerja/ lingkungan kerja.

2.1.12 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl menjelaskan bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

1. Teori ketidaksesuaian (discrepancy theory)
2. Teori keadilan (equity theory)
3. Teori dua faktor (two factor theory)⁴⁷

Teori ketidaksesuaian ialah kepuasan akan diperoleh bila selisih antara jumlah sumbangan pekerjaan dengan apa yang diterima karyawan secara kenyataan adalah nol. Seorang karyawan kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka

⁴⁷Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2005), h.328

karyawan tersebut akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

Teori keadilan ialah kepuasan atau ketidakpuasan tergantung pada perasaan adil atau tidak adil. Komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya (*output*) adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Teori dua faktor ialah membagi karyawan kedalam dua kelompok: *satisfier factor* dan *dissatisfier factor*. Herzberg merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* yang bersifat intrinsik atau motivator dan *dissatisfies* yang bersifat ekstrinsik. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan

promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, kebijaksanaan, administrasi dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun jika faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Mangkunegara juga menjelaskan mengenai teori kepuasan kerja terbagi atas :

1. Teori keseimbangan (*Equity theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen-komponen dari teori ini adalah:
 - a. *Input*
 - b. *Outcome*
 - c. *Comparison person*
2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)
3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
4. Teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*)
5. Teori dua faktor (*Two factors*)⁴⁸

Selain itu Mangkunegara menambahkan *need fulfillment theory* dan *social reference group theory* sebagai teori kepuasan kerja. Penyebab kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan dalam memberi kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kepuasan merupakan hasil dari pemenuhan harapan dan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting serta kepuasan merupakan fungsi

⁴⁸ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), h.120

dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi. Hal ini disebut dengan teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*).

Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas, banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *need fulfillment theory*, *social reference group theory*, dan *two factors theory*.

Luthans, menyatakan bahwa Ada lima faktor penentu kepuasan kerja dalam *job description index* (JDI) yang menggambarkan elemen-elemen dimensi utama dari pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

- 1. Bayaran, seperti gaji dan upah** -- Semua pegawai, sekalipun itu yang berstatus kontrak, menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan secara adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Apabila gaji yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Namun seringkali yang terjadi harapan tidak sesuai dengan kenyataan, apalagi pada mereka yang berstatus pegawai kontrak dimana pembayaran yang diberikan tidak termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan, sehingga membuat mereka tidak mapan dalam perekonomian.
- 2. Pekerjaan itu sendiri** -- Kebanyakan pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan mereka untuk dapat menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik

berupa pernyataan tentang betapa baik mereka bekerja. Karakteristik seperti ini membuat pekerjaan akan terasa jauh lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang, akan lebih cepat menimbulkan perasaan jenuh dan bosan. Tetapi pekerjaan yang sangat susah dilakukan dan terlalu menantang justru akan menimbulkan perasaan gagal dan frustrasi.

3. **Rekan kerja** -- Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga menciptakan suatu kesempatan untuk berinteraksi dengan sesama rekan lain dan melebarkan lingkungan sosial. Bekerja juga berarti pemenuhan kebutuhan manusia akan interaksi sosial dengan sesama. Sehingga tidaklah mengejutkan apabila lingkungan sosial di tempat kerja sangat kondusif, maka akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi.
4. **Promosi** -- Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah ke posisi yang lebih tinggi di organisasi tersebut, termasuk bertambahnya tingginya tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Hal ini juga yang diinginkan para pegawai kontrak, termasuk peningkatan status mereka menjadi pegawai permanen. Pada saat dipromosikan, umumnya karyawan menghadapi tuntutan peningkatan kemampuan dan keahlian serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai sangat menantikan promosi dan merasa sangat positif ketika mendapatkannya. Promosi juga merupakan suatu sarana bagi organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan juga keahlian pegawainya setinggi mungkin.
5. **Kondisi kerja/lingkungan kerja** -- Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat

mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka⁴⁹. Sementara itu Lausier menjelaskan tentang dimensi kepuasan kerja sebagai berikut⁵⁰:

- 1) *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)
- 2) *Pay* (Gaji)
- 3) *Supervision* (Pengawasan)
- 4) *Attitude toward work* (Sikap terhadap pekerjaan)
- 5) *Co-workers* (Rekan Kerja)
- 6) *Growth and upward mobility* (Kesempatan untuk berkembang)

Pada dimensi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status. Dimensi ini biasanya berguna didalam perusahaan besar atau perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan mampu melakukan pekerjaan dan juga merasa tertantang dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian jika mengacu pada 5 komponen dasar dari Robbin maka kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta

⁴⁹Fred Luthans, *op.cit.*, h. 243

⁵⁰ Robert N Lussier, *Human Relation in organization* (New York: McGraw-Hill, 2010), h.83..

perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. dan sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. dan sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. dan kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Dan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

Kondisi kerja/lingkungan (*Work Environment*) kerja, Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih

bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka⁵¹. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan karyawan, selisih antara yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, bayaran, dan kondisi/lingkungan kerja.

2.2 Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, berikut beberapa hasil penelitian yang relevan sebelumnya dengan judul yang telah dibuat oleh penulis, yakni sebagai berikut:

1. Khaidir Anas : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja PT. Karya Mitra Muda, Padang 2007--Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yang menggambarkan dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 33 (tiga puluh tiga) responden yang bekerja di PT. Karya Mitra Muda. Teknik pengambilan sampel yaitu: total sampling. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi

⁵¹ Robbin , *op.cit.*,h.110

berganda, serta uji hipotesis pada $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian mengemukakan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0,034 (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0,037

2. Mega Arum Yunanda : Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta 1 Malang bag. Laboratorium kualitas air) Malang--Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research*. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang bagian Laboratorium Kualitas Air dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan menyebar kuesioner. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan analisis path (*path analysis*). Untuk menganalisis data yang digunakan ialah uji normalitas residual.

3. Bagus Dhermawan : Pengaruh Motivasi , Lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di

Lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Denpasar, 2012 --

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. Sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai dipilih dengan metode *Stratified Proportional Random Sampling* sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

4. Febriyanti: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar, 2012 -- Kompensasi yang diberikan oleh PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar cukup memuaskan bagi karyawan namun masih perlu diperhatikan dan lebih ditingkatkan, ini dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner karyawan yang rata-rata jawabannya masih berada pada interval cukup memuaskan yaitu sebesar 2,31. Kepuasan kerja karyawan dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner karyawan skor rata-

ratanya 2,32 yang masih berada pada interval kurang sesuai sehingga masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan proses pemberiannya. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, di mana persentase pengaruhnya sebesar 23,7%.

5. Mardahleni: Pengaruh Kompensasi , Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) pada PT Semen Padang, 2013 -

- Penelitian ini meneliti dan Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu Kompensasi (X) serta variable Y yaitu Kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Padang. Analisa dilakukan menggunakan alat analisa regresi Linier Sederhana. Dengan metode ini dapat dilihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama. Dari hasil analisa yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki t-hitungnya yaitu sebesar 2,807 dimana lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Jika dilihat secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja,

6. Siti Fathonah: Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, 2010. –

Penelitian ini bertujuan Bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai 2) pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 4) pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 5) keyakinan diri dalam

memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 6) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, 7) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 8) keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Data dikumpulkan dari 60 responden dengan menggunakan metode random sampling Analisis data dilakukan melalui analisis instrumen penelitian yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's alpha; uji asumsi klasik meliputi normalitas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas; pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linier berganda dengan uji interaktif, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 4) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 5) keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, 6) keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, 7) keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 8) kepuasan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil uji dari hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai t hitung sebesar 3,901 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar (hipotesis 1 terbukti) Hasil uji dari hipotesis 2 menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai t hitung sebesar 0,363 dengan nilai signifikansi sebesar 0,718 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 maka pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar (hipotesis 2 tidak terbukti). Hasil uji dari hipotesis 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai t hitung sebesar 2,509 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar..

- 6. Septian Adistyana Putra: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima Di Sidoarjo, 2011 --**
- Variabel penelitian adalah kompensasi (X1) yang terdiri dari gaji (X1.1), bonus (X1.2) dan tunjangan (X1.3). Motivasi (X2) yang terdiri dari lingkungan kerja (X2.1), keinginan dan harapan (X2.2), dan kebutuhan (X2.3). Sedangkan pada kepuasan kerja (Y) terdiri dari jenis pekerjaan (Y1), kesempatan pengembangan karir (Y2), rekan kerja (Y3) dan kondisi kerja (Y4). Teknik pengambilan sample nya menggunakan simple random sampling yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sample penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

tidak dapat diterima, sedangkan faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima

8. Ridhias Enggalita: Pengeruh Kompensasi, Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Badan Layanan Umum Daerah RSUD. RA Kartini Jepara Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. (Dibimbing oleh Drs. Sudaryoto, MSi dan Drs Sugiyanto, MM. 2013 Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh signifikan kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan badan layanan umum daerah RSUD. RA Kartini Jepara dan untuk mengetahui apakah variabel keyakinan diri dapat memoderasi secara positif terhadap kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawan badan layanan umum daerah RSUD. RA Kartini Jepara. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 114 karyawan dengan teknik pengambilan *Proportionate Stratified Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan *moderating regression analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan badan layanan umum daerah RSUD. RA. Kartini Jepara kemudian keyakinan diri dapat memoderasi secara positif pengaruh kompensasi, pengembangan karir sedangkan keyakinan diri tidak dapat memoderasi secara positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan badan layanan umum daerah RSUD. RA. Kartini Jepara.

- 9. Edy : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, terhadap kinerja perawat Rs. Mata Dr. Yap dengan Motivasi dan Kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi Kalimantan Barat, 2007 --** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis semua hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0.317 dan 0.445, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.656 terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.493 terhadap kinerja. Semua variabel menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian, implikasinya adalah untuk meningkatkan kinerja perawat di RSM dr Yap Yogyakarta, faktor yang harus diperhatikan terlebih dahulu adalah faktor kepuasan kerja. Pihak rumah sakit harus dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik untuk dapat mencapai kinerja yang baik. Dalam menciptakan kepuasan kerja perawat, pihak rumah sakit harus terlebih dahulu meningkatkan motivasi perawat agar didapat kepuasan kerja yang baik. Sedangkan untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi, faktor yang diperhatikan adalah budaya organisasional dan lingkungan kerja dimana dua faktor ini secara bersama mempengaruhi motivasi kerja perawat. Adanya budaya organisasional dan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan atau menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi.
- 10. Danu Budi Utomo: Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel**

Grasia Semarang), 2014 -- Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Grasia Semarang. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 51 responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Pengukuran dalam kuisioner menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan bantuan program SPSS versi 20 untuk menguji pengaruh mediasi digunakan Uji Sobel. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,359. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian dengan Uji Sobel menunjukkan nilai t sebesar 2,30 lebih besar dibanding t tabel pada taraf 5% yaitu 1,96. Hasil koefisien determinasi total sebesar 52,5% menunjukkan bahwa variasi hubungan pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat diperoleh dalam penelitian ini. Dari hasil Analisis Jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,359 dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,172.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang Tahun	Judul	Variabel		
			KO	LK	KK
1	Khaidir Anas 2007	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja PT. Karya Mitra Muda, Padang	✓	✓	✓
2	Mega Arum Yunanda 2007	Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta 1 Malang bag. Laboratorium kualitas	-	✓	✓

		air) Malang			
3	Eddy 2007	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, terhadap kinerja perawat Rs. Mata Dr. Yap dengan Motivasi dan Kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi Kalimantan Barat	-	✓	-
4	Siti Fartonah 2010	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, 2010.	✓	✓	✓
5	Septian Adistyana Putra 2011	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima Di Sidoarjo	✓	-	✓
6	Bagus Dhermawan 2012	Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Denpasar, 2012	✓	✓	✓
7	Febriani 2012	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar	✓	-	✓
8	Ridhias Enggalita 2013	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Badan Layanan Umum Daerah RSUD. RA Kartini Jepara Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. (Dibimbing oleh Drs. Sudaryoto, MSi dan Drs Sugiyanto, MM.	✓	✓	✓
9	Danu Budi Utomo 2014	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Grasia Semarang)	-	-	✓
10	Mardahleni 2015	Pengaruh Kompensasi , Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Biro Distribusi dan Transportasi) pada PT Semen Padang, 2013	✓	-	✓

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

KO : Kompensasi
 LK : Lingkungan Kerja
 KK : Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan antara variabel bebas dan variabel terikat terhadap penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian sebelumnya, hanya terdapat

beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikatornya yang digunakan peneliti pada setiap variabelnya.

