

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.SUCOFINDO (Persero)  
CABANG BEKASI**

**AYU ENDAH PRATIWI**

**8215072828**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2013**

**INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORKING  
ENVIRONMENT TOWARD JOB SATISFACTION ON  
EMPLOYEE PT.SUCOFINDO BRANCH BEKASI**

**AYU ENDAH PRATIWI**

**8215072828**



**Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT  
DEPARTMENT OF MANAGEMENT  
FACULTY OF ECONOMICS  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2013**

## ABSTRAK

Ayu Endah Pratiwi, 2013: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.SUCOFINDO Cabang Bekasi. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja di PT.SUCOFINDO. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo. 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo. 4) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis linier sederhana dan linear berganda. Penelitian dilakukan dengan metode *simple random sampling* terhadap 74 karyawan pada seluruh divisi PT.Sucofindo, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner, yang diolah menggunakan SPSS 18.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan: 1) adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja (18,6%), 2) adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (37,1%), 3) kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (45%). Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $29,075 > 3,13$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,450 atau (45%). Hal ini menunjukkan bahwa 45% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

## **ABSTRACT**

***Ayu Endah Pratiwi, 2013; Influence of Compensation and Work Environment on Employees Job Satisfaction at PT.SUCOFINDO branch Bekasi. Skripsi, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.***

*The purpose of this study are: 1) To know the description of compensation, working environment, and job satisfaction at PT.Sucofindo branch Bekasi. 2) To know the influence between compensation towards job satisfaction. 3) To know the influence between work environment towards job satisfaction. 4) To know the influence of compensation and working environment towards job satisfaction at PT.Sucofindo branch Bekasi. The analysis conducted in this study is a simple linear and linear multiple. Research carried out by the method of simple random sampling of 74 employees in division of PT.Sucofindo, while the techniques of data collection was done by distributing questionnaires which are the processed using SPSS 18.0. The results of hypothesis testing: 1) there is a significant influence of compensation towards job satisfaction (18,6%), 2) there is a significant influence of work environment towards job satisfaction (37,1%), 3) compensation and work environment simultaneously having an influence on the job satisfaction (45%). Compensation and work environment which had been controlled by years of experience simultaneously influence job satisfaction through  $F_{count} > F_{table}$  ( $29,075 > 3,13$ ) with significance value ( $0,000 < 0,05$ ) This research has figured out the score of compensation and work environment influence on job satisfaction is 0,450 or 45% through the result of  $R^2$  value while the rest is 55% is influenced by the other factors.*

*Key words: compensation. Work environment, job satisfaction.*

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP: 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>1. Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP: 19570221 198503 2 001	Ketua		18/7 2013
<u>2. Widya Parimita, SE,M.PA</u> NIP: 19700605 200112 2 001	Sekretaris		19/7 2013
<u>3. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		26/7 2013
<u>4. Agung Wahyu Handaru, ST.MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		18/7 2013
<u>5. Agung AWS Waspodo, SE.,MPP</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Pembimbing II		15/7 2013

Tanggal Lulus:

## 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 di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah 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.

Jakarta, Juli 2013

Yan:  aan

Ayu Endah Pratiwi

8215072828

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sucofindo cabang Bekasi. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada jurusan Managemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Agung Wahyu Handaru,ST,MM selaku pembimbing satu sekaligus sebagai ketua program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
2. Agung AWS Waspodo,SE,M.PP selaku dosen pembimbing dua.
3. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Dr. Hamidah, SE.M.SI selaku kepala jurusan Fakultas Ekonomi UNJ.
5. Umi Mardiyati,M.Si selaku dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang membantu dalam penyelesaian masalah skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.

7. Ayahanda H.Supriatno,SE dan Ibunda Hj.Andayani Susilowati. Yang telah memberikan cinta, motivasi, dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Adik tercinta Dian prawita sari yang memberikan semangat.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen reguler dan non reguler 2007-2008 yang memberikan support dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi. Sahabat-sahabat tersayang, Rizky Octavia, Lussy Minadaniati, Nurul Chotimah, Marsya Mahayuna Anandara dan Indri Rahayu yang telah membantu dan memberikan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Lukas Harwiadi yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi ini, terima kasih untuk selalu mendukung peneliti dan sabar menjadi tempat berkeluh kesahnya selama proses penulisan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, banyak terdapat kelemahan baik dalam tehnik penulisan maupun metodologinya. Oleh karena itu, untuk menyempurnakan skripsi ini, peneliti menerima dengan hati yang lapang akan menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat disempurnakan pada penelitian berikutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Juli 2013

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II.KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.2 Review Penelitian Terdahulu .....	32
2.3 Kerangka Pemikiran .....	43
2.4 Hipotesis Penelitian .....	46
<b>BAB III. OBJEK DAN METEDOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	48
3.2 Metode Penelitian .....	51
3.3 Operasional Variabel Penelitian .....	51
3.4 Metode Penentuan Sampel Populasi dan Sampel.....	55
3.5 Prosedur Pengumpulan Data .....	57
3.6 Metode Analisis.....	59
3.6.1 Uji Instrumen .....	59
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	60
3.6.3 Analisis Regresi .....	62
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	69
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	73
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen .....	73
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	73
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	76

4.2.2 Analisis Deskriptif.....	77
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	78
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	80
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	82
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	86
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	87
4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas .....	88
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas .....	89
4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	90
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	91
4.2.4.1 Hipotesis 1 ( $H_1$ ): Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	92
4.2.4.2 Hipotesis 2 ( $H^2$ ): Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	95
4.2.4.3 Hipotesis 3 ( $H^3$ ): Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	99
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian .....	103

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	108
5.2 Saran .....	109

## **DAFTAR PUSTAKA..... 111**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT.Sucofindo .....	2
1.2	Hasil Pra Riset pada Perusahaan PT.Sucofindo .....	3
2.1	Matriks <i>Review</i> Penelitian Terdahulu.....	43
3.1	Operasionalisasi Variabel Kompensasi.....	54
3.2	Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	55
3.3	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	55
3.4	Kriteria Penilaian Menggunakan Skala Interval.....	56
3.5	Jumlah Karyawan Pada PT.Sucofindo Cabang Bekasi.....	57
4.1	Hasil Uji Validitas .....	75
4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	78
4.3	Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi .....	79
4.4	Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	81
4.5	Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja .....	84
4.6	Hasil Uji Normalitas .....	88
4.7	Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	89
4.8	Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	90
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	91
4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92
4.11	Hasil Uji t Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	94
4.12	Hasil Analisis Determinasi Kompensasi .....	96
4.13	Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	97
4.14	Hasil Analisis Determinasi Lingkungan Kerja.....	99
4.15	Hasil Regresi Linear Berganda.....	100

4.16	Hasil Uji F .....	102
4.17	Hasil Analisis Determinasi H3 .....	104
4.18	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	105

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Pemikiran.....	46
4.1	<i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
4.2	<i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Usia .....	71
4.3	<i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	72
4.4	<i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	72
4.5	<i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
4.6	<i>Pie Chart</i> Responden Berdasarkan Penghasilan .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>
1	Kuisisioner Penelitian
2	Hasil Uji Validitas
3	Hasil Uji Reliabilitas
4	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi
5	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja
6	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja
7	Hasil Uji Normalitas
8	Hasil Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dengan Kompensasi
9	Hasil Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja
10	Hasil Uji Multikolinearitas
11	Hasil Uji Heteroskedastisitas
12	Rekapitulasi Kuesioner Uji Coba Variabel Kompensasi
13	Rekapitulasi Kuesioner Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja
14	Rekapitulasi Kuesioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja
15	Rekapitulasi Kuesioner Final Variabel Kompensasi
16	Rekapitulasi Kuesioner Final Variabel Lingkungan Kerja
17	Rekapitulasi Kuesioner Final Variabel Kepuasan Kerja

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, yaitu sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Yang artinya sumber daya manusia adalah inti dari perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan sehingga dapat menjalankan fungsi-fungsinya dengan sebaik mungkin.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan

dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Masalah ketidakpuasan kerja dapat terjadi kepuasan di setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan, termasuk pada karyawan pada PT.SUCOFINDO Cabang Bekasi. PT.SUCOFINDO merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian dan pengkajian pada perdagangan ekspor-impor.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terdapat kecenderungan bahwa terjadi masalah ketidakpuasan kerja di PT.SUCOFINDO, khususnya pada Divisi AGRI, Divisi INCO, Divisi RKT, dan Divisi JUM. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan pada ke empat divisi tersebut yang lebih tinggi dibandingkan divisi yang lain. Rekapitulasi tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dilihat tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan pada PT.SUCOFINDO**

<b>Periode</b>	<b>Divisi AGRI</b>	<b>Divisi INCO</b>	<b>Divisi RKT</b>	<b>Divisi JUM</b>
1 Juni – 30 Juni	11%	15%	16%	17%
1 Juli – 31 Juli	18%	11%	13%	16%
1 Agustus – 31 Agustus	15%	12%	13%	15%
1 September – 30 September	15%	14%	13%	19%
RATA-RATA	14,75%	13%	13,75%	16,75%

Sumber: Divisi SDM PT. Sucofindo 2012.