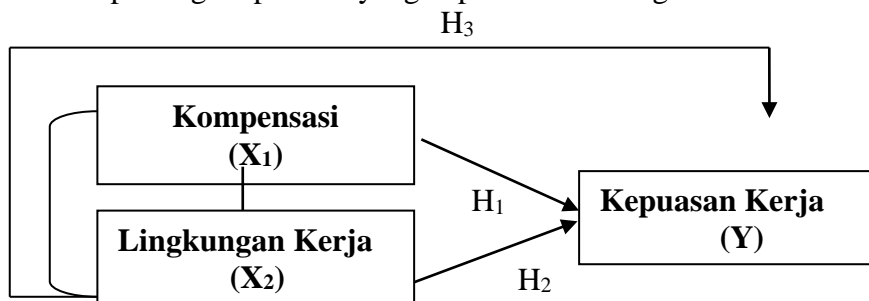
2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kepuasan kerja karyawan. (Y): Kepuasan kerja karyawan variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni kompensasi sebagai X_1 , dan Lingkungan Kerja sebagai X_2 .

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawannya. Apabila hal-hal tersebut terpenuhi, maka tujuan serta visi dan misi perusahaan akan tercapai. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaannya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai produktivitas yang tinggi pula.

Kompensasi yang baik bisa dilihat dari imbalan yang diberikan perusahaan apabila perusahaan memberikan imbalan yang cukup dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik kepada perusahaan. Sebaliknya, tanpa imbalan yang cukup pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan atau tidak dapat menunjukkan kepuasan kerja yang baik. Kompensasi harus adil adil bukan berarti sama melainkan haknya

sesuai. Dengan demikian adanya perbedaan kompensasi yang diberikan merupakan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding juga dapat menimbulkan rasa ketidakadilan yang dirasakan karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Bernadin, Siagian, Handoko, Mangkunegara, Hasibuan, Dessler, Wibowo dan Rivai yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Sebenarnya dengan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman akan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal setiap harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan dapat menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, Melakukan segala aktivitas sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Febrianti, Mangkunegara, Holman, dan Robbin. Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, berikut adalah paradigma peneliti yang dapat dilihat dari gambar tersebut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: data diolah oleh Peneliti, 2016

Paradigma Penelitian

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas = Kompensasi

X_2 : Variabel Bebas = Lingkungan Kerja

Y : Variabel Terikat = Kepuasan kerja

—————→ = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H_1)

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation.

Ha : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation.

Hipotesis 2 (H_2)

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation

Hipotesis 3 (H_3)

Ho : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Samanda Transportation

Ha : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan CV.Samanda

CV Samanda Transportation adalah Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik ekspor import, dengan kata lain perusahaan ini adalah penyedia jasa angkutan. CV. Samanda berdiri pada tahun 2002 perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja bagi para karyawan yang masih menganggur dan membutuhkan lapangan pekerjaan. Seperti yang kita ketahui dunia logistik memang sedang sangat maju, karena sudah banyak pengusaha penyedia jasa angkutan yang sudah duluan berdiri dan masih bertahan sampai saat ini. CV Samanda sendiri didirikan karena pengusaha ingin mencoba peluang di dunia bisnis dan terbukti CV ini mampu bertahan sampai detik ini. Perusahaan ini adalah perusahaan yang sudah cukup dikenal di dunia logistik dan sudah banyak perusahaan asing yang bekerja sama dengan perusahaan ini. setiap harinya mengantar barang ke tempat yang telah ditentukan, sebagai objeknya saya melakukan penelitian tersebut di perusahaan ini, meskipun perusahaan ini bisa dikatakan baik tetapi sebenarnya banyak sekali yang perlu diperbaiki dari perusahaan ini agar perusahaan ini bisa tambah maju dan berkembang, untuk itu saya memutuskan untuk meneliti di perusahaan CV Samanda ini.

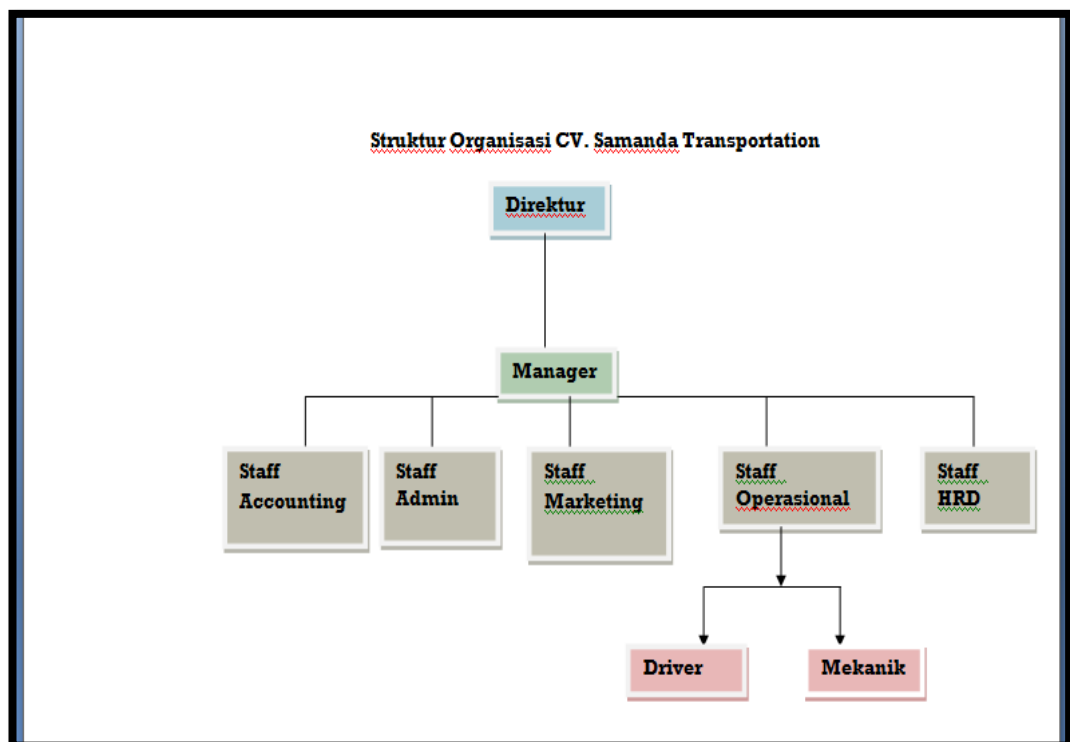
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan CV Samanda Transportation

Visi Perusahaan CV Samanda Transportation

Menjadi Perusahaan logistik yang terdepan dan maju didalam negeri.

Misi Perusahaan CV. Samanda Transportation

1. Mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan kepuasan para pelanggan
2. Memberikan kontribusi yang penuh untuk pengembangan perusahaan Logistik
3. Memberikan komitmen dan nilai yang terbaik bagi seluruh pihak, terutama pihak yang berkepentingan



Gambar 3.1
Struktur Organisasi CV. Samanda Transportation
Sumber : data perusahaan tahun 2016

3.1.3 Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor CV Samanda Transportation Bekasi Timur, beralamat di Jl. Galaksi 1 Blok G nomor 59 Mustika Jaya – Kota Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 28 Januari-8 februari 2016.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono berpendapat bahwa metode kuantitatif merupakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut juga dengan metode *discovery*, dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data-data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik⁵². Kemudian metode kuantitatif dinyatakan oleh Anderson *et. al* yakni sebagai berikut:

*“Quantitative methods are especially helpful with large, complex problems. A manager can increase decision-making effectiveness by learning more about quantitative methodology and by better understanding its contribution to the decision-making process”*⁵³

⁵² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008), h. 7

⁵³David R. Anderson *et. al.*, *Quantitative Methods for Business* (Oklahoma: Thomson Higher Education, 2008), h. 6

Memiliki pengertian bahwa metode kuantitatif sangat berperan besar dalam masalah yang kompleks. Seorang manajer dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan oleh belajar lebih banyak tentang metodologi kuantitatif dan kontribusinya terhadap proses pengambilan keputusan pemahaman yang lebih baik. Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena.

Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori⁵⁴. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan penyebaran kuisisioner yang telah terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik⁵⁵, Juga dengan cara menggunakan data pendukung yang berasal dari perusahaan yang biasa disebut juga dengan data primer.

⁵⁴Bambang Prasetyodan Lina MiftahulJannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.42-43

⁵⁵Sugiyono, *op.cit*,h.95

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian dan pengukurannya

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya⁵⁶. Penelitian ini menggunakan empat variabel independen yakni variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kepuasan kerja (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Kompensasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂).

3.3.1.1 Variabel Dependen

Menurut Soegoto variabel dependen adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen⁵⁷. Variabel dependen sering juga disebut dengan variabel terikat atau variabel terpengaruh. Dalam SPSS (*Statistic Product For Service Solution*) atau Permodelan Persamaan Struktural, variabel terikat disebut sebagai variabel endogen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y).