Berdasarkan Tabel 1.1, rata-rata pegawai yang ketidakhadirannya tinggi adalah pada divisi JUM (*Jasa Umum*) dengan mencapai persentase sebesar 16,75%. Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra riset. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa terdapat masalah ketidakpuasan kerja pada karyawan di divisi AGRI (*Agricultural*), divisi INCO (*Industrial & Consumer Product*), divisi RKT (*Rekayasa & Transportasi*), dan divisi JUM (*Jasa Umum*). Hasil penyebaran kuesioner pra riset dapat dilihat pada table 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Riset pada PT.SUCOFINDO**

No	Pertanyaan Pengukur	Persentase (%)				
		STP	TP	KP	P	SP
1	Gaya kepemimpinan	0	15,00	35,00	50,00	0
2	Gaji	30,00	<b>45,00</b>	10,00	15,00	0
3	Kerjasama	20,00	<b>35,00</b>	15,00	30,00	0
4	Tanggung jawab	0	10,00	20,00	70,00	0
5	Tingkat tunjangan	10,00	10,00	25,00	40,00	15,00
6	Prestasi kerja	0	10,00	25,00	15,00	50,00
7	Hubungan antar karyawan	0	0	25,00	50,00	25,00
8	Pemberian tugas	0	10,00	25,00	50,00	15,00
9	Komunikasi antar karyawan	0	0	25,00	75,00	0
10	Fasilitas Kerja	30,00	<b>50,00</b>	10,00	10,00	0
11	Kebijakan perusahaan	0	0	25,00	50,00	25,00

Sumber: Data diolah oleh peneliti

**Keterangan:** STP : Sangat Tidak Puas  
 TP : Tidak Puas  
 KP : Kurang Puas  
 P : Puas  
 SP : Sangat Puas

Berdasarkan tabel 1.2, dari hasil pra riset yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa indikator terbesar yang menjadi ketidakpuasan kerja pada karyawan PT.SUCOFINDO adalah indikator gaji, kerjasama dan fasilitas kerja, dimana presentase ketidakpuasan kerja pada indikator gaji sebesar 30% memilih sangat tidak puas, 45% menyatakan tidak puas, 10 menyatakan kurang puas, 15% menyatakan puas, dan 0% menyatakan sangat puas. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial itu kompensasi yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi nonfinansial yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pada PT.Sucofindo terdapat masalah dalam pemberian kompensasi yaitu kelayakan pada seorang karyawan yang menerima gaji tidak layak untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Seperti halnya, perusahaan ini telah mengalami beberapa karyawan yang mengeluh tentang gaji yang diterima tidak berdasarkan dengan porsi jam kerja. Karyawan melakukan kerja lembur akan tetapi gaji yang didapat dari perusahaan tidak sesuai melebihi target waktu lemburan mereka. Bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan kompensasi

yang tidak adil dapat memicu jurang pemisah di antara karyawan dan akhirnya memunculkan konflik di antara sesama karyawan atau karyawan dengan pihak manajemen perusahaan.

Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang layak, menarik dan kompetitif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Disebabkan setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan dalam pekerjaannya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati. Dilihat dari Kelayakan gaji, seorang karyawan yang sudah lama kerja pada perusahaan PT.Sucofindo akan tetapi gaji yang diterima tidak meningkat ataupun tetap. Selanjutnya adalah keadilan dalam pemberian kompensasi, besarnya kompensasi tidak terkait dengan nilai relatif suatu pekerjaan. Sehingga dari beberapa hasil responden menjawab 45% responden dengan menyatakan tidak puas dengan gaji berdasarkan dari unsur kelayakan dan keadilan.

Kemudian faktor selanjutnya yaitu kerjasama antar karyawan, yaitu sebanyak 20% responden menyatakan sangat tidak puas, 35% menyatakan tidak puas, 15% menyatakan kurang puas, 30% menyatakan puas dan 0% menyatakan sangat puas. Hal ini disebabkan, kerjasama antar karyawan di perusahaan tersebut kurang begitu baik sehingga membuat suasana tidak harmonis.

Faktor lainnya adalah fasilitas kerja, yaitu sebanyak 30% responden menyatakan sangat tidak puas, 50% menyatakan tidak puas, 10% menyatakan

kurang puas, 10% menyatakan puas dan 0% menyatakan sangat tidak puas, Hal ini disebabkan karena fasilitas di perusahaan tersebut sangat minim dan kurang memadai. Maka hasil dari responden tentang fasilitas kerja terdapat 50% responden menyatakan tidak puas.

Permasalahan fasilitas di PT.Sucofindo, yaitu keterbatasan peralatan kantor seperti meja karyawan, kursi karyawan, komputer, mouse, dan lainnya yang ada di sekitar lingkungan kerja PT.Sucofindo. Faktor lingkungan kerja itu mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses pekerjaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas akan tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja itu terdiri dari lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan, ruang kerja, udara, penerangan tempat kerja, fasilitas tempat kerja, suara bising dan peralatan sekitar tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan antar sesama rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan masalah besar bagi perusahaan. Tinggi rendahnya akan berpengaruh terhadap performa karyawan dalam perusahaan Hal ini menjadi sebuah permasalahan pada PT.Sucofindo. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUCOFINDO. Berdasarkan tujuan penelitian dan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti menarik mengambil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. SUCOFINDO Cabang Bekasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo ?
4. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dapat memberikan gambaran dan perumusan masalah yang dapat dikemukakan diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai masalah kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan, dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai kompensasi dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT.Sucofindo, peneliti dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan untuk mempertimbangkan tetap pada situasi sekarang atau perbaikan pada perusahaan itu sendiri.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu dan hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

### 4. Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi untuk bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat berguna untuk memperkuat atau membantah teori yang ada berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagi segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam kata lain, kompensasi merupakan bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi.

Terdapat beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya, Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Lebih luasnya menurut dari Garry Desler (dalam Yani, 2012) “kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka”.

Berdasarkan kedua definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai

balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi diberikan berbagai macam bentuk seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Sama halnya dengan teori Handoko, Hasibuan (dalam Siti fathonah dan Ida utami, 2007) menjelaskan bahwa “kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Martoyo (dalam Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun, 2007) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang”. Dengan demikian dapat disimpulkan kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Perusahaan sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia menjual jasa/tenaga pada perusahaan. Sebagai imbalan maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan.

Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi itu ada dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu

pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

### **2.1.1.1 Fungsi Kompensasi**

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Notoadmodjo (dalam Sutrisno, 2009) fungsi kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan

Secara umum menghargai prestasi kerja dapat mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang memadai dengan prestasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Setiap karyawan juga harus menjamin keadilan dalam organisasinya. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi jabatan, dan prestasi kerja.

Perusahaan juga harus mempertahankan karyawan agar dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar. Bila tingkat upah tidak kompetitif, akan banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, perusahaan harus memberikan kompensasi yang kompetitif. Perusahaan juga

harus memperoleh karyawan yang bermutu agar dapat bersaing dipangsa pasar. Karyawan yang bermutu dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang tinggi untuk menarik calon karyawan yang berkualitas.

Dengan sistem kompensasi yang baik perusahaan harus dapat mengendalikan biaya untuk mengurangi seringnya melakukan rekrutmen karena berakibat seringnya karyawan yang keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik dapat menguntungkan perusahaan lain. Ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang baru. Perusahaan juga harus memenuhi peraturan-peraturan yang diberikan oleh pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Berbeda pendapat dengan Notoadmodjo, menurut Yani (2012) fungsi manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan. Para karyawan akan keluar jika

mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia, manajer operasi dan para karyawan. Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola secara efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

#### **2.1.1.2 Dimensi-dimensi kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu bagian yang paling sulit dan menantang karena banyak mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategi perusahaan. Selain itu, kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam

hubungan kerja. Kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja terkait dengan tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Adapun dimensi yang mempengaruhi kompensasi yaitu menurut Rivai dan Sagala (2009 : 741) adalah:

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial langsung:

- Insentif
- Gaji
- Upah
- Bonus

2. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit

Terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti liburan, macam asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya.

Fringe benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Yani (2012) ada jenis-jenis kompensasi yang dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan.

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat. Pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kerja yang baik.

Sedangkan menurut Tim Bestari (dalam Chaisunnah dan Ani muttaqiyathun, 2008) menjabarkan lebih luas macam-macam kompensasi yang diberikan pada karyawan, yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung (*direct financial compensastion*)
2. Kompensasi Finansial tidak langsung (*indirect financial comoensastion*)
3. Kompensasi non finansial (*non financial compensastion*)

Kompensasi finansial langsung ini terdiri: bayaran (*pay*) yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.

Kompensasi finansial tidak langsung Kompensasi ini disebut juga dengan fasilitas dan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kompensasi non finansial Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah dan gaji, disebut gaji pokok (*base pay*). Organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat pekerjaan. Imbalan kerja per jam merupakan cara pembayaran yang paling umum yang didasarkan pada waktu, dan karyawan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja menerima upah (*wage*), yang merupakan imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja sebaliknya orang-orang yang menerima gaji (*salary*) mendapatkan imbalan kerja yang besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jam kerja.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam Heidjrachman dan Husnan (dalam Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun, 2008), “Upah ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan, undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.

“Bonus adalah tambahan upah karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain” Martoyo (dalam Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun, 2008). “Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung (asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun) yang

diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional, tanpa menghiraukan kinerja”. Mathis dan Jackson (2008).

Sintesis kompensasi menurut beberapa para ahli adalah balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan ke perusahaan dan dimensi dari kompensasi adalah kompensasi finansial langsung dengan indikatornya: insentif, gaji dan bonus sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dengan indikatornya: asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Kondisi Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar, terhadap kepuasan karyawan. Oleh karena itu perlu dikemukakan beberapa definisi mengenai lingkungan kerja.

Menurut Ahyari (dalam Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun, 2008) “lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan

tersebut bekerja”. Dan diperjelas menurut wahyudi (dalam Haslainy Nasution, 2008) “lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia”. Jadi kesimpulan yang diperoleh dari 2 definisi para ahli adalah lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang terbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nitisemito, menurut Sukanto dan Indriyo (dalam Nesia Ayu Triani, 2012:8) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Menurut Rivai (2009) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan”.

Menurut Nitisemito (dalam Vemmylia, 2009) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan dan musik”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan padanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja menurun.

#### **2.1.2.1 Dimensi-dimensi lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektifitas dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, perlengkapan kantor dan tata ruang kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya.

Lingkungan kerja cenderung berbeda-beda, namun secara umum terdapat persamaan dalam dimensi lingkungan kerja, Menurut Sedarmayanti (dalam Vemmylia, 2009 : 32-33 ) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi

yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun komponen-komponennya dari kondisi kerja kebanyakan adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Bau tidak sedap/Kebersihan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Fasilitas kerja di tempat kerja
7. Dekorasi ruang di tempat kerja (*lay out*)
8. Keamanan di tempat kerja
9. Peralatan kerja di tempat kerja

Penerangan/cahaya di tempat kerja. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, sedangkan penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Begitu juga Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Temperatur atau suhu udara di tempat kerja. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan

seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Di dalam ruangan kerja karyawan membutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Bau tidak sedap/Kebersihan di tempat kerja, jika kondisi lingkungan kerja bersih atau baunya segar dan wangi seperti lingkungan kerja yang bagus dan menarik maka karyawan akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka namun jika lingkungan kotor atau bau maka karyawan pun tidak bersemangat dalam mengerjakan tugasnya.

Sirkulasi udara. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

Suara bising. Untuk mengatasi dari suara kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan

kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

Dekorasi di tempat kerja (lay out). Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

Keamanan di tempat kerja. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan keamanan disini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Adapun hampir mirip dengan Sedarmayanti, Menurut Ahyari (dalam Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun, 2008) lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi dan meja.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap (kebersihan), dan warna.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sintesis lingkungan kerja dari menurut beberapa para ahli adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dimensinya adalah lingkungan kerja fisik dengan indikatornya: kebersihan, ruang kerja, udara, penerangan, fasilitas, suara bising dan peralatan kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik dengan indikatornya: hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

### **2.1.3 Kepuasan kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa

sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Tingkat kepuasan pada setiap individu memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan penilaiannya, semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan harapan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan setiap individu.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Terdapat beberapa definisi tentang kepuasan kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu menurut Luthans (dalam Vemmylia, 2009) “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Hampir mirip dengan Mathis dan Jackson (dalam Chaisunnah dan Ani Muttaqiythun, 2008) “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Jadi berdasarkan kesimpulan kedua definisi kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Davis (dalam Vemmylia, 2009) “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan”. Menurut Martoyo (dalam Chaisunnah dan Ani Muttaqiyathun, 2008), mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif atau negatif seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

#### **2.1.3.1 Dimensi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan semata, melainkan juga faktor-faktor sosial dan diri individu karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:98), “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran seperti gaji atau upah
3. Promosi pekerjaan
4. Rekan kerja
5. Supervisi

Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Promosi pekerjaan, kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak.

Rekan kerja, kebanyakan karyawan juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung peningkatan. Supervisi, kepenyeliaan (supervisi) supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hampir mirip dengan Mathis and Jackson (2001), menurut Luthans (dalam Irene Patty, 2007) dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran seperti gaji dan upah

2. Pekerjaan yang menantang
3. Promosi pekerjaan
4. Kepenyelaaan (supervisi)
5. Rekan kerja

Pembayaran seperti gaji dan upah, karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Pekerjaan yang menantang, pekerjaan karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan gagal.

Promosi pekerjaan, promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, baik tanggung jawab juga jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, karyawan umumnya menghadapi peningkatan, tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Kepenyelaaan (supervisi), supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan

pekerjaannya. Rekan kerja, rekan kerja merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan.

Berbeda pendapat dengan Mathis dan Jackson (2001), kepuasan kerja menurut Gilmer (2009), yaitu:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsic dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Keamanan kerja, Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengepresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

Perusahaan dan manajemen, Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Pengawasan, sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over. Faktor intrinsik dari pekerjaan, Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Kondisi kerja, Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

Aspek sosial dalam pekerjaan, Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Komunikasi, Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya yang berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Fasilitas yaitu Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sintesis kepuasan kerja menurut beberapa para ahli adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya dapat mendukung atau tidak yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Dan dimensinya adalah gaji, promosi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan supervisi.

#### **2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada masing-masing karyawan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli ( dalam Sutrisno, 2009) yang menjelaskan faktor-faktor yang memberikan kepuasan, yaitu:

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Jaminan finansial dan sosial
4. Mutu pengawasan

Kedudukan, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa penelitian menunjukkan hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang memengaruhi kepuasan kerja. Pangkat, pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

Jaminan finansial, finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya bagian dari organisasi kerjanya.

Menurut Rivai (dalam Vemmylia, 2009) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Pada faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan dan

dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain dan sistem penggajian.

Respon ketidakpuasan karyawan menurut Robbins (dalam Vemmylia,2009) yaitu:

1. Keluar (*exit*) : perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*) : secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
4. Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

## **2.2 Review Penelitian Relevan**

Dibawah ini disebutkan beberapa penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang peneliti gunakan sebagai referensi. Beberapa penelitian tersebut yaitu:

1. Budiar, Bambang Swasto, Armanu Thoyib, dan Eko Ganis Sukoharsono dengan judul “Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi (Studi pada Rokok Kretek di Propinsi Jawa Timur). Universitas Brawijaya Malang. Jurnal, 2004.

Penelitian ini ditujukan untuk mengukur efek-efek variabel demografi, kompensasi dan lingkungan kerja pada motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk mengukur perbedaan antara kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi yang didasarkan pada karakteristik-karakteristik demografi responden. Hasil dari pengujian dengan menggunakan tehnik SEM menyarankan bahwa model yang dikembangkan memiliki derajat kesesuaian data menunjukkan maksud bahwa keseluruhan bentuk di dalam model yang diuji memiliki hasil yang moderat. Berdasarkan beberapa kriteria hasil pengujian hipotesis alternatif ( $H_1$ ) dapat disajikan sebagai berikut: 1. Variabel demografi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga penjelasan ini dapat digunakan untuk menolak hipotesis 1a dan menerima  $H_0$ . 2. Variabel demografi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat digunakan untuk menolak hipotesis 1b dan menerima  $H_0$ . 3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga penjelasan ini dapat digunakan untuk menolak  $H_0$  dan menerima hipotesis 2a. 4.

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 5. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. 6. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 7. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Elviera Sari dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”. *British International School*. Jurnal, 2009.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dikelompokkan ke dalam studi deskriptif (*descriptive study*) yaitu untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara akurat mengenai pengaruh variabel kompensasi dan variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,852. koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sangat kuat dan positif, berarti semakin meningkat sarana kompensasi akan meningkat kepuasan kerja karyawan. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah British International School. Anggota populasi dalam penelitian ini berjumlah 138 orang, terdiri atas karyawan administrasi (*administrative support*) dan karyawan pendidikan (*teaching support*) dari berbagai departemen di ruang lingkup kerja *British International School*. Teknik penarikan sampel yang

digunakan adalah probability sampling (*simple random sampling*), yaitu cara pemilihan sampel di mana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random atau acak. Total responden adalah 60 orang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2006 dan dilanjutkan dengan pengumpulan data lapangan pada bulan Februari 2007. pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu perhitungan statistic yaitu *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 13.0.

3. Siti Fathonah dan Ida Utami dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*). Jurnal, 2007.

Penelitian ini dilaksanakan 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. 5. keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. 6. keyakinan diri dalam memoderasi pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. 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 reabilitas menggunakan teknik Croanbach'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 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. 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.

4. Triningsih dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP NEGERI 30 SEMARANG TAHUN AJARAN 2005/2005”. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang. Skripsi, 2006.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan dan guru SMP NEGERI 30 Semarang. Populasi ini sebagai sampel penelitian. Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Data diambil dengan teknik kuesioner, dianalisis menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan dari hasil uji parsial diperoleh  $t$  hitung = 3,469 dengan  $p$  value = 0,001 < 0,05, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi lingkungan kerja sebesar 16,7%. Hasil uji simultan diperoleh  $F$  hitung = 18,631 dengan  $p$  value = 0,00 < 0,05 yang berarti secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Chaisunnah dan Ani Muttaqiyathun dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Kasus pada PT.BANK PERKREDITAN RAKYAT SHINTA DAYA). Universitas Ahmad Dahlan. Jurnal, 2008.