⁵⁶ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012), h. 2

⁵⁷ Eddy Soeryanto Soegoto, *Marketing Research* (Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2008), h. 56

3.3.1.2 Variabel Independen

Menurut Situmorang *et.al* variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya⁵⁸. Variasi dalam variabel dependen merupakan hasil dari variabel independen. Variabel dependen sering juga disebut dengan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi Dalam SPSS (*Statistic Product For Service Solution*) atau Permodelan Persamaan Struktural, variabel bebas disebut sebagai variabel eksogen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel Bebas (X_1): Kompensasi					
No.	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	
1	Kompensai (X_1) Kompensasi adalah bentuk kembalian (returns) yang diberikan perusahaan atas jasa jasanya kepada perusahaan sebagai bagian hubungan dari kepegawaian. Garry Dessler (2006:186) Veithzal (2010) Mondy&Noe dalam panggabeaen (2004)	1. Finansial Langsung (<i>Direct financial</i>)	-Gaji	1-2	
			Upah	3-4	
		2. Finansial tidak Langsung (<i>Direct financially</i>)	-Tunjangan	5	
			-Insentif	6	
			3. Non-Finansial (<i>Non financial</i>)	-Pembagian kerja yang adil	7
		-Penghargaan		8	
		-Hiburan		9	
				Sumber data : Diolah Peneliti, 2011	

Sumber data : Diolah Peneliti, 2011

⁵⁸ Syafrizal Helmi Situmorang *et. al.*, *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (Medan: USU Press, 2010), h. 8

Variabel Bebas (X ₂): Lingkungan Kerja				
No.	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1	Lingkungan Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya .Febriani & Indrawati (2012) Holman (2002) Nitisemito (2006:106) Robbins (2003) Ardhana (2009:22) Mangkunegara (2001) Annakis <i>et al</i> (2011)	1. Lingkungan Fisik	-Kenyamanan di kantor	10
			- Penerangan/cahaya	11
			- Temperatur dan kelembapan	12
			- Kondisi Lingkungan kerja yang bersih	13
		2. Lingkungan Non Fisik	- Penggunaan warna dinding yang mencolok dalam ruang kerja	14
			- Sirkulasi udara yang bagus	15
			- Keamanan ditempat kerja terjamin	16
			-Fasilitas	17
			-Hubungan komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja	18
-Hubungan kekeluargaan yang tercipta di kantor	19			

Sumber data : Diolah Peneliti, 2011

Variabel Bebas (Y): Kepuasan Kerja				
No.	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1	Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat	1. Pekerjaan itu sendiri	- Mampu mengerjakan pekerjaan sendiri	20-21
			- Merasa tertantang dengan pekerjaan	22-23
		-Perasaan antusias dengan pekerjaan	24-25	

diperoleh atau antara kebutuhan dan penghargaan. Robbins (2003:101) Luthans(2006:243) Malayu S.P Hasibuan (2000:199) T. Hani Handoko (2008) A.Anwar Prabu Mangkunegara (2001:120)	2. Rekan sekerja	-Rekan sekerja yang supportif	26-27
	3.Pengawasan	- MengaturKaryawan	28
		-Membantu Karyawan	29
	4. Bayaran	-Kesesuaian bayaran dengan tanggung jawab yang anda kerjakan	30-31
		-Anda mendapatkan Keadilan bayaran yang anda terima	32
	5.Promosi	-Kesempatan untuk naik jabatan	33
		-perusahaan memiliki criteria dalam mempromosikan karyawannya	34
	6. Kondisi kerja di dalam lingkungan pekerjaan	- Nyaman dalam menyelesaikan semua tugas	35
		-Kondisi di tempat kerja bersih dan menarik	36

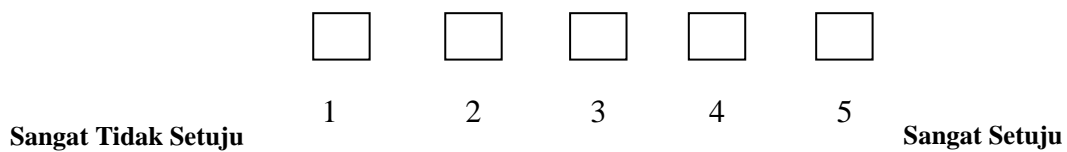
Sumber Data : diolah oleh Peneliti

3.3.1.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Variabel

terikat kepuasan kerja karyawan menggunakan data dari perusahaan yang berskala interval , Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2
Bentuk Skala Likert Interval 1-5



Langkah-langkah pengerjaannya adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan sejumlah pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Responden diharuskan memilih salah satu dari sejumlah kategori jawaban yang tersedia. Kemudian masing-masing diberi skor tertentu (misalnya: 1, 2, 3, 4, 5)
2. Membuat skor total untuk setiap orang dengan menjumlah skor untuk semua jawaban.
3. Menilai kekompakan antar-pernyataan. Caranya membandingkan jawaban antar dua responden yang mempunyai skor total yang sangat berbeda, tetapi memberikan jawaban yang sama untuk suatu pernyataan tertentu. Pernyataan yang bersangkutan dinilai tidak baik, dan pernyataan tersebut dikeluarkan (tidak dipergunakan untuk mengukur konsep yang diteliti).
4. Pernyataan yang kompak dijumlahkan untuk membentuk variabel baru dengan mempergunakan *summated rating*

3.4 Metodologi Penentuan Populasi atau Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁵⁹. Populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan di CV. Samanda Transportation, Bekasi.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi⁶⁰. Menurut Husein Umar rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka dapat digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.05)^2}$$

$$= 133$$

Keterangan:

- N = Jumlah populasi,
- n = Jumlah sampel
- e = Standar error (Simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)
maka jumlah sampel yang akan diteliti sejumlah 133 orang.

⁵⁹Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND, (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h. 117

⁶⁰Husein Umar, Metode Riset Bisnis (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), p. 141

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu / unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling* (*accidental sampling*), *quota sampling* dan *purposive sampling*. *Nonprobability sampling* yang dipilih adalah *sampling* jenuh (*sensus*), karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel⁶¹. Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode survei dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah 133 karyawan pada perusahaan CV. Samanda Transportation

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan

⁶¹*Ibid.*, p.156

peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. **Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

2. **Wawancara**

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen⁶². Data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu data mengenai variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Data tersebut didapat dari bagian sumber daya manusia, data yang didapatkan seperti, daftar karyawan, struktur organisasi, Sumber: HRD, CV. Samanda Transportation. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap

⁶²Endang Mulyatiningsih, *op.cit*, h.13.

skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Ada pun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut⁶³ :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- n = Banyaknya sampel
- X = Skor tiap item
- Y = Skor total variabel

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrument menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = jumlah varians butir
- $\sigma \tau^2$ = jumlah varians total

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2006), h. 57

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut⁶⁴:

1. Jika nilai cronbach's alpha > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 133 karyawan CV. Samanda Transportation. Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel didalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif.

Jumlah pernyataan untuk variabel Kompensasi sebanyak 10 pernyataan, dari butir pernyataan nomor 1-10. Variabel Lingkungan Kerja sebanyak 8 butir pernyataan dari nomor 11-20 . dan variabel Kepuasan Kerja sebanyak 12butir pernyataan dari nomor 21-36. Dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk ragu-ragu, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju. Data yang didapatkan dalam hasil penelitian ini didapatkan melalui hasil kuisisioner yang disebarkan kepada sampel sebanyak 25 karyawan pada CV. Samanda

⁶⁴ HuseinUmar, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

Transportation Mustika Jaya – Bekasi Timur. Hasil dari jawaban yang berasal dari kuisisioner yang disebarakan kepada responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}$$

Dimana:

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor Tertinggi}$$

$$= 36 \times 5$$

$$= 180 (180/180 \times 100\%)$$

$$\text{Skor terendah} = \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor terendah}$$

$$= 36 \times 1$$

$$= 36(36/180 \times 100\%)$$

$$= 40\%$$

$$\text{Range (R)} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor Rendah}$$

$$= 100\% - 40\% = 60\%$$

$$\text{Kategori (K)} = 2$$

$$\text{Interval (I)} = R/K = 60/2 = 30\%$$

$$\text{Skor standar} = 100\% - 30\% = 70\%$$

Tabel. 3.2
Analisa Deskriptif berdasarkan Skor tiap Variabel

Variabel	Skor (<60%)	Skor (>60%)
Kompensasi	Tinggi	Rendah
Lingkungan Kerja	Efektif	Tidak Efektif
Kepuasan Kerja	Tinggi	Rendah

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah *variable* bebas dan *variable* terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁶⁵. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov –smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua *variable* mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS 2.1), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua *variable* dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁶⁶.

⁶⁵ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h. 138

⁶⁶ Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multi kolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variable bebas. Mengukur multi kolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁶⁷.

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas⁶⁸

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable bebas dengan variable terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variable terikat apabila nilai variable bebas

⁶⁷HuseinUmar,*op, cit*, h.80

⁶⁸HuseinUmar,*op.cit*, h.82

mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat, apakah masing-masing variable bebas berhubungan positif atau negatif⁶⁹. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ ,	: Koefisien regresi
X ₁	: Variabel bebas
X ₂	: Variabel bebas

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat⁷⁰. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R ²	:	Koefisien determinasi
n	:	Jumlah data atau kasus
k	:	Jumlah variabel

⁶⁹DuwiPriyatno, *op.cit*, h.61

⁷⁰*Ibid*, h. 67

- H₀ : Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H_a : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria:

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Duwi Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variable bebas secara serentak terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variable bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variable terikat⁷¹. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

3.6.4.4 Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat⁷². Pada penelitian ini, uji *t* dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) dan komitmen karyawan

⁷¹ Duwi Priyatno, *op.cit*, h.66

⁷² Mudrajad Kuncoro, *op.cit.*, p.238

(X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan rumus t_{hitung} . Rumus t_{hitung} ⁷³ adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = (b_i - 0)/S = b_i/S$$

Keterangan:

t_{hitung} = nilai t

b_i = parameter

S = deviasi standar

Sebelum melakukan uji, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_o : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Hipotesis 2

H_o : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kriteria pengujian:

1. H_o diterima jika $-\alpha/2 \leq t_{hitung} \leq \alpha/2$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H_o ditolak jika $t_{hitung} > \alpha/2$ atau $< -\alpha/2$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

⁷³*Ibid.*

3.6.5.5 Uji Signifikansi Simultan (statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat⁷⁴. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Rumus F_{hitung} ⁷⁵ adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{SSR/k}{SSE/(n - k)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = nilai F yang dihitung

SSR = sum of squares due to regression = $\sum(\hat{Y}_i - y)^2$

SSE = sum of squares due to error = $\sum(Y_i - \hat{Y}_i)^2$

⁷⁴*Ibid*, p.239

⁷⁵*Ibid*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Samanda Transportation yang berjumlah 133 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi kompensasi, lingkungan kerja,kepuasan kerja Karyawan CV. Samanda Transportation. Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja. Data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk tabel. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai profil responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Pria	120	89.6%
Wanita	13	10.4%
Jumlah	133	100.0%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin yang ditunjukkan pada tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin pria yang berjumlah 120 orang (89.6%) dibanding wanita yang berjumlah

13 orang (10.4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki laki memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan perempuan yang bekerja pada CV. Samanda Transportation. Hal ini dikarenakan karena CV. Samanda Transportation adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang logistik.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
SLTA	87	65.41%
Diploma	19	14.29%
Sarjana	27	20.30%
Jumlah	63	100.0%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA sebanyak 87 responden (65,41%), disusul dengan pendidikan sarjana sebanyak 27 responden (20,30%) dan yang terakhir adalah Diploma sebanyak 19 orang (14,29%). Presentase tertinggi terdapat pada tingkat SLTA, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan CV Samanda sendiri terutama Driver kebanyakan hanya lulus SLTA, karena Pendidikan Minimum SLTA merupakan syarat yang dilakukan untuk menjadi bagian dari Driver Samanda Transportation .

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
18-28 tahun	19	14.29%
29 - 39 tahun	70	52.63%
40 - 49 tahun	24	18.05%
> 50 tahun	20	15.04%
Jumlah	133	100.0%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2016

Usia dapat menentukan pengalaman kerja karyawan. Perbedaan umur juga dapat menentukan cara berfikir dan berperilaku, serta sudut pandang seseorang dalam menghadapi sesuatu. Berdasarkan table 4.1.3 dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah yang berada pada usia 29-39 tahun yaitu sebanyak 70 orang (52,63%), sedangkan yang berusia 40-49 tahun sebanyak 24 orang (18,05%), rentang usia 50-59 tahun sebanyak 20 orang (15,04%) dan berusia 18-28 tahun sebanyak 19 orang (14,29%). Presentase tertinggi adalah pada usia 29-39 tahun sebesar 52,63%, ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah dalam usia produktif. Hal ini dikarenakan pekerjaan pekerjaan yang terdapat didalam bidang Logistik memang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki energy yang tinggi dikarenakan karyawan harus melayani dengan cepat permintaan jasa pengiriman barang secara cepat, terutama khususnya Driver.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.1.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase
< 5 tahun	78	59%
5 - 14 tahun	41	30.6%
15 - 24 tahun	14	10.4%
Jumlah	133	100.0%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016.