Sampel penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT.BANK PERKREDITAN RAKYAT SHINTA DAYA yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*). Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan *kuesioner*. Adapun *score* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Indikator dalam penelitian dengan gradasi sangat setuju (*score* 5), setuju (*score* 4), kurang setuju (*score* 3), tidak setuju (*score* 2), sangat tidak setuju (*score* 1). Hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) nilai t hitung  $>$  t tabel = 2,179  $>$  1,960. sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini hipotesis yang pertama terbukti. Berdasarkan hasil uji hipotesis t test, untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilai t hitung  $>$  t tabel = 6,716  $>$  1,960, sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini hipotesis yang pertama terbukti. Berdasarkan uji hipotesis F test untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilai F hitung  $>$  F tabel = 94,081  $>$  3,15, sehingga keputusan dari

hasil F test menerangkan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara serempak.

6. Agung Panudju dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang”. Jurnal, 2003.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Unit Produksi PT.X Palembang, baik yang menduduki jabatan structural maupun fungsional dan level pimpinan/staf sampai dengan pelaksana / non staf. Jumlah sample sebanyak 93 (37karyawan staf dan 56 karyawan non staf). Teknik pengambilan sample yang dilakukan adalah teknik probabilitas/acak. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer serta beberapa data sekunder. Pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan  $p= 0,000$  ( $p<0,05$ ), F hitung = 7,230 yang lebih besar dari F tabel (2,703) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,611 atau 61,1% yang menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier

berganda pada tingkat kemaknaan  $p = 0,003$  ( $p < 0,05$ ),  $F_{hitung} = 6,372$  yang lebih besar dari  $F$  tabel (2,703) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan ( $R$ ) sebesar 0,352 atau 35,2% menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Vemmylia dengan judul “Pengaruh Hubungan Inerpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN CABANG BINJAI. Universitas Sumatera Utara, Medan. Skripsi, 2009. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN cabang Binjai. Variabel bebas yang dipakai adalah hubungan interpersonal dan lingkungan kerja dan variabel terikat adalah kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif data dan metode analisis regresi linear berganda. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala *Likert*, dan diolah secara statistic dengan menggunakan program SPSS versi 16.00 yaitu koefisien determinan, model uji F, dan uji t, serta menggambarkan kuesioner secara deksriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dari nilai R sebesar 0,700 atau 70%. Sedangkan nilai adjusted R2 sebesar 0,479 yang artinya 47,9% perubahan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,21% disebabkan factor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini seperti pekerjaan yang menantang, penghargaan, pemeliharaan kebutuhan, pencapaian nilai, iklim kerja, komunikasi. Berdasarkan hasil uji t juga diketahui bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah factor dominant yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

8. Irene Patty dengan judul “Lingkungan kerja dan Evaluasi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pemerintahan Daerah Kota Ambon” Kampus STIA Ambon. Jurnal, 2007.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan evaluasi manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan pada pemerintahan daerah kota Ambon. Teknik penarikan sample yang digunakan adalah dalam penelitian ini sampel acak sederhana karena jumlah populasi yang diteliti homogeny dari segi jenis pekerjaannya, sampel dari penelitian ini diambil sebanyak 60 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan pada pemerintahan kota Ambon diperoleh  $t\text{-hitung} = 4,777$  sedangkan nilai  $t\text{-tabel} = 2,0105$ , sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ . Jadi  $H_0$  diterima dan terbukti lingkungan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). sedangkan pengaruh variabel evaluasi manajemen (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada pemerintahan kota Ambon

dapat diketahui dari analisa hasil regresi linear diperoleh  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ . Jadi  $H_0$  diterima dan terbukti evaluasi manajemen ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 2.1**

**Matriks *Review* Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Pengarang dan Tahun Terbit	Judul	Variabel		
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y
1.	Budiar, Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Eko Ganis Sukoharsono. (2004)	Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.	√	√	√
2.	Elviera Sari (2009)	Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.	√	-	√
3.	Siti Fathonah dan Ida Utami (2007)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy).	√	√	√
4.	Triningsih (2006)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP NEGERI 30 SEMARANG TAHUN AJARAN 2005/2006.	-	√	√
5.	Chaisunnah dan Ani Muttaqiyathun (2008)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya).	√	√	√
6.	Agung Panudju (2003)	Pengaruh kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UNIT PRODUKSI PT.X Palembang	√	-	√

7.	Vemmylia (2009)	Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Binjai.	-	√	√
8.	Irene Patty (2007)	Lingkungan Kerja dan Evaluasi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pemerintah Daerah Kota Ambon.	-	√	√

Sumber : diolah oleh peneliti

**Keterangan:**

(X1) = Variabel Kompensasi

(X2) = Variabel Lingkungan Kerja

(Y) = Variabel Kepuasan Kerja

(√) = variabel yang digunakan sama dengan penelitian peneliti

(x) = Variabel yang tidak sama dengan penelitian peneliti

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat atau tinggi. Berdasarkan review penelitian terdahulu terdapat 5 peneliti yang meneliti variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Salah satu peneliti yang dikemukakan oleh Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dimensi kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa gaji dan upah. Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan

hari raya dan bantuan perumahan atau bantuan sosial. Kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan, kesempatan berkembang dan kondisi kerja.

Sedangkan keterkaitan variabel kompensasi dengan kepuasan kerja adalah: kompensasi yaitu pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung (*non finansial*). Dengan definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa sesuatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, lebih dipertajam.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja berupa sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan, dimana itu semua dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

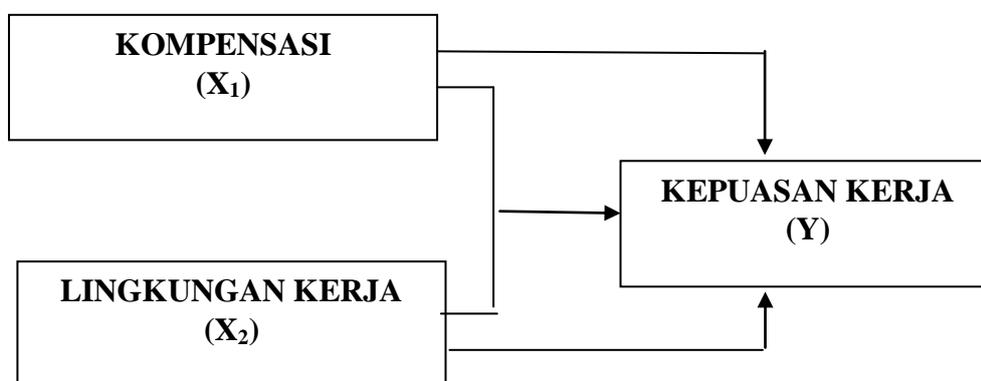
Berdasarkan review terdahulu, terdapat 6 penelitian yang meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Salah satunya adalah penelitian yang dikemukakan oleh Irene Patty 2007, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dimensi Lingkungan kerja

terdiri dari dua yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu suhu udara, penerangan, kebisingan, kebersihan, kelembaban dan keadaan ruang kerja. Sedangkan indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu kerjasama, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan.

Keterkaitan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif karena lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi. maksudnya, lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Dari sisi lain pun, kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungannya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mencoba membuat kerangka pemikiran yang sederhana dimana dua variabel bebas, yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ). Kedua variabel ini mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ). Kerangka pemikiran pada penelitian ini terdapat gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka pemikiran**

**Keterangan :**

$X_1$  : Variabel Bebas (Kompensasi)

$X_2$  : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

$Y$  : Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

—————> : Hubungan

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

### Hipotesis 1:

$H_0$ : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT.Sucofindo

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Sucofindo

**Hipotesis 2:**

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Sucofindo

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Sucofindo

**Hipotesis 3:**

Ho : Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Sucofindo

Ha : Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Sucofindo

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Objek Penelitian (*Company Profile*)**

PT.SUCOFINDO (Persero) didirikan pada tanggal 22 Oktober 1956 sebagai perusahaan inspeksi pertama di Indonesia yang saat ini 95% sahamnya dikuasai oleh Negara Republik Indonesia dan 5% sahamnya dikuasai oleh Societe Generate de Surveillance (SGS) Holding, SA. Berawal dari perkembangan kegiatan pemeriksaan terutama terhadap komoditi pertanian, kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor-impor, kemudian melalui kreatifitas, SUCOFINDO melakukan inovasi jasa-jasa baru pada basis kompetensinya seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha.

PT.SUCOFINDO (Persero) adalah perusahaan inspeksi yang pertama di Indonesia. Pengalaman di bidang inspeksi, supervise, pengkajian, dan pengujian menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi perusahaan inspeksi nasional terbesar di Indonesia.

Bisnis jasa pertama yang dimiliki PT.SUCOFINDO adalah *cargo superintendence and inspection*, kemudian melalui *analysis study* dan inovasi PT.SUCOFINDO melakukan diversifikasi jasa, sehingga selanjutnya lahir jasa-jasa *warehousing & forwarding, analytical laboratories, industrial & marine engineering, fumigation & industrial*

*hygiene*. Inovasi yang tiada hentinya, mendorong lahirnya jasa-jasa baru lainnya seperti: Jasa Verifikasi kapabilitas industri, Pemantauan ekspor melalui otomasi penerbitan sertifikat, Pemantauan realisasi investasi, Jasa survey Pemetaan dan GIS, Kajian Potensi Daerah, Jasa Produk Industri & Konsumen, Jasa Pemeriksaan Pasokan & Ritel Makanan, Jasa Uji Tanpa Rusak, Jasa Supervisi Proyek Investasi, Jasa Survey Kelautan dan Asuransi, Jasa Sertifikasi & Verifikasi Otomotif, Sertifikasi ISPS Code, Jasa Mineral & Batubara, Jasa Minyak & Gas, Jasa Pengkajian, Monitoring, Supervisi & Inspeksi Kehutanan, Jasa Lingkungan, Jasa Kelautan Perikanan, Jasa Pendukung Bisnis Finansial, Jasa Sertifikasi SMK3, Jasa Sertifikasi Sistem Manajemen, Sertifikasi ISO 9000 & ISO 14001, Jasa Sertifikasi produk.

Keanekaragaman jenis jasa dikemas secara terpadu, didukung tenaga ahli, jaringan kerja yang luas serta kemitraan usaha strategis dengan beberapa institusi internasional telah memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan PT.SUCOFINDO.

Melalui pendekatan manajemen terpadu, PT SUCOFINDO (Persero) bertekad untuk senantiasa meningkatkan kemampuan daya saingnya menghadapi pasar global.

### **Visi**

1. Menjadi perusahaan inspeksi, testing dan jasa terkait lainnya yang terkemuka di kawasan ASEAN.
2. Menjadi mitra bisnis dalam mitigasi risiko, dengan mengutamakan pemenuhan komitmen dan kualitas pelayanan yang dapat diandalkan.
3. Memiliki karyawan dan pegawai yang profesional, berpengetahuan serta bermutu yang dihargai dengan baik.
4. Memberikan nilai yang optimal kepada pemegang saham dan memperoleh pendapatan di atas rata-rata industri.

### **Misi**

Mengurangi risiko pelanggan dalam kegiatan perdagangan, investasi dan industri dengan memastikan kesesuaian terhadap standar, hukum dan peraturan yang berlaku.

#### **3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian secara langsung pada perusahaan inspeksi yaitu PT.SUCOFINDO (Persero) Cabang Bekasi yang beralamat di Jl. Arteri Tol Cibitung No.1. Cibitung-Bekasi 17520. Peneliti telah terlebih dahulu melakukan pra riset pada bulan Oktober 2012 Peneliti kemudian mengadakan penelitian lanjutan pada bulan April 2013.

### 3.2 Metode Penelitian

Pada penelitian ini yang digunakan adalah penelitian survei yang menjadikan sebagian individu dari suatu populasi sebagai responden atau sampelnya dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan riset deskriptif yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya (Umar, 2009:22).

Pada penelitian ini juga dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar, 2009:33). Ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian itu dapat terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan, serta menghasilkan pola hubungan sebab akibat (Prasetyo 2008:43).

### 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independet variabel*), yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

### **3.3.1 Kompensasi ( $X_1$ )**

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Kompensasi dalam bentuk langsung seperti isentif, upah, dan bonus sedangkan kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya. (Rivai dan Sagala, 2009:741).

### **3.3.2 Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. “Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. (Sedarmayanti, 2009, Vemmylia, 2009 dan Rivai, 2009).

### **3.3.3 Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

“kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. (Mathis and Jackson, 2001:98). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerja.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Kompensasi**

<b>Variabel Bebas I (X<sub>1</sub>): Kompensasi</b>				
<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Skala Ukur</b>
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, yang terdiri dari Kompensasi finansial langsung seperti isentif, gaji, dan bonus sedangkan kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya  (Rivai dan Sagala, 2009 : 741)	1. Kompensasi finansial langsung	1. Insentif	1,2	Skala Interval
		2. Gaji	3,4	
		3. Bonus	5	
	2. Kompensasi finansial tidak langsung	1. Asuransi kesehatan	6,7	
		2. Tunjangan pensiun	8,9	
		3. Tunjangan hari raya	10,11	

Sumber : Data diolah oleh penulis

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Variabel Bebas II (X<sub>2</sub>): Lingkungan Kerja</b>				
<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Skala Ukur</b>
Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Yang didapat dari fisik dan non fisik.  (Sedarmayanti 2009, Vemmylia 2009, Rivai 2009).	1. Fisik	1. Kebersihan	12,13	Skala Interval
		2. Ruang kerja	14,15	
		3. Udara	16,17	
		4. Penerangan	18,19	
		5. Fasilitas	20,21	
		6. Suara bising	22,23	
		7. Peralatan kerja	24,25	
	2. Non Fisik	1. Hubungan dengan atasan	26,27	
		2. Hubungan dengan rekan kerja	28,29	

Sumber : Data diolah oleh penulis

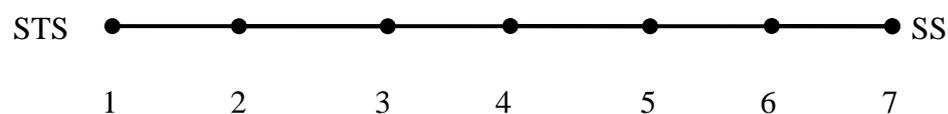
**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja</b>				
<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Skala Ukur</b>
kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang, terdiri dari pembayaran, promosi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan supervisi.  (Mathis and Jackson, 2001 : 98).	1. Pembayaran	1. Kelayakan gaji	30,31	Skala Interval
		2. Keadilan gaji	32,33	
	2. Promosi pekerjaan	1. Promosi naik jabatan	34,35	
		2. Kesempatan mengembangkan kemampuan dan keahlian	36,37	
	3. Pekerjaan itu sendiri	3. Senang dengan pekerjaan	38,39	
		4. Tanggung jawab dengan pekerjaan	40,41	
		5. Pekerjaan yang membosankan	42	
	4. Rekan kerja	6. Rekan kerja yang menyenangkan	43,44	
		7. Saling bekerjasama	45,46	
		8. Saling mendukung	47,48	
	5. Supervisi	1. Kualitas pengawasan	49,50	
		2. Frekuensi pengawasan	51,52	

Sumber : Data diolah oleh penulis

### 3.3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval. Menurut Sekaran (2003:18), “skala interval adalah skala pengukuran yang memiliki jarak yang sama antara satu objek dengan yang lainnya dan jarak tersebut dapat diketahui dengan pasti”. Adapun garis intervalnya sebagai berikut:



Sedangkan bobot skor menggunakan skala interval dapat dilihat pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4**  
**Kriteria Penilaian**

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1 - 2,19
Tidak Setuju	2,2 - 3,39
Kurang Setuju	3,4 - 4,59
Setuju	4,6 - 5,79
Sangat Setuju	5,8 - 7

Sumber: Data diolah oleh peneliti

## 3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sekaran (2007:265), “populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.Sucofindo, dari 4 divisi berjumlah 90 karyawan. Adapun jumlah

karyawan untuk masing-masing Sektor dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Jumlah karyawan pada PT.Sucofindo Cabang Bekasi**

Divisi	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)	Jumlah Sampel
Divisi AGRI	24	28,89%	$(24 / 90) \times 74 = 20$
Divisi INCO	25	26,67%	$(25 / 90) \times 74 = 21$
Divisi RKT	26	27,78%	$(26 / 90) \times 74 = 21$
Divisi JUM (JASA UMUM)	15	16,66%	$(15 / 90) \times 74 = 12$
Total	90	100	74

sumber: diolah oleh peneliti, 2012

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sekaran (2007:266), sampel merupakan subkelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian.

Menurut Slovin (dalam Sekaran, 2007:78), dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi

$$n = \frac{1}{1 + 90(0,05)^2}$$
$$= 73,4$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel untuk penelitian ini sebanyak 73,4 yang dibulatkan menjadi 74 responden. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). *Simple random sampling* adalah metode pemilihan ukuran sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Terdapat dua cara dalam pengambilan sampel menggunakan *teknik simple random sampling*, yaitu cara undian dan dengan menggunakan tabel angka acak. Pengambilan sampel dalam penelitian ini tidak dilakukan dengan cara menggunakan tabel angka acak, tetapi dengan cara undian. Cara undian dilakukan dengan terlebih dahulu memberi nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai banyaknya sampel yang dibutuhkan.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian (Sekaran, 2007:219). Adapun data primer di dalam penelitian ini didapat melalui metode pengumpulan data berikut ini:

- a. Menurut Sekaran (2007:49) “Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut”. Metode ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT.Sucofindo yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.
- b. Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden.

### **3.5.2 Data Sekunder**

Dalam penelitian ini, data sekunder tersebut didapat melalui survei literatur. Menurut Sekaran (2007:63), survei literatur adalah pendokumentasian dari tinjauan komprehensif terhadap sumber data sekunder yang terkait dengan penelitian tersebut, baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini, survei literatur dilakukan dengan cara mencari, membaca, dan atau mengumpulkan data-data sekunder yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal, karya

ilmiah, skripsi dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian. Selain itu data yang didapat dari tempat penelitian.

### 3.6 Metode Analisis

#### 3.6.1 Uji Intstrumen

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran (2007: 52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Priyatno (2010: 90), uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuisisioner, apakah *item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* (Sekaran, 2007: 130). Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2007: 54), uji reliabilitas uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Menurut Nannuly (dalam Sekaran, 2007: 56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai 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 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Sekaran (2007: 77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali (dalam Bintoro, 2010: 36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0.05$ .