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan CV. Samanda Transportation bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 78 orang (59%). Kemudian karyawan yang bekerja pada rentang waktu 5-14 tahun sebanyak 41 orang (30,6%). Lalu karyawan yang bekerja pada rentang waktu 15-24 tahun sebanyak 14 orang (10.4%). Presentase tertinggi adalah karyawan yang sudah mempunyai masa kerja <5 tahun (59%). Dikarenakan hasil karakteristik responden mayoritas memiliki masa kerja yang lebih pendek biasanya dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja pada perusahaan tersebut

4.1.5 Karakteristik Responden Status Perkawinan

Tabel 4.1.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status	Responden	Persentase
Menikah	107	80.6%
Belum Menikah	26	19.4%
Jumlah	133	100.0%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan gambar tabel 4.1.5 dapat diketahui bahwa status perkawinan responden yang terbanyak adalah yang berada dalam status menikah yaitu sebanyak 107 orang (80,6%) sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 26 orang (19,4%). Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV. Samanda Transportation sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab keluarga sendiri.

4.1.6 Karakteristik Responden berdasarkan gaji yang diterima

Tabel 4.1.6
Karakteristik Responden Gaji yang diterima per bulan

Range Gaji	Responden	Persentase
Rp 1.000.000-Rp.2000.000,-	57	42.86%
Rp 2.000.000-Rp 3.000.000,-	32	24.06%
Rp 3.000.000 –Rp 4.000.000,-	25	18.80%
>Rp 5.000.000,-	19	14.28%
Jumlah	133	100.0%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.1.6 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki penghasilan/bulan pada *range* sebesar kurang dari 1-2 juta sebanyak 57 orang (42,86%), pada *range* 2- 3juta sebanyak 32 orang (24,06%), 3-4.juta sebanyak 25 orang (18,80%), dan yang lebih dari 5 juta sebanyak 19 orang (14.28%). Jadi karyawan pada CV. Samanda Transportation sebagian besar memiliki penghasilan antara 1-2 juta. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut belum memiliki penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

karena penghasilan mereka masih dibawah ketentuan UMR yang sudah ditetapkan di daerah tempat dia bekerja.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya kepada karyawan CV.Samanda Transportation, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan perhitungan uji validitas menggunakan *correlation pearson product moment* dibantu dengan *software SPSS 22*.

Kriterianya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
 - Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
- r_{tabel} yang ada dengan $n=30$ dan $\alpha=0.05$ adalah sebesar 0,361.

Sehingga nilai r_{hitung} yang didapat jika lebih dari 0,361 maka dianggap valid atau alat pengukur yang digunakan tepat. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.5, 4.6, dan 4.7.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kompensasi (X1)			
1	0,361	0.804	Valid
2	0,361	0.630	Valid
3	0,361	0.666	Valid
4	0,361	0.771	Valid
5	0,361	0.498	Valid
6	0,361	0.656	Valid
7	0,361	0.538	Valid
8	0,361	0.631	Valid
9	0,361	0.612	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
10	0,361	0.599	Valid
11	0,361	0.697	Valid
12	0,361	0.720	Valid
13	0,361	0.591	Valid
14	0,361	0.496	Valid
15	0,361	0.649	Valid
16	0,361	0.611	Valid
17	0,361	0.686	Valid
18	0,361	0.829	Valid
19	0,361	0.739	Valid
Kepuasan kerja(Y)			
20	0,361	0.580	Valid
21	0,361	0.870	Valid
22	0,361	0.622	Valid
23	0,361	0.547	Valid
24	0,361	0.644	Valid
25	0,361	0.641	Valid
26	0,361	0.560	Valid
27	0,361	0.746	Valid
28	0,361	0.660	Valid
29	0,361	0.619	Valid
30	0,361	0.776	Valid
31	0,361	0.683	Valid
32	0,361	0.607	Valid
33	0,361	0.854	Valid
34	0,361	0.763	Valid
35	0,361	0.723	Valid
36	0,361	0.692	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2, uji validitas yang dilakukan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan yang berjumlah 36, dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dibantu dengan software SPSS 22 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel

4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.818	Reliabel
Lingkungan Kerja(X2)	0.852	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.930	Reliabel

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2016

berdasarkan tabel 4.3 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$; untuk variabel kompensasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara

berurutan sebesar 0.818, 0.852, dan 0.930. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.4. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada 133 karyawan CV.Samanda Transportation yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini. Jumlah pernyataan untuk variabel kompensasi sebanyak 9 butir pernyataan dari nomor 1-9, dan variabel lingkungan kerja sebanyak 10 butir pernyataan dari nomor 10-19 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk kurang setuju, 4 untuk setuju, dan 5 untuk sangat setuju.

a. Analisis Deskriptif Kompensasi

Penelitian ini mengangkat variabel kompensasi (X1) yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu Finansial Langsung yang terdiri dari 4 butir pernyataan dari nomor 1-4, Finansial Tidak Langsung yang terdiri dari 2 butir pernyataan dari nomor 5-6, dan Non Finansial yang terdiri dari 3 butir pernyataan dari nomor 7-9.

Tabel 4.4
Analisis Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Finansial Langsung												
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	8	2.00	40	10.00	55	13.75	18	4.50	12	3.00	.11
2	Gaji saya sesuai dengan lamanya masa kerja	4	1.00	38	9.50	39	9.75	37	9.25	15	3.75	.84
3	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja yang saya lakukan	5	1.25	50	12.50	48	12.00	19	4.75	11	2.75	3.14
4	Upah yang saya lakukan sesuai dengan resiko pekerjaan	17	4.25	20	5.00	33	8.25	29	7.25	34	8.50	2.68
	Jumlah Rata - rata		2.13		9.25		10.94		6.44		4.50	2.94
Finansial Tidak Langsung												
5	Saya puas dengan Tunjangan yang saya terima	15	3.00	26	5.20	47	9.40	25	5.00	20	4.00	2.93
6	Saya beranggapan Insetif yang sudah saya terima sesuai dengan jabatan	11	2.20	21	4.20	39	7.80	27	5.40	35	7.00	2.59
	Jumlah Rata-rata		5.20		9.40		17.20		10.40		11.00	5.52
Non finansial												
7	Atasan saya memberikan tugas dan pembagian kerja yang cukup adil	2	0.40	51	10.20	49	9.80	21	4.20	10	2.00	3.11
8	Saya senang karena diberikan penghargaan atas prestasi dari hasil kinerja saya	7	1.40	26	5.20	42	8.40	39	7.80	19	3.80	2.72
9	Saya Puas dengan adanya acara family gathering yang diadakan setiap tahun oleh perusahaan	11	2.20	25	5.00	32	6.40	27	5.40	38	7.60	2.58
	Jumlah Rata - rata		1.55		6.15		8.10		5.70		5.10	2.75
	Jumlah total rata - rata variabel (Kompensasi)		3.68		15.40		19.04		12.14		9.60	5.69

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut: Analisis deskriptif variabel kompensasi berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi pertama yaitu Finansial Langsung yang terdiri dari 4 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori kurang setuju sebesar 10.94%, tidak setuju 9.25%, setuju 6.44%, dan sangat setuju 4.50%, dan sangat tidak setuju 2.13%. Dalam hal ini berarti Finansial Langsung berada dalam keadaan kurang baik dilihat dari persentase jawaban responden yang berada pada kategori tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam hal finansial langsung yang diberikan oleh karyawan terutama pada upah yang diterima karyawan masih sangat kecil, dan tidak sesuai jam kerja karyawan itu sendiri, sehingga finansial langsung tersebut belum bisa memenuhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut, seharusnya perusahaan bisa memberikan upah yang cukup dan sesuai dengan jam kerja karyawan tersebut.

Dimensi kedua adalah Finansial Tidak Langsung. Responden yang menjawab kurang setuju dengan kategori tersebut sebesar 17.20% yang menjawab sangat setuju sebesar 11.00 %, disusul kategori setuju sebesar 10.40% , lalu tidak setuju sebesar 9.40%, sangat tidak setuju sebesar 5.20%. Hal ini menunjukkan bahwa finansial tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk tunjangan kepada karyawan belum bisa memenuhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga perusahaan harus bisa memberikan tunjangan yang cukup kepada karyawannya secara adil.

Dimensi ketiga adalah Non Finansial. Responden yang menjawab kurang setuju 8.10%, lalu yang menjawab tidak setuju sebesar 6.15%, dan kategori setuju

sebesar 5,70%, selanjutnya kategori sangat setuju sebesar 5.10%, dan yang terakhir pernyataan sangat tidak setuju sebesar 1.55% .Hal ini menunjukkan bahwa non finansial yang diberikan oleh perusahaan dalam hal pembagian tugas, dirasa belum cukup adil bagi karyawan, Sehingga perusahaan seharusnya dapat melakukan pembagian kerja dan tugas yang adil bagi setiap karyawan, sehingga karyawan tidak merasa berat dalam menyelesaikan pekerjaan apapun.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah kurang setuju sebesar 19.04%, yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 15.40%, jawaban setuju sebesar 12.49%, jawaban sangat setuju sebesar 9.60%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 3.68%. Dari hasil keseluruhan yang diperoleh dari analisa deskriptif ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang bekerja pada CV. Samanda Transportation dirasa masih belum bisa memenuhi kepuasan kerja seorang karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan memberikan upah,tunjangan, dan pembagian kerja yang belum cukup adil.

Tabel 4.5
Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja Fisik												
10	Saya merasa suasana dikantor membuat saya sangat nyaman dalam bekerja	9	1.50	26	4.33	35	5.83	36	6.00	27	4.50	2.65
11	Penerangan atau cahaya didalam ruang kerja saya bagus	5	0.83	45	7.50	37	6.17	27	4.50	19	3.17	2.92
12	Tempratur atau kelembapan diruang kerja saya sangat cocok	5	0.83	28	4.67	53	8.83	27	4.50	20	3.33	2.78

13	Saya merasa kondisi didalam Lingkungan kantor tempat saya bekerja sangat bersih	13	2.17	23	3.83	36	6.00	25	4.17	36	6.00	2.64
14	Saya merasa pewarnaan dinding didalam ruang kerja sangat bagus	6	1.00	14	2.33	46	7.67	47	7.83	20	3.33	2.54
15	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja sudah baik	12	2.00	23	3.83	27	4.50	34	5.67	37	6.17	2.54
	Jumlah Rata – rata		1.39		4.42		6.50		5.44		4.42	2.68
Lingkungan Kerja Non Fisik												
16	Keamanan di sekitar tempat kerja saya sangat terjamin	8	2.00	24	6.00	50	12.50	29	7.25	22	5.50	2.75
17	Saya mendapatkan fasilitas sesuai dengan kebutuhan saya	13	3.25	26	6.50	38	9.50	20	5.00	36	9.00	2.70
18	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja saya	5	1.25	24	6.00	45	11.25	42	10.50	17	4.25	2.68
19	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya	3	0.75	26	6.50	45	11.25	41	10.25	18	4.50	2.66
	Jumlah Rata – rata		1.81		6.25		11.13		8.25		5.81	2.70
	Jumlah total rata - rata Variabel (Lingkungan Kerja)		3.20		10.67		17.63		13.69		10.23	5.38

Sumber : data diolah oleh Peneliti,2016

b. Analisis Deskriptif Lingkungan kerja

Variabel bebas kedua pada penelitian ini adalah lingkungan kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 10-19. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi. Dimensi pertama terdiri dari Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 15 pernyataan, dan pada dimensi Lingkungan kerja fisik terdiri dari 4 pernyataan.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut analisis deskriptif variabel lingkungan kerja berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi pertama

yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari pernyataan yang memiliki jawaban terbesar pada kategori kurang setuju 6.50%, setuju 5.44% tidak setuju 4.22%, sangat setuju 4.42% dan sangat tidak setuju 1.39%. Dalam hal ini berarti variabel lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan kerja fisik berada pada kategori tidak baik dilihat dari persentase jawaban responden yang lebih banyak menyatakan kurang setuju sebesar 6.50%. Sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat kurang memperhatikan kondisi fisik di dalam lingkungan kerja sendiri, oleh karena itu perusahaan memperbaiki kondisi fisik didalam ruang kerja, agar bisa membuat nyaman karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

Dimensi kedua adalah Lingkungan kerja Non fisik. Responden yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 11.13%, setuju sebesar 8.25%, tidak setuju sebesar 6.25%, sangat setuju sebesar 5.81% dan disusul dengan sangat tidak setuju sebesar 1.81%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dimensi lingkungan kerja non fisik menurut karyawan dilihat dari persentase jawaban responden yang memilih kurang setuju. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan dan kondisi lingkungan non fisik seperti menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan rekan sekerja, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman bila berada di kantor.