### 3.6.2.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010: 73), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel 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), 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 (Priyatno, 2010: 73).

### 3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sekaran (2007:80), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF  $< 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Sekaran, 2007: 81).

### 3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sekaran (2007:82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Sekaran, 2007:82). Menurut Priyatno (2010:84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model bregresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

### 3.6.3 Analisis Regresi

#### 3.6.3.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2010:59). Rumus  $t_{hitung}$  pada analisa regresi adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi

Sb = standar error

langkah-langkah uji t menurut Priyatno (2010:59) adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis 1:

Ho : Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Ha : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

Ho : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05. Signifikansi 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3. Menentukan  $t_{hitung}$

4. Menentukan  $t_{tabel}$ .  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0.05.

5. Membuat kesimpulan dengan kriteria pengujian:

- a. Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Ho diterima.
- b. Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak.
- c. Jika tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka Ho diterima
- d. Jika tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka Ho ditolak.

Kriteria uji t: tolak hipotesis nol bila nilai p-value t-test  $< 0.05$ .

### 3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ).

Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan rumus :

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

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

$n$  : Jumlah data atau kasus

$k$  : Jumlah variabel

Langkah-langkah melakukan uji F menurut Priyatno (2010:67) adalah:

#### 1. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis 3:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

$H_a$  : Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Menentukan tingkat signifikansi (Tingkat signifikansi menggunakan 0,05,  $\alpha = 5\%$ )
3. Menentukan  $F_{hitung}$
4. Menentukan F tabel. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik.
5. Membuat kesimpulan dengan kriteria pengujian:
  - a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
  - c. Jika tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak.
  - d. Jika tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima.

Kriteria pengujian menurut Yamin (2009:156) adalah:

Tolak hipotesis nol bila nilai signifikan value f test  $< 0.05$  yang berarti secara keseluruhan variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

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

Menurut Priyatno (2010: 66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66).

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_{1x_2})}{1-(rx_{1x_2})^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$ry_{x_1}$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $Y$

$ry_{x_2}$  = Korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan  $Y$

$rx_{1x_2}$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$

#### Kriteria

1. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

#### **3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Menurut Priyatno (2010: 55), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010: 55).

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

### 3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61).

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

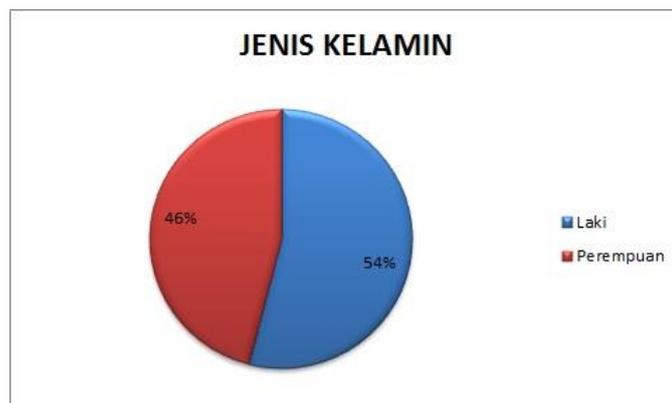
## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Unit Analisis

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 74 orang karyawan PT.Sucofindo cabang Bekasi pada empat divisi yaitu Divisi RKT (*Rekayasa & Transportasi*), Divisi AGRI (*Agricultural*), Divisi INCO (*Industrial & Consumer Product*), dan Divisi JUM (*Jasa umum*). Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama mengenai kompensasi, bagian kedua mengenai lingkungan kerja dan bagian ketiga mengenai kepuasan kerja.

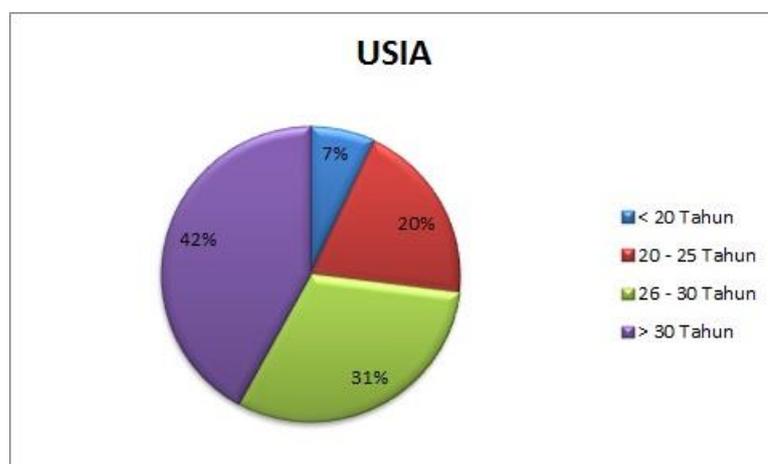
Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, bagian pekerjaan, masa kerja, dan penghasilan. Adapun data mengenai profil responden dihasilkan dalam bentuk *pie chart* berikut ini :



Gambar 4.1

*Pie Chart* responden berdasarkan jenis kelamin  
Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan pada gambar 4.1 diketahui bahwa dari 74 responden yang terpilih sebagai sampel sebanyak 40 orang (54%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 34 orang (46%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT.Sucofindo cabang Bekasi mayoritas jumlah karyawan laki-laki maupun perempuan hampir seimbang.

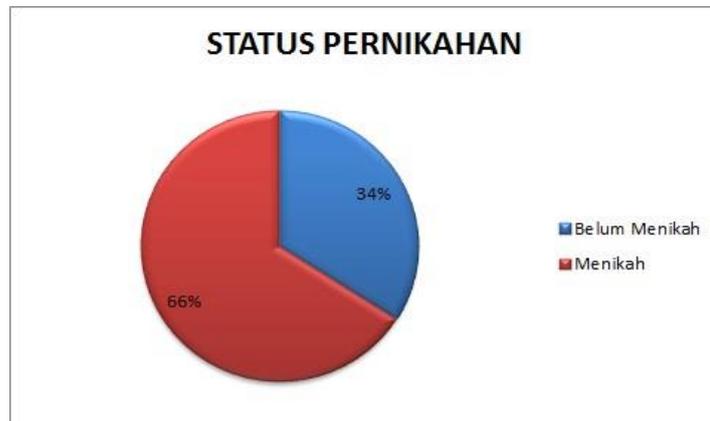


Gambar 4.2

*Pie Chart* responden berdasarkan usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 4.2 sebagian besar karyawan berusia < 20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 7%. Diurutan selanjutnya adalah karyawan berusia 20-25 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 20%. Kemudian diurutan selanjutnya adalah karyawan berusia 26-30 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 31%. Sedangkan untuk karyawan > 30 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 42%. PT.Sucofindo cabang Bekasi rata-rata usia karyawannya berkisar > 30 tahun, sehingga mayoritas usia karyawannya sangat matang.



Gambar 4.3

*Pie Chart* responden berdasarkan status pernikahan  
 Sumber: Data diolah oleh peneliti

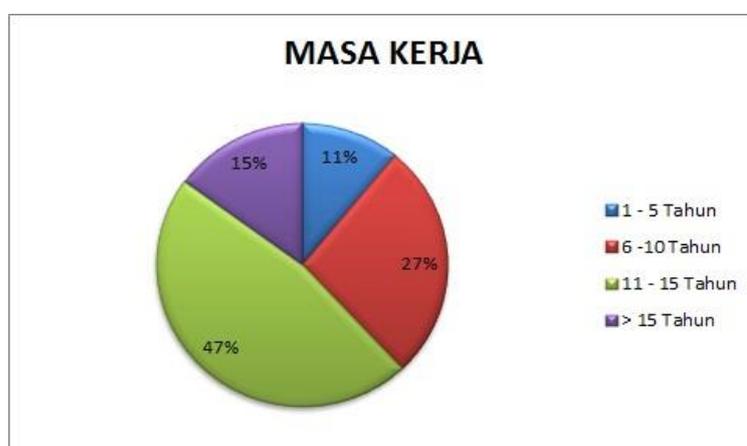
Berdasarkan gambar 4.3, dari total 74 responden, sebanyak 25 responden atau 34% belum menikah dan sebanyak 49 responden atau 66% sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Sucofindo cabang Bekasi sudah menikah.



Gambar 4.4

*Pie Chart* responden berdasarkan pendidikan terakhir  
 Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 4.4, dari total 74 responden, sebanyak 6 responden atau 8% merupakan lulusan SMU/Sederajat, 10 responden atau 14% merupakan lulusan Diploma (D1/D2/D3), 55 responden atau 74% merupakan lulusan Sarjana (S1), dan 3 responden atau 4% merupakan lulusan Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT.Sucofindo cabang Bekasi merupakan lulusan Sarjana Strata Satu (S1).