Hasil dari keseluruhan dimensi lingkungan kerja tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah kurang setuju sebesar 17.63%, yang disusul dengan jawaban setuju sebesar 13.69%, jawaban tidak setuju sebesar 10.67%, jawaban setuju sebesar 10.23%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju

sebesar 7,90%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan keadaan dan kondisi lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik di perusahaan tersebut, sehingga variabel lingkungan kerja sendiri berada pada posisi kurang baik dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menjawab kurang setuju, untuk itu perusahaan harus memperbaiki keadaan kondisi fisik dan non fisik didalam perusahaan tersebut, sehingga perusahaan tersebut akan lebih baik lagi, dengan begitu karyawan pun merasa senang, nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka di kantor.

c. Analisis Deskriptif Kepuasan kerja

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 20-36. Pada variabel ini terdapat 56 dimensi, dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 6 pernyataan, dimensi rekan sekerja yang terdiri dari 2 pernyataan, pengawasan terdiri dari 2 pernyataan, lalu dimensi gaji/bayaran terdapat 3 pernyataan, dan disusul dengan dimensi promosi terdapat 2 pernyataan, dan yang terakhir dimensi kondisi kerja/ lingkungan kerja itu sendiri terdapat 2 pernyataan

Tabel 4.6
Analisis Variabel Kepuasan kerja (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pekerjaan itu sendiri												
20	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	30	5.00	22	3.67	38	6.33	29	4.83	14	2.33	3.19
21	Saya bekerja sesuai dengan	7	1.17	25	4.17	62	10.33	22	3.67	17	2.83	2.87

	kompetensi yang dimiliki											
22	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan	4	0.67	25	4.17	53	8.83	29	4.83	22	3.67	2.70
23	Pekerjaan saya saat ini mudah untuk dikerjakan	7	1.17	19	3.17	41	6.83	49	8.17	17	2.83	2.62
24	Saya antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan	5	0.83	49	8.17	45	7.50	24	4.00	10	1.67	3.11
25	Saya menyelesaikan tugas dengan perasaan senang	7	1.17	44	7.33	44	7.33	23	3.83	15	2.50	3.04
	Jumlah Rata – rata		1.67		5.11		7.86		4.89		2.64	2.92
Rekan Sekerja												
26	Saya didukung oleh rekan kerja saya	9	4.50	35	17.50	30	15.00	39	19.50	20	10.00	2.80
27	Rekan sekerja yang menyenangkan supportif sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik	16	8.00	36	18.00	24	12.00	23	11.50	34	17.00	2.83
	Jumlah Rata – rata		6.25		17.75		13.50		15.50		13.50	2.94
Pengawasan												
28	Atasan memperhatikan saya ketika bekerja	7	1.00	18	2.57	42	6.00	44	6.29	22	3.14	2.58
29	Atasan saya selalu membantu saya jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	0.57	27	3.86	50	7.14	32	4.57	20	2.86	2.72
	Jumlah Rata – rata		1.57		6.43		13.14		11.86		6.00	2.94
Bayaran												
30	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kontribusi saya	5	0.71	24	3.43	58	8.29	28	4.00	18	2.57	2.77

31	Gaji yang saya terima dibayarkan tepat waktu setiap bulannya	12	1.71	15	2.14	38	5.43	31	4.43	37	5.29	2.50
32	Gaji yang diterima mempengaruhi kinerja saya	12	1.71	29	4.14	50	7.14	21	3.00	21	3.00	2.92
	Jumlah Rata – rata		4.13		9.71		20.86		11.43		10.86	7.59
Promosi												
33	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan ditempat kerja	12	1.71	21	3.00	32	4.57	28	4.00	40	5.71	2.53
34	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki criteria yang jelas dalam mempromosikan karyawan	6	0.86	21	3.00	43	6.14	42	6.00	21	3.00	2.62
	Jumlah Rata – rata		2.57		6.00		10.71		10.00		8.71	7.59
Kondisi Lingkungan kerja												
35	Tersedianya fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan saya, membuat saya mudah dalam penyelesaian tugas	4	2.00	38	19.00	63	31.50	13	6.50	15	7.50	3.02
36	Adanya pendingin ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja	1	0.50	29	14.50	63	31.50	22	11.00	18	9.00	2.80
	Jumlah Rata – rata		1.25		16.75		31.50		8.75		8.25	2.73
	Jumlah total rata - rata Variabel (Kepuasan Kerja)		10.45		42.61		58.22		34.14		28.75	11.27

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut, analisis deskriptif variabel kepuasan kerja karyawan berdasarkan dimensi diketahui bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 6 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori kurang setuju sebesar 7.86%, tidak setuju 5.11%, setuju sebesar 4.89%, sangat setuju sebesar 2.64%, dan sangat tidak setuju dengan skor 1.67%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak baik dilihat dari persentase jawaban yang cenderung kurang setuju. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan kurang puas dan tertantang terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan mereka, seharusnya atasan memberikan cara dan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri

Lalu di dalam dimensi kedua yaitu rekan sekerja terdapat 2 pernyataan . Responden yang menjawab tidak setuju sebesar 17.75%. lalu yang menjawab kurang setuju sebesar 15.50% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 13.50% dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6.25%. dapat disimpulkan bahwa didalam dimensi rekan sekerja pernyataan yang paling rendah presentasinya adalah sangat tidak setuju sebesar 6.25%, hal ini cenderung bahwa kategori ini termasuk kategori kurang baik, dikarenakan karyawan belum merasa puas terhadap rekan kerja yang bekerja dengan mereka di perusahaan tersebut, sebagian besar dari mereka merasa rekan kerja mereka kurang mendukung apapun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu sendiri, untuk itu seharusnya karyawan bisa menciptakan rasa ekekluargaan yang harmonis dan saling mendukung satu sama lain, agar tercipta rasa kekeluargaan yang baik antar sesama rekan kerja.

Lalu dimensi ketiga adalah pengawasan didalam dimensi ini memiliki 2 pernyataan. Responden yang menjawab kurang setuju sebesar 13.14% , lalu yang menjawab setuju sebesar 11.86%, dan yang menjawab tidak setuju sebesar 6.43% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 6.00% dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1.57%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan kurang memperhatikan dan membantu karyawan yang mengalami kesulitan apapun dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, seharusnya atasan dapat dekat dengan karyawannya dengan cara memberikan motivasi, dukungan, dan ilmu serta cara dan dukungan terbaik bagi karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan.

Lalu pada dimensi ke empat adalah bayaran yang memiliki 3 pernyataan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 20.86%, lalu yang menjawab setuju sebesar 11.43%, lalu yang menjawab sangat setuju sebesar 10.86% dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 9.71%, dan menjawab sangat tidak setuju sebesar 4.13%. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan bayaran itu sangat kecil dan tidak sesuai dengan kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya , sehingga perusahaan harus memberikan bayaran sesuai dengan kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Lalu pada dimensi ke lima yaitu promosi didalam dimensi ini terdapat 2 pernyataan. Responden yang menjawab kurang setuju sebesar 10.71. lalu responden yang menjawab setuju sebesar 10.00, dan yang menjawab sangat setuju sebesar 8.71%, disusul dengan pernyataan tidak setuju sebesar 6.00% dan yang terakhir adalah pernyataan sangat tidak setuju sebesar 2.57%. Hal ini dikarenakan

bahwa perusahaan masih belum cukup adil dalam melakukan promosi jabatan kepada seluruh karyawan, dikarenakan sebagian besar karyawan belum mendapatkan peluang yang adil dan sama dalam melakukan promosi jabatan.

Lalu pada dimensi keenam yaitu kondisi lingkungan kerja terdapat 2 pernyataan. responden terbesar menjawab kurang setuju sebesar 31.50%, lalu yang kedua pernyataan tidak setuju sebesar 16.75%, lalu pernyataan setuju sebesar 8.75%, disusul pernyataan sangat setuju sebesar 8.25% dan yang terakhir pernyataan sangat tidak setuju yaitu 1.25% Hal ini dikarenakan perusahaan masih sangat kurang dalam memperhatikan keadaan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga banyak karyawan yang merasa kurang puas dalam keadaan dan kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kepuasan kerja responden paling banyak menjawab kurang setuju sebesar 58.22%, lalu disusul pernyataan tidak setuju sebesar 42.61%, dan pernyataan setuju sebesar 34.14% dan pernyataan sangat setuju sebesar 28.75% lalu yang terakhir pernyataan sangat tidak setuju sebesar 10.45%. dari pernyataan tersebut terbukti bahwa variabel kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut cenderung tidak baik, Seharusnya perusahaan dapat lebih baik lagi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya agar kepuasan kerja karyawan tersebut dapat diperhatikan dan oleh perusahaan.

A. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk memastikan persamaan regresi yang digunakan konsisten atau tidak..Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		133	133	133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47.63	25.70	26.88
	Std. Deviation	10.491	5.595	6.481
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.081	.095
	Positive	.079	.078	.095
	Negative	-.086	-.081	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	.930	1.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275	.353	.178

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2011

Berdasarkan tabel *uji normalitas* pada Tabel 4.7 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 uji kolmogorov-smirnov, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,353, Lalu nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,178, dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,275. dilihat nilai signifikan dari penelitian

ini adalah lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja(X_2), terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	6947.004	22	315.773	4.581	.000
		Linearity	5444.993	1	5444.993	78.997	.000
		Deviation from Linearity	1502.012	21	71.524	1.038	.426
		Within Groups	7581.943	110	68.927		
Total			14528.947	132			

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity*

sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel lingkungan kerja dengan
kepuasan kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Between (Combined)	6875.900	25	275.036	3.845	.000
Lingkungan Kerja Groups	4651.299	1	4651.299	65.031	.000
Linearity	2224.600	24	92.692	1.296	.185
Deviation from Linearity					
Within Groups	7653.048	107	71.524		
Total	14528.947	132			

Sumber : perhitungan SPSS 22, 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

3. Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah

Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas, dan regresi dapat diterima.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.910	1.099
	Lingkungan Kerja	.910	1.099

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.010	.028
		Sig. (2-tailed)	.	.907	.751
		N	133	133	133
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.010	1.000	.294**
		Sig. (2-tailed)	.907	.	.001
		N	133	133	133
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.028	.294**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.751	.001	.
		N	133	133	133

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

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016

Pada Tabel 4.11, diketahui korelasi antara korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,907; dan korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,751. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

B. Analisis Regresi

1. Hasil Uji Regresi Linear

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear dilakukan antara variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.1. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H1 dan H2 (Uji t)

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Rumusan hipotesis adalah:

Hipotesis 1 (H1)

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation.

H_a: Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation

Hipotesis 2 (H2)

H₀: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation.

H_a: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t hitung dengan t tabel adalah sebagai berikut:

4. Ho diterima jika $-\alpha/2 \leq t_{hitung} \leq \alpha/2$.
5. Ho ditolak jika $t_{hitung} > \alpha/2$ atau $< -\alpha/2$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 22.0

Tabel 4.12
Hasil Uji t Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.130	3.407		5.322	.000
	Kompensasi	1.148	.130	.612	8.861	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Berdasarkan tabel 4.12 variabel kompensasi memiliki memiliki t_{hitung} sebesar 8.861 Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $133-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.65 dengan demikian t_{hitung} (8.861) $>$ t_{tabel} (1.65) serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.13
Hasil Uji t Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.011	3.224		7.138	.000
	Lingkungan Kerja	.916	.117	.566	7.854	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Selain itu juga pada Tabel 4.13 menunjukkan hasil t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja 7.854 Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-$

1 atau 133-2-1, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.65 dengan demikian $t_{\text{hitung}} (7.854) > t_{\text{tabel}} (1.65)$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 2 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.1. Model Persamaan Regresi Linier Sederhana H1 dan H2

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y' = 18.130 + 1.148X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 18.130 . dengan demikian, jika nilai variabel kompensasi (X_1) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 18.130. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 1.146 Artinya, jika nilai variabel kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.146. Karena koefisien variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja

Selanjutnya, pada Tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis kedua seperti berikut ini:

$$Y' = 23.011 + 0.916X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 23.011, dengan demikian, jika nilai variabel Lingkungan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 23.011. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.916. Artinya, jika nilai variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.916. Karena koefisien variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

4.2.2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara kompensasi dan lingkungan kerja kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.923	3.465		1.709	.090
	Kompensasi	.912	.118	.486	7.759	.000
	Lingkungan Kerja	.680	.101	.420	6.702	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.14, variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 7.759 Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $133-2-1$,

dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.66 dengan demikian t_{hitung} (7.759) > t_{tabel} (1.65) serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 1 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, Tabel 4.14 juga menunjukkan hasil t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 6.702. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $133-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.65 dengan demikian t_{hitung} (6.072) > t_{tabel} (1.65) serta nilai signifikansi $0.090 < 0.05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis 2 adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 : Variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan uji F:

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

H_1 diterima jika signifikansi $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Lingkungan Kerja,
terhadap Variabel Dependen kepuasan kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7777.522	2	3888.761	74.879	.000 ^a
	Residual	6751.426	130	51.934		
	Total	14528.947	132			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel 4.15, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 74.879 Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $133-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,06 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan perhitungan diatas maka $F_{hitung} (74.879) > F_{tabel} (3.06)$ dengan signifikansi 0.000 kurang dari 0,05. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja atau H_a diterima.

4.2.3. Model Persamaan Regresi Linier Berganda Untuk H₃

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini :

$$Y' = 5.923 + 0.912X_1 + 0.680X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 5.923. Dengan demikian, jika variabel kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) bernilai 5.923

Koefisien regresi variable kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.912. Artinya, jika variabel kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel Lingkungan kerja (X_2) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.912.

Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.912. Artinya jika variabel Lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel kompensasi(X_1) tetap, maka variabel kepuasan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.680.

Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil

analisis determinasi antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.370	8.327

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Dari Tabel 4.14, nilai R^2 sebesar 0,375 atau (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 37,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor kompensasi dan lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 62,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.315	8.683

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,320 atau 32,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 32,0% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh faktor Lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 68% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kompensasi, Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.528	7.207

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

Berdasarkan Tabel 4.19, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,535 atau 53,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,5% sikap kepuasan kerja karyawan karyawan dijelaskan oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Interpretasi hasil penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel. 4.19
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R ²	t _{hitung}
Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y = 18.130 + 1.148X_1$	0,375	8,861
	Kompensasi terhadap Kepuasan kerja (parsial)	H ₀ ditolak	$Y = 23.011 + 0.916X_2$	0,320	7,854
	Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja (parsial)	H ₀ ditolak	$Y = 5.923 + 0.912 X_1 + 0.680 X_2$	0.535	6,072

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan Table 4.14 H₀ pada hipotesis pertama dan hipotesis kedua ditolak. Maka kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Samanda Transportation.

Salah satu faktor yang terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan tabel diatas adalah kompensasi. Ketika kompensasi pada suatu

perusahaan diberikan dengan baik, maka karyawan tersebut akan merasa terpuaskan terhadap pekerjaannya. Hasil hipotesis yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja sesuai dengan riset yang dilakukan peneliti terhadap karyawan CV. Samanda Transportation yaitu kompensasi dalam kategori tidak baik. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel kompensasi bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban kurang setuju sebesar 19.04%. Kompensasi yang menunjang kepuasan kerja memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.861 > 1,65$.

Penelitian ini juga sejalan dengan dilakukan oleh Khaidir Anas (2007) , berdasarkan penelitian tersebut bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,034 terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Siti Fathonah pada tahun (2010) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,01. Lalu menurut Mardahleni (2015) bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,009 terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Seperti yang ditunjukkan Tabel 4.15 bahwa H_0 pada hipotesis kedua ditolak. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga sesuai dengan riset yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan CV. Samanda Transportation yang menunjukkan lingkungan kerja tidak baik karena sebagian besar responden menjawab kurang setuju. Hal ini

dapat disebabkan karena menurut karyawan, lingkungan kerja yang mereka terima masih kurang memuaskan kerja mereka.

Jika lingkungan kerja yang diterima karyawan memenuhi harapan mereka, maka kepuasan kerja akan baik. Sehingga karyawan akan mau bekerja lebih baik di CV. Samanda Transportation. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaidir Anas (2007), yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,037. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu penelitian menurut Siti Fathonah(2010) bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sedangkan menurut I Putu Sedayana (2012) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,502 yaitu nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap kepuasan kerja.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah $Y = 5.923 + 0.912X_1 + 0,680X_2$. Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak, sehingga membuktikan bahwa kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja CV.Samanda Transportation

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samanda Transportation, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation Responden menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. CV. Samanda Transportation masih belum sesuai dengan beban kerja yang mereka harus lakukan sehingga kecenderungan jawaban responden banyak yang menyatakan kurang setuju.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation Responden menganggap bahwa Lingkungan kerja berada dalam kategori kurang baik karena kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung, keamanan lingkungan kerja yang belum terjamin dan adanya hubungan komunikasi yang kurang baik antar atasan ataupun rekan kerja.
3. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama, secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Samanda Transportation. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{hitung} yang diperoleh sebesar 78.522. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , sebesar 3.06%. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian

lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak atau variabel independen kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh sebesar 53,5% terhadap variabel terikat. Sebesar 46,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 53,5%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: Komitmen organisasi budaya organisasi , kinerja karyawan dan motivasi kerja .

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk CV. Samanda Transportation

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pihak perusahaan harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian

perusahaan dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan.

1. Untuk Kompensasi

Saran yang diberikan terhadap Perusahaan lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, minimal sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yaitu sebesar Rp.3.397.135,00,-. khususnya gaji yang diterima karyawan, sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja. Hal ini terbukti bahwa perusahaan juga harus bertindak adil dan cepat dalam memberikan uang tunjangan dan asuransi kesehatan semua karyawan.

2. Untuk Lingkungan Kerja

Solusi dan saran bagi Perusahaan agar bisa membersihkan juga membuat sirkulasi udara didalam ruangan dan membuat nyaman keadaan lingkungan kantor sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya berdasarkan aspek – aspek yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga para pegawai dapat bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya berdampak positif pada perusahaan.

3. Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Untuk variabel kepuasan kerja saran yang diberikan untuk CV. Samanda Transportation yaitu, pertama bagi CV. Samanda Transportation agar memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan standar penggajian. Keadilan yang dirasa kurang

untuk pekerjaan yang dilakukan dibanding balas jasa yang diperoleh oleh pekerjaan sangat mungkin terjadi. Hal ini akan berdampak pada kurang semangatnya karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sehingga akan mengakibatkan kepuasan kerja menjadi turun.

Kedua, atasan harus menunjang sistem promosi yang transparan dan adil. Agar semua karyawan bisa memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam hal promosi jabatan, sehingga perusahaan harus mensosialisasikan hal tersebut untuk seluruh karyawan. Hal ini akan menumbuhkan keadilan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh, *Psikologi Industri* , 2001, h.104
- A. Judge Timothy dan P. Robbins Stephen, *Organizational Behavior Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008) h.225.
- Dessler Gery, *Manajemen Sumber Daya Manusia 1* (10)
- Indrawati Febriani, *Pengertian Lingkungan Kerja*, 2012
- Gibson. *Organisasi, Perilaku , Struktur, Proses Edisi kedelapan*, Alih Bahasa: Nunuk Adiarni (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996) h.12
- Handaru, Agung Wahyu, Try Utomo. (2008:28). *Definisi Lingkungan Kerja*. Dipetik tahun 2008, dari *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRSMI) Vol.4 No.1, 2013*
- Handoko T. Hani . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1994) h.192
- Hasibuan S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) h.199
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT. Refika Aditama, 2012
- Martoyo Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008) h. 129
- N Lussier Robert, *Human Relation in organization* (New York: McGraw- Hill, 2010), h.83
- P. Darsono, dan Siswandoko Tjatjuk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h.269
- Priyatno Duwi, *Teknik mudah Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010) h73
- S Panggabean Mutiara. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2005
- Sugiyono . *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & RND*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012) h.117

Setiawan Tonny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Platinum) ,2012 h.165

T. Hani Handoko, (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFEE)

Umar Husein, (2003). *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, p.141

Veithzal Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek, (Jakarta: Rajawali Pers) h. 357

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kompensasi>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Permohonan Observasi



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0224/UN39.12/KM/2016

Lamp. : -

H a l : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

15 Januari 2016

Yth. Manager CV Samanda Transportation
Jl. Galaxi 1 No.58/59
Bekasi Timur

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

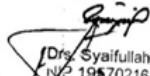
N a m a : Annee Laurent
Nomor Registrasi : 8215128204
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 081284051690

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :
"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turn Over Intention Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Manajemen


Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Lampiran 2**Kuesioner Penelitian****KUESIONER**

Penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV.
SAMANDA TRANSPORTATION

Kepada,

Bapak/Ibu Karyawan

CV. Samanda Transportation

Di Bekasi

Dengan hormat,

Bersama ini saya Annee Laurent selaku Mahasiswa Manajemen Universitas Negeri Jakarta, sedang mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samanda Transportation”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bpk/Ibu dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bpk/ Ibu alami. Semoga partisipasi yang Bpk/ Ibu berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Annee Laurent

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SAMANDA TRANSPORTATION BEKASI

I. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin : P/W

Status : Menikah/ Belum

Menikah

Pendidikan : SMA/Sederajat S1
 D3 S2
 D4 S3

Lama Bekerja : < 20 tahun 31 – 40 tahun
 20 – 30 tahun > 40 tahun

Masa Kerja : < 2 tahun 6 – 7 tahun
 2 – 5 tahun 8 – 9 tahun

Range Gaji : 1- 2 juta 3-4 juta
 2- 3juta >5 juta

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda check list (\surd) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Saudara. Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda (\surd) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

1. **STS** = Sangat Tidak Setuju
2. **TS** = Tidak Setuju
3. **KS** = Kurang Setuju
4. **S** = Setuju
5. **SS** = Sangat Setuju