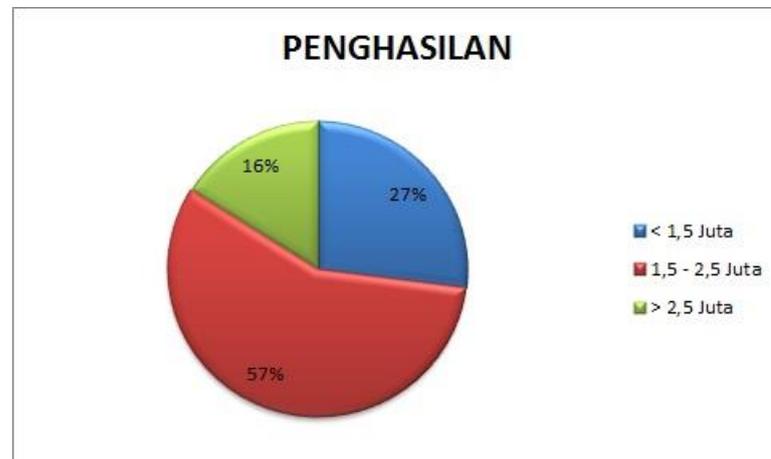


Gambar 4.5

*Pie Chart* responden berdasarkan masa kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 4.5, dari total 74 responden sebanyak 8 responden atau 11% memiliki masa kerja antara satu sampai lima tahun, 20 responden atau 27% memiliki masa kerja antara enam sampai sepuluh tahun, 35 responden atau 47% memiliki masa kerja antara sebelas sampai lima belas tahun dan 11 responden atau 15% memiliki masa kerja lebih dari lima belas tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja pegawai pada PT.Sucofindo cabang Bekasi adalah sebelas sampai lima belas tahun.



Gambar 4.6

*Pie Chart* berdasarkan penghasilan

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 4.6, dari total 74 responden, sebanyak 20 responden atau 27% berpenghasilan kurang dari satu koma lima juta, sebanyak 42 responden atau 57% berpenghasilan antara satu koma lima juta sampai dua koma lima juta dan sebanyak 12 responden atau 16% berpenghasilan lebih dari dua koma lima juta.

## 4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas menggunakan 30 responden sebagai sample uji coba. Responden yang dipilih berasal dari karyawan diluar Divisi

RKT (*Rekayasa & Transportasi*), Divisi AGRI (*Agricultural*), Divisi INCO (*Industrial & Consumer Product*), dan Divisi JUM (*Jasa umum*). Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson* (*product moment*) yang diolah dengan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 18.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Skor	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kompensasi</b>			
1	0.578	0.361	Valid
2	0.605	0.361	Valid
3	0.521	0.361	Valid
4	0.477	0.361	Valid
5	0.599	0.361	Valid
6	0.599	0.361	Valid
7	0.658	0.361	Valid
8	0.688	0.361	Valid
9	0.626	0.361	Valid
10	0.559	0.361	Valid
11	0.565	0.361	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>			
12	0.595	0.361	Valid
13	0.622	0.361	Valid
14	0.702	0.361	Valid
15	0.573	0.361	Valid
16	0.603	0.361	Valid

17	0.296	0.361	Tidak Valid
18	0.570	0.361	Valid
19	0.547	0.361	Valid
20	0.578	0.361	Valid
21	0.386	0.361	Valid
22	0.470	0.361	Valid
23	0.210	0.361	Tidak Valid
24	0,432	0,361	Valid
25	0,135	0,361	Tidak Valid
26	0,603	0,361	Valid
27	0,646	0,361	valid
28	0,456	0,361	valid
29	0.561	0.361	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>			
30	0.573	0.361	Valid
31	0.464	0.361	Valid
32	0.312	0.361	Tidak Valid
33	0.429	0.361	Valid
34	0.651	0.361	Valid
35	0.467	0.361	Valid
36	0.475	0.361	Valid
37	0.422	0.361	Valid
38	0.260	0.361	Tidak Valid
39	0.550	0.361	Valid
40	0.453	0,361	Valid
41	0.296	0,361	Valid
42	0.513	0,361	Valid
43	0.493	0,361	Valid
44	0.407	0,361	Valid
45	0.436	0,361	Valid
46	0.204	0,361	Tidak Valid
47	0.474	0,361	Valid
48	0.504	0,361	Valid
49	0.522	0,361	Valid
50	0.593	0,361	Valid
51	0.403	0,361	Valid
52	0.296	0,361	Tidak Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.1, hasil uji validitas untuk keseluruhan item pernyataan pada kuesioner diatas menyatakan adanya data valid dimana masing-masing butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $n= 30$ ) sebesar 0.361 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam penelitian. Adapun data yang tidak valid dimana data yang tidak memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari 0.361 yaitu pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terdapat pada bagian nomer 17, nomer 23 dan nomer 25. Sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) terdapat pada bagian nomer 32, nomer 38, nomer 46 dan nomer 52.

#### **4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji realibilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

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.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Kompensasi	0.802	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.849	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.829	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang telah dilakukan untuk semua variabel, didapatkan skor *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0.802, 0.849, dan 0.829. Jadi, instrumen dari keseluruhan *item* tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *croanbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

## 4.2.2 Analisis Deskriptif

### 4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Jumlah pernyataan untuk variabel kompensasi sebanyak 11 pernyataan. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>DIMENSI KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG</b>											
1	Saya beranggapan insentif yang saya terima sesuai dengan prosedur dari perusahaan.	0	0.00	7	9.46	27	36.49	33	44.59	7	9.46
2	Saya beranggapan insentif yang saya terima tepat pada waktunya.	0	0.00	7	9.46	29	39.19	34	45.95	4	5.41
3	Saya beranggapan gaji yang didapat sesuai dengan beban kerja.	0	0.00	5	6.76	37	50.00	22	29.73	10	13.51
4	Saya beranggapan gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja.	0	0.00	11	14.86	28	37.84	29	39.19	6	8.11
5	Saya beranggapan bonus yang saya terima telah memenuhi harapan saya.	0	0.00	10	13.51	39	52.70	24	32.43	1	1.35
	<b>Mean Dimensi Kompensasi finansial langsung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>10.81</b>	<b>160</b>	<b>43.24</b>	<b>142</b>	<b>38.38</b>	<b>28</b>	<b>7.57</b>
<b>DIMENSI KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG</b>											
6	Saya beranggapan program asuransi kesehatan yang saya terima telah memenuhi harapan saya.	0	0.00	4	5.41	32	43.24	32	43.24	6	8.11
7	Saya beranggapan program asuransi kesehatan yang diberikan kepada saya dapat memenuhi standar perusahaan.	0	0.00	5	6.76	31	41.89	34	45.95	4	5.41
8	Saya beranggapan program tunjangan pensiun di perusahaan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan bekerja.	0	0.00	3	4.05	33	44.59	33	44.59	5	6.76
9	Saya beranggapan program tunjangan pensiun di perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja.	0	0.00	1	1.35	35	47.30	35	47.30	3	4.05

10	Saya beranggapan program tunjangan hari raya yang saya terima tepat pada waktunya.	0	0.00	2	2.70	41	55.41	27	36.49	4	5.41
11	Saya beranggapan program tunjangan hari raya yang saya terima dapat memberikan motivasi kerja karyawan.	0	0.00	5	6.76	32	43.24	34	45.95	3	4.05
	<b>Mean Dimensi Kompensasi finansial tidak langsung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.33</b>	<b>4.50</b>	<b>204</b>	<b>45.95</b>	<b>195</b>	<b>43.92</b>	<b>25</b>	<b>5.63</b>
	<b>Total Variabel Kompensasi (%)</b>		<b>0</b>		<b>7.7</b>		<b>44.60</b>		<b>41.15</b>		<b>6.6</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2013

Berdasarkan tabel 4.3, dimensi pada variabel kompensasi memiliki 11 pernyataan, yang terdiri dari pernyataan yang bersifat positif. Dalam dimensi kompensasi finansial langsung, Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 10.81%, menyatakan kurang setuju sebesar 43.24%, dan menyatakan setuju sebesar 38.38%, menyatakan sangat setuju sebesar 7,57%.

Dalam dimensi kompensasi finansial tidak langsung, Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 4.50%, menyatakan kurang setuju sebesar 45.95%, dan menyatakan setuju sebesar 43.92%, menyatakan sangat setuju sebesar 5.63%.

Secara keseluruhan maka responden menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 7.7%, menyatakan kurang setuju setuju sebesar 44.60%, dan menyatakan setuju sebesar 41.15%, menyatakan sangat setuju sebesar 6.6%.