No	Kompensasi (X1)	1	2	3	4	5
Finansial Langsung						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Gaji saya sesuai dengan lamanya masa kerja					
3	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja yang saya lakukan					
4	Upah yang saya lakukan sesuai dengan resiko pekerjaan					
Finansial Tidak Langsung						
5	Saya puas dengan Tunjangan yang saya terima					
6.	Saya beranggapan Insetif yang sudah saya terima sesuai dengan jabatan					
7.	Atasan saya memberikan tugas dan pembagian kerja yang cukup adil					
8.	Saya senang karena diberikan penghargaan atas prestasi dari hasil kinerja saya					
9.	Saya puas dengan adanya acara family gathering yang diadakan setiap tahun oleh perusahaan					

	Lingkungan Kerja (X2)	1	2	3	4	5
No	Lingkungan Kerja Fisik					
10	Saya merasa suasana dikantor membuat saya sangat nyaman dalam bekerja					
11	Penerangan atau cahaya didalam ruang kerja saya bagus					
12	Tempratur atau kelembapan diruang kerja saya sangat cocok					
13	Saya merasa kondisi didalam Lingkungan kantor tempat saya bekerja sangat bersih					
14	Saya merasa pewarnaan dinding didalam ruang kerja sangat bagus					
15	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja sudah baik					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
16	Keamanan di sekitar tempat kerja saya sangat terjamin					
17	Saya mendapatkan fasilitas sesuai dengan kebutuhan saya					
18	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja saya					
19	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya					

No	Kepuasan Keja (Y)					
	Pekerjaan itu sendiri					
20	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
21	Saya bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
22	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan					

23	Pekerjaan saya saat ini mudah untuk dikerjakan					
24	Saya antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan					
25	Saya menyelesaikan tugas dengan perasaan senang					
Rekan Sekerja						
26	Saya didukung oleh rekan kerja saya					
27	Rekan sekerja yang menyenangkan supportif sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik					
Pengawasan Kerja						
28	Atasan memperhatikan saya ketika bekerja					
29	Atasan saya selalu membantu saya jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Bayaran						
30	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kontribusi saya					
31	Gaji yang saya terima dibayarkan tepat waktu setiap bulannya					
32	Gaji yang diterima mempengaruhi kinerja saya					
Promosi						
33	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan ditempat kerja					
34	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki criteria yang jelas dalam mempromosikan karyawan					

Kondisi kerja/ Lingkungan kerja						
35	Tersedianya fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan membuat saya mudah menyelesaikan tugas					
36	Adanya pendingin ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja					

Lampiran 3

Data Mentah

a. Kompensasi (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	2	3	1	2	1	2	2	1
2	4	3	4	4	2	1	4	4	2
3	3	2	4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	2	3	3	3	3	3	3	1
7	4	2	4	4	4	3	4	4	3
8	4	4	4	3	3	4	4	3	4
9	1	2	2	1	2	1	3	2	1
10	4	2	3	1	1	1	2	2	1
11	2	4	4	5	5	5	4	2	1
12	3	2	2	1	1	5	3	1	1
13	3	3	3	2	2	2	3	2	3
14	5	2	5	4	5	1	1	3	1
15	1	1	1	5	2	2	1	2	1
16	3	1	3	5	5	2	3	2	1
17	3	1	2	5	1	1	4	2	1
18	2	2	3	5	5	2	4	1	2
19	3	2	4	3	3	3	4	4	3
20	1	1	2	2	2	3	5	2	1
21	4	3	3	1	3	3	4	3	4

22	2	3	3	2	3	1	2	2	2
23	3	3	3	2	3	2	3	2	5
24	3	3	4	3	3	3	3	3	2
25	3	5	3	1	1	5	4	3	1
26	3	2	5	1	5	1	2	1	3
27	3	4	4	3	3	3	4	3	2
28	5	2	2	1	2	1	3	3	1
29	3	1	3	2	3	1	3	2	3
30	3	3	3	2	2	2	3	2	4
31	1	2	2	1	1	1	2	3	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	3	2	2	5	1	2	3	1	1
34	2	2	4	2	3	2	3	2	2
35	3	2	2	3	3	3	3	3	5
36	4	3	1	1	5	1	2	1	1
37	3	3	3	3	3	3	3	3	1
38	2	3	2	2	2	2	3	2	3
39	1	4	4	1	2	1	3	1	2
40	2	2	2	2	1	2	2	2	3
41	2	4	4	2	3	1	2	1	2
42	3	3	2	2	2	2	3	2	3
43	3	2	4	1	1	5	4	2	5
44	5	1	3	1	2	5	4	2	2
45	5	1	1	2	1	2	1	3	2
46	2	2	4	2	3	1	3	1	1
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3
48	3	2	4	2	3	2	3	2	1
49	2	4	4	2	3	1	3	2	3
50	2	3	3	2	3	3	3	3	4
51	2	2	4	2	4	4	4	4	3
52	1	2	1	1	2	1	4	1	1
53	4	2	3	2	3	3	3	2	5
54	3	2	2	2	3	2	3	2	2
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3
56	3	2	1	5	1	5	4	5	4
57	3	2	3	5	1	5	4	2	1
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	3	3	2	3	3	3	3	3
60	2	3	3	5	5	1	1	5	1

61	4	4	4	4	4	4	4	4	3
62	1	4	4	1	2	5	4	5	1
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	2	2	5	1	5	5	1	3	1
65	4	4	2	4	3	3	3	3	3
66	4	4	4	3	4	4	3	4	4
67	5	3	3	5	1	2	1	2	1
68	3	2	4	2	3	2	3	3	5
69	3	3	3	4	3	3	3	3	3
70	2	5	4	5	5	2	3	5	1
71	3	3	3	2	3	2	3	3	5
72	3	3	3	3	3	3	4	3	2
73	4	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	1	1	1	4	5	3	1	1
75	5	5	1	5	3	1	3	1	1
76	3	3	3	2	2	3	3	2	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	3	1	1	5	2	2	2	2
79	3	4	4	3	3	3	3	3	1
80	4	4	2	4	4	3	4	4	2
81	4	3	3	3	4	4	4	4	4
82	3	1	2	5	5	2	4	4	1
83	4	4	4	3	3	3	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	3	3
85	3	4	4	3	3	3	3	3	2
86	3	3	3	1	1	1	4	2	1
87	2	2	1	1	2	1	3	2	1
88	3	3	4	3	3	3	4	3	3
89	1	1	3	1	5	3	3	1	1
90	1	4	4	1	2	1	2	2	3
91	4	4	4	3	4	3	4	3	2
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	3	1	4	3	3	2	3	3	5
94	3	1	3	1	1	1	4	2	5
95	3	3	4	3	3	3	4	3	3
96	4	3	4	3	3	3	4	3	3
97	5	4	4	1	2	1	2	5	1
98	5	3	1	2	2	1	1	5	2
99	4	4	3	4	4	4	4	4	3

3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1
5	4	4	4	3	3	2	3	1	4	3	3
6	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
9	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2
10	1	3	2	2	2	2	5	1	2	3	2
11	1	1	2	1	4	1	1	1	5	2	3
12	1	3	3	5	5	1	5	2	1	1	1
13	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	5
14	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	5
15	2	5	5	5	1	5	3	3	2	1	2
16	1	2	2	5	2	5	4	1	3	1	5
17	2	2	1	3	2	1	4	4	4	2	2
18	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	5
19	2	3	3	5	1	1	2	1	2	1	2
20	3	2	3	5	3	5	3	3	2	2	5
21	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3
22	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2
23	3	2	4	4	1	1	4	5	5	2	2
24	1	2	3	5	2	1	2	1	2	2	5
25	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5
26	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	5
27	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5
28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
29	5	2	5	3	3	1	3	3	2	5	2
30	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
31	2	4	3	3	3	1	2	1	2	2	5
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	5	1	5	5	5	1	5	2	1	5	2
34	1	2	1	2	1	1	3	5	2	2	5
35	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	5
36	3	3	3	1	2	1	1	5	1	1	5
37	2	3	1	3	3	5	3	5	2	1	5
38	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4
39	5	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	1	4	5	2	2	2	3	2	3	3	5

81	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3
82	2	4	3	2	3	1	2	1	2	2	1
83	1	1	1	2	2	2	2	1	5	2	4
84	5	2	2	5	5	1	1	3	5	5	2
85	3	1	2	1	1	3	5	3	3	3	1
86	1	4	1	1	1	3	1	1	3	2	2
87	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2
88	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3
89	3	3	3	1	2	2	3	1	2	2	3
90	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3
91	4	4	1	2	3	3	5	4	4	4	3
92	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
93	2	2	4	4	4	1	3	4	4	1	3
94	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2
95	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
96	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4
97	2	4	3	3	3	2	3	1	2	2	3
98	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
99	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
100	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3
101	4	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2
102	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
103	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3
104	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
105	4	2	3	2	3	1	1	2	5	2	3
106	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
107	1	3	3	2	2	1	1	5	1	3	1
108	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
109	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
110	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4
111	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3
112	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2
113	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
114	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2
116	3	4	2	1	2	4	4	3	4	4	3
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
119	3	4	1	1	2	2	3	2	2	3	2

120	5	2	3	3	1	5	5	3	2	2	3
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	1	1	1	1	1	3	5	1	3	1	3
123	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
124	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
125	4	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3
126	2	1	1	3	3	5	3	3	2	1	1
127	1	3	2	2	2	2	5	1	2	3	3
128	1	3	1	1	1	1	3	5	1	2	4
129	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
130	2	2	4	1	2	1	1	5	1	1	3
131	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	5
132	2	4	3	2	3	2	3	1	2	2	4
133	4	5	2	1	1	2	1	1	2	3	3

C. Kepuasan kerja (Y)

No	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2
6	3	1	1	2	3	5	2	1	2	1	5	1	5	2	3	3
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
8	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
9	2	2	1	3	1	1	3	2	1	2	5	2	2	2	3	2
10	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3
11	5	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	1	3	1	3	3
12	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2
13	1	3	3	3	3	1	1	1	2	4	5	3	5	2	3	3
14	1	3	2	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	4	3
15	5	2	5	4	1	5	4	5	4	3	1	2	1	2	3	3
16	1	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1
17	3	3	2	4	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1
18	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	3	5	2	3	3
19	5	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	3	4
20	1	3	4	4	4	3	1	1	2	3	1	2	5	2	3	3
21	5	5	5	4	4	2	1	4	1	2	4	1	1	1	4	3

22	1	2	5	4	3	1	3	2	1	5	5	3	1	2	3	1
23	3	3	2	3	2	3	2	1	1	4	5	2	5	2	4	3
24	4	2	2	4	5	3	4	2	1	2	5	1	1	5	4	4
25	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	4	4
26	1	3	2	3	3	5	1	3	1	2	1	3	2	1	3	3
27	5	3	2	4	3	3	1	2	2	3	1	1	5	2	2	3
28	1	2	2	4	3	2	1	1	3	4	1	2	3	2	4	4
29	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3
30	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	1
31	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	5	1	3	3	3
32	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	2	3	4	4
33	1	2	2	2	1	2	1	1	2	5	5	2	2	2	4	3
34	3	3	1	4	2	1	2	1	1	3	3	5	2	2	3	2
35	3	1	1	2	4	3	1	2	2	2	1	5	2	1	3	3
36	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	5	2	4	4
37	3	3	1	3	1	5	1	5	2	1	1	3	2	2	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
39	3	1	1	1	5	1	5	3	2	1	1	2	1	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
41	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	3	2	5
42	3	5	1	2	4	1	2	2	5	3	2	5	4	2	4	3
43	2	2	1	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	4	3
44	3	2	3	3	3	2	2	2	5	3	2	1	1	1	3	3
45	3	3	3	4	3	4	1	2	2	4	1	1	1	2	1	3
46	2	3	2	1	3	2	4	1	3	3	1	5	2	1	3	2
47	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3
48	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	1	2	3	3
49	3	1	1	1	1	1	5	2	3	1	2	1	5	2	1	1
50	3	1	2	2	2	1	5	3	5	3	3	3	5	2	3	2
51	3	3	5	3	3	1	5	2	2	4	1	3	1	2	3	3
52	3	1	1	3	3	1	4	3	1	2	2	5	1	2	4	4
53	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3
54	3	2	2	3	3	2	1	2	3	5	1	3	1	2	1	2
55	5	2	2	3	3	2	5	3	1	3	2	3	3	2	3	3
56	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	2	3	3	4
57	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	1	3	1	3
58	2	5	5	5	5	5	5	4	2	3	1	3	3	5	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	4	1	2	4	3

61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
62	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
64	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	3	1	3	4	3
65	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2
66	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	1	1	2	2	2	2	5	2	3	2	1	1	1	1	1	3
68	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	3	1	3	4	4
69	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4
70	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
71	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3
72	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	1
73	2	1	3	3	3	2	5	3	2	3	2	3	1	2	4	4
74	5	2	2	4	5	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3
75	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	4	1	3	2	1
76	2	1	2	2	2	2	5	5	3	3	2	5	3	2	3	3
77	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4
78	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
79	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	5	2	3	2
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3
81	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
82	3	1	1	1	1	1	5	2	3	2	4	1	2	1	3	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
84	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
85	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1
88	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	1	1	2	5	5	5	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2
90	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	5	2	1	1	1	1
91	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
92	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	2	3	5	5	2	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
95	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	1
97	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
99	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3

100	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
101	2	3	3	2	1	2	2	5	2	2	5	5	1	3	2	3
102	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2
103	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
104	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
105	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
106	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
107	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	5	2	2	2	2
108	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4
109	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2
110	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
111	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
112	1	5	1	3	3	5	5	5	1	2	2	2	2	1	5	1
113	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
114	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
115	1	1	1	5	4	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1
116	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
117	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
119	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1
120	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
121	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
122	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
124	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
125	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
126	3	2	3	4	4	2	4	1	1	2	1	1	2	1	3	1
127	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
128	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
129	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
130	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1
131	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	1	3	5	5	5	2
132	3	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3
133	1	3	1	3	5	5	5	1	3	2	2	3	1	3	5	2

Lampiran 4
Data Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kompensasi (X1)			
1	0,361	0.804	Valid
2	0,361	0.630	Valid
3	0,361	0.666	Valid
4	0,361	0.771	Valid
5	0,361	0.498	Valid
6	0,361	0.656	Valid
7	0,361	0.538	Valid
8	0,361	0.631	Valid
9	0,361	0.612	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
10	0,361	0.599	Valid
11	0,361	0.697	Valid
12	0,361	0.720	Valid
13	0,361	0.591	Valid
14	0,361	0.496	Valid
15	0,361	0.649	Valid
16	0,361	0.611	Valid
17	0,361	0.686	Valid
18	0,361	0.829	Valid
19	0,361	0.739	Valid
Kepuasan kerja(Y)			
20	0,361	0.580	Valid
21	0,361	0.870	Valid
22	0,361	0.622	Valid
23	0,361	0.547	Valid

24	0,361	0.644	Valid
25	0,361	0.641	Valid
26	0,361	0.560	Valid
27	0,361	0.746	Valid
28	0,361	0.660	Valid
29	0,361	0.619	Valid
30	0,361	0.776	Valid
31	0,361	0.683	Valid
32	0,361	0.607	Valid
33	0,361	0.854	Valid
34	0,361	0.763	Valid
35	0,361	0.723	Valid
36	0,361	0.692	Valid

Lampiran 5

Hasil data Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.818	Reliabel
Lingkungan Kerja(X2)	0.852	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.930	Reliabel

Lampiran 6
Hasil Analisis Deskriptif
a. Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Finansial Langsung												
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	8	2.00	40	10.00	55	13.75	18	4.50	12	3.00	.11
2	Gaji saya sesuai dengan lamanya masa kerja	4	1.00	38	9.50	39	9.75	37	9.25	15	3.75	.84
3	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja yang saya lakukan	5	1.25	50	12.50	48	12.00	19	4.75	11	2.75	3.14
4	Upah yang saya lakukan sesuai dengan resiko pekerjaan	17	4.25	20	5.00	33	8.25	29	7.25	34	8.50	2.68
Jumlah Rata - rata			2.13		9.25		10.94		6.44		4.50	2.94
Finansial Tidak Langsung												
5	Saya puas dengan Tunjangan yang saya terima	15	3.00	26	5.20	47	9.40	25	5.00	20	4.00	2.93
6	Saya beranggapan Insetif yang sudah saya terima sesuai dengan jabatan	11	2.20	21	4.20	39	7.80	27	5.40	35	7.00	2.59

B. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja												
10	Saya merasa suasana dikantor membuat saya sangat nyaman dalam bekerja	9	1.50	26	4.33	35	5.83	36	6.00	27	4.50	2.65
11	Penerangan atau cahaya didalam ruang kerja saya bagus	5	0.83	45	7.50	37	6.17	27	4.50	19	3.17	2.92
12	Tempratur atau kelembapan diruang kerja saya sangat cocok	5	0.83	28	4.67	53	8.83	27	4.50	20	3.33	2.78
13	Saya merasa kondisi didalam	13	2.17	23	3.83	36	6.00	25	4.17	36	6.00	2.64

	Lingkungan kantor tempat saya bekerja sangat bersih											
14	Saya merasa pewarnaan dinding didalam ruang kerja sangat bagus	6	1.00	14	2.33	46	7.67	47	7.83	20	3.33	2.54
15	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja sudah baik	12	2.00	23	3.83	27	4.50	34	5.67	37	6.17	2.54
	Jumlah Rata – rata		1.39		4.42		6.50		5.44		4.42	2.68
Lingkungan Kerja Non Fisik												
16	Keamanan di sekitar tempat kerja saya sangat terjamin	8	2.00	24	6.00	50	12.50	29	7.25	22	5.50	2.75
17	Saya mendapatkan fasilitas sesuai dengan kebutuhan saya	13	3.25	26	6.50	38	9.50	20	5.00	36	9.00	2.70
18	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja saya	5	1.25	24	6.00	45	11.25	42	10.50	17	4.25	2.68
19	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya	3	0.75	26	6.50	45	11.25	41	10.25	18	4.50	2.66
	Jumlah Rata – rata		1.81		6.25		11.13		8.25		5.81	2.70
	Jumlah total rata - rata Variabel (Lingkungan Kerja)		3.20		10.67		17.63		13.69		10.23	5.38

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pekerjaan itu sendiri												
20	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	30	5.00	22	3.67	38	6.33	29	4.83	14	2.33	3.19
21	Saya bekerja sesuai dengan kompetensi yang	7	1.17	25	4.17	62	10.33	22	3.67	17	2.83	2.87

	dimiliki											
22	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan	4	0.67	25	4.17	53	8.83	29	4.83	22	3.67	2.70
23	Pekerjaan saya saat ini mudah untuk dikerjakan	7	1.17	19	3.17	41	6.83	49	8.17	17	2.83	2.62
24	Saya antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan	5	0.83	49	8.17	45	7.50	24	4.00	10	1.67	3.11
25	Saya menyelesaikan tugas dengan perasaan senang	7	1.17	44	7.33	44	7.33	23	3.83	15	2.50	3.04
	Jumlah Rata – rata		1.67		5.11		7.86		4.89		2.64	2.92
Rekan Sekerja												
26	Saya didukung oleh rekan kerja saya	9	4.50	35	17.50	30	15.00	39	19.50	20	10.00	2.80
27	Rekan sekerja yang menyenangkan supportif sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik	16	8.00	36	18.00	24	12.00	23	11.50	34	17.00	2.83
	Jumlah Rata – rata		6.25		17.75		13.50		15.50		13.50	2.94
Pengawasan												
28	Atasan memperhatikan saya ketika bekerja	7	1.00	18	2.57	42	6.00	44	6.29	22	3.14	2.58
29	Atasan saya selalu membantu saya jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan	4	0.57	27	3.86	50	7.14	32	4.57	20	2.86	2.72

	pekerjaan											
	Jumlah Rata - rata		1.57		6.43		13.14		11.86		6.00	2.94

Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		133	133	133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47.63	25.70	26.88
	Std. Deviation	10.491	5.595	6.481
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.081	.095
	Positive	.079	.078	.095
	Negative	-.086	-.081	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	.930	1.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275	.353	.178

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Linearitas Y atas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	6947.004	22	315.773	4.581	.000
		Linearity	5444.993	1	5444.993	78.997	.000
		Deviation from Linearity	1502.012	21	71.524	1.038	.426
	Within Groups		7581.943	110	68.927		
	Total		14528.947	132			

Y atas X2**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	6875.900	25	275.036	3.845	.000
(Combined)					
Linearity	4651.299	1	4651.299	65.031	.000
Deviation from Linearity	2224.600	24	92.692	1.296	.185
Within Groups	7653.048	107	71.524		
Total	14528.947	132			

c. Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.910	1.099
	Lingkungan Kerja	.910	1.099

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

d. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.010	.028
		Sig. (2-tailed)	.	.907	.751
		N	133	133	133
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.010	1.000	.294**
		Sig. (2-tailed)	.907	.	.001
		N	133	133	133
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.028	.294**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.751	.001	.
		N	133	133	133

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

Lampiran 8

Analisis Linear Regresi Berganda

a. Hasil Analisis Linear Berganda (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.130	3.407		5.322	.000
	Kompensasi	1.148	.130	.612	8.861	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.130	3.407		5.322	.000
	Kompensasi	1.148	.130	.612	8.861	.000

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.011	3.224		7.138	.000
	Lingkungan Kerja	.916	.117	.566	7.854	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.923	3.465		1.709	.090
	Kompensasi	.912	.118	.486	7.759	.000
	Lingkungan Kerja	.680	.101	.420	6.702	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Uji F (ANOVA) Variabel Independen Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5444.993	1	5444.993	78.522	.000 ^a
	Residual	9083.955	131	69.343		
	Total	14528.947	132			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4651.299	1	4651.299	61.687	.000 ^a
	Residual	9877.648	131	75.402		
	Total	14528.947	132			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7777.522	2	3888.761	74.879	.000 ^a
	Residual	6751.426	130	51.934		
	Total	14528.947	132			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Hasil Analisis Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.315	8.683

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.315	8.683

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.315	8.683

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.528	7.207

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

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Annee Laurent P.. Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari pasangan Linda Silaban dan Jhonard KenNedy pada 16 Juni 1994 di Yogyakarta. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Kristen ini tinggal bersama orangtua di Perumahan Pondok Timur Indah 2, Blok G/ Jl. Galaksi 1 no 58-59, Bekasi Timur. Semasa hidupnya peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur berumur lima tahun, bermula di TK. Pertiwi tahun 1998 hingga 1999. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya tahun 1999 hingga 2006 di SD Strada Budi Luhur, Bekasi. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya di SMP Strada Budi Luhur, Bekasi dari tahun 2006 sampai tahun 2009, lalu melanjutkan pendidikannya di SMA YADIKA 8 Bekasi Timur tahun 2009 dan lulus pada tahun 2012. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2012 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2016, dengan memilih peminatan atau konsentrasi manajemen sumber daya manusia