Jadi kesimpulan yang diambil rata-rata responden kurang setuju dengan kompensasi diperusahaan tempat mereka bekerja di karenakan, sebagian besar karyawan mengeluhkan kesimpulan kondisi perusahaan pada PT.Sucofindo cabang Bekasi yaitu kompensasi yang diterima para karyawan kurang memuaskan dikarenakan besaran kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan. Begitu juga dengan uang lembur tidak sesuai dengan jam kerja lembur sesungguhnya bahwa kompensasi di perusahaan kurang memenuhi keinginan dan kebutuhan para karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja tentunya akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

#### 4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jumlah pernyataan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 15 pernyataan. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>DIMENSI LINGKUNGAN KERJA FISIK</b>											
12	Saya senang dengan kondisi kebersihan di sekitar ruang kerja.	0	0.00	2	2.70	35	47.30	34	45.95	3	4.05
13	Kebersihan sarana dan prasarana di tempat saya bekerja cukup baik.	2	2.70	15	20.27	29	39.19	26	35.14	2	2.70
14	Saya nyaman bekerja di ruang kerja ini.	7	9.46	30	40.54	21	28.38	16	21.62	0	0.00

15	Perusahaan ini sudah menciptakan ruang kerja yang sehat (Penerangan dan Sirkulasi udara).	2	2.70	36	48.65	25	33.78	11	14.86	0	0.00
16	Ruang kerja ini memiliki sirkulasi udara masuk yang cukup baik.	8	10.81	39	52.70	19	25.68	8	10.81	0	0.00
17	Ruang kerja ini memiliki cahaya yang tergolong baik.	1	1.35	19	25.68	17	22.97	36	48.65	1	1.35
18	Penerangan di ruang kerja saya cukup memadai.	1	1.35	27	36.49	7	9.46	36	48.65	3	4.05
19	Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai.	3	4.05	23	31.08	12	16.22	34	45.95	2	2.70
20	Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya.	6	8.11	22	29.73	35	47.30	11	14.86	0	0.00
21	Kebisingan di ruang kerja mengganggu konsentrasi saya.	4	5.41	25	33.78	34	45.95	11	14.86	0	0.00
22	Peralatan kerja cukup memadai.	4	5.41	37	50.00	21	28.38	12	16.22	0	0.00
	<b>Mean Dimensi Lingkungan Kerja Fisik.</b>	<b>38</b>	<b>4.67</b>	<b>275</b>	<b>33.78</b>	<b>255</b>	<b>31.33</b>	<b>235</b>	<b>28.87</b>	<b>11</b>	<b>1.35</b>
<b>DIMENSI LINGKUNGAN KERJA FISIK</b>											
23	Sapaan atasan pada saya memberikan rasa puas tersendiri.	0	0.00	40	54.05	24	32.43	10	13.51	0	0.00
24	Saya dapat berinteraksi dengan atasan dalam penyaluran ide.	10	13.51	26	35.14	26	35.14	12	16.22	0	0.00
25	Saya cocok dengan rekan kerja di tempat bekerja	0	0.00	12	16.22	19	25.68	40	54.05	3	4.05
26	Hubungan komunikasi sesama rekan kerja cukup baik.	0	0.00	14	18.92	24	32.43	32	43.24	4	5.41
	<b>Mean Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	<b>10</b>	<b>3.38</b>	<b>92</b>	<b>31.08</b>	<b>93</b>	<b>31.42</b>	<b>94</b>	<b>31.76</b>	<b>7</b>	<b>2.36</b>
	<b>Total Variabel Lingkungan Kerja (%)</b>		<b>4.02</b>		<b>32.43</b>		<b>31.38</b>		<b>30.31</b>		<b>1.86</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2013

Berdasarkan tabel 4.4, dimensi pada variabel lingkungan kerja memiliki 15 pernyataan, yang terdiri dari pernyataan yang bersifat positif. Dalam dimensi lingkungan kerja fisik, Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4.67%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 33.78%, menyatakan kurang setuju sebesar 31.33%, dan menyatakan setuju sebesar 28.87%, menyatakan sangat setuju sebesar 1.35%.

Sedangkan dalam dimensi lingkungan kerja non fisik, Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3.38%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 31.08%, menyatakan kurang setuju sebesar 31.42% ,menyatakan setuju sebesar 31.76% dan menyatakan sangat setuju sebesar 1.86%.

Secara keseluruhan maka responden menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4.02%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 32.43%, menyatakan kurang setuju sebesar 31.38%, dan menyatakan setuju sebesar 30.31%, menyatakan sangat setuju sebesar 1.86%.

Jadi kesimpulan yang diambil rata-rata responden tidak setuju dengan lingkungan kerja diperusahaan tempat mereka bekerja di karenakan, sebagian besar karyawan mengeluhkan kurangnya diperhatikan kondisi sekitar lingkungan ruangan kerja seperti tata letak ruang karyawan yang terlalu kecil sehingga membuat para karyawan kurang nyaman dalam bekerja, tata letak peralatan kantor yang tidak teratur seperti alat fotokopi ditengah ruangan yang dapat mengganggu jalan dan mengganggu konsentrasi karyawan bekerja, tidak adanya pergantian sirkulasi udara yang masuk dalam ruangan kerja dan pencahayaan yang kurang memadai.

#### **4.2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja terdiri dari lima dimensi, yaitu pembayaran, promosi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan supervisi. Jumlah pernyataan untuk variable kepuasan kerja sebanyak 19 pernyataan. Persentase

skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS	
		JUM	%	JUM	%	JUM	%	JUM	%	JUM	%
<b>DIMENSI PEMBAYARAN</b>											
27	Gaji yang saya terima cukup layak untuk memenuhi kebutuhan.	0	0.0%	17	22.97 %	32	43.24 %	25	33.78 %	0	0.0%
28	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan.	0	0.0%	19	25.68 %	31	41.89 %	24	32.43 %	0	0.0%
29	Gaji yang saya terima cukup adil.	0	0.0%	16	21.62%	24	32.43%	34	45.95%	0	0.0%
	<b>Mean Dimensi Pembayaran</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>52</b>	<b>23.43%</b>	<b>87</b>	<b>39.19%</b>	<b>83</b>	<b>37.39%</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>DIMENSI PROMOSI</b>											
30	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan.	4	5.41 %	30	40.54 %	17	22.97 %	23	31.08 %	0	0.0%
31	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kriteria yang baik dalam mempromosikan jabatan.	0	0.0%	20	27.03 %	34	45.95 %	20	27.03 %	0	0.0%
32	Perusahaan ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier saya.	0	0.0%	35	47.30 %	21	28.38 %	18	24.32 %	0	0.0%
33	Pelatihan yang diberikan mampu mengembangkan kemampuan saya dalam bekerja.	0	0.0%	26	35.14 %	13	17.57 %	33	44.59 %	2	2.7%
	<b>Mean Dimensi Promosi.</b>	<b>4</b>	<b>1.35%</b>	<b>111</b>	<b>37.50%</b>	<b>85</b>	<b>28.72%</b>	<b>94</b>	<b>31.76</b>	<b>2</b>	<b>0,67%</b>
<b>DIMENSI PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>											
34	Saya senang dengan hasil kerja selama ini.	0	0.0%	23	31.08 %	37	50%	14	18.92 %	0	0.0%
35	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya.	0	0.0%	32	43.24 %	13	17.57 %	27	36.49 %	2	2.7%
36	Tanggung jawab yang tinggi akan menjadi pusat perhatian atasan.	2	2.7%	28	37.84 %	11	14.86 %	27	36.49 %	6	8.1%
37	Pekerjaan di tempat saya bekerja membosankan.	0	0.0%	24	32.43%	17	22.97%	29	39.19%	4	5.41%
	<b>Mean Dimensi</b>	<b>2</b>	<b>0.67%</b>	<b>107</b>	<b>36.15%</b>	<b>78</b>	<b>26.35%</b>	<b>97</b>	<b>32.77</b>	<b>12</b>	<b>4.05%</b>

	Pekerjaan itu sendiri.										
<b>DIMENSI REKAN KERJA</b>											
38	Rekan kerja di tempat saya bekerja sangat menyenangkan.	0	0.0%	33	44.59%	16	21.62%	23	31.08%	2	2.7%
39	Dalam melaksanakan setiap tugas dilakukan saling membantu antar rekan kerja.	0	0.0%	19	25.68%	30	40.54%	25	33.78%	0	0.0%
40	Di tempat saya bekerja memiliki kerjasama yang baik dalam teamwork.	2	2.7%	35	47.30%	17	22.97%	20	27.03%	0	0.0%
41	Saya selalu didukung oleh rekan kerja.	1	1.35%	33	44.59%	24	32.43%	16	21.62%	0	0.0%
42	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja.	0	0.0%	19	25.68%	31	41.89%	24	32.43%	0	0.0%
	<b>Mean Dimensi Rekan kerja.</b>	<b>3</b>	<b>0.81%</b>	<b>139</b>	<b>37.57%</b>	<b>118</b>	<b>31.89%</b>	<b>108</b>	<b>29.19%</b>	<b>2</b>	<b>0.54%</b>
<b>DIMENSI SUPERVISI</b>											
43	Atasan saya melakukan pengawasan ketat dalam pekerjaan.	0	0.0%	28	37.84%	23	31.08%	23	31.08%	0	0.0%
44	Atasan saya memberi masukan atau solusi pada setiap tugas.	0	0.0%	37	50%	22	29.73%	15	20.27%	0	0.0%
45	Atasan saya melakukan pengawasan lebih rutin dalam bekerja.	0	0.0%	28	37.84%	18	24.32%	28	37.84%	0	0.0%
	<b>Mean Dimensi Supervisi.</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0%</b>	<b>93</b>	<b>41.89%</b>	<b>63</b>	<b>28.38%</b>	<b>66</b>	<b>29.73%</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>
	<b>Total Variabel Kepuasan Kerja(%)</b>	<b>0.57%</b>		<b>35.31%</b>		<b>30.91%</b>		<b>32.17%</b>		<b>1.05%</b>	

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 4.5, dimensi pada variabel kepuasan kerja memiliki 19 pernyataan, yang terdiri dari pernyataan yang bersifat positif. Dalam pembayaran, Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0.0%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 23.43%, menyatakan kurang setuju sebesar 39.19%, dan menyatakan setuju sebesar 37.39%, menyatakan sangat setuju sebesar 0.0%.

Dalam dimensi kepuasan kerja promosi pekerjaan, Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1.35%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 37.50%, menyatakan kurang setuju sebesar 28.72%, dan menyatakan setuju sebesar 31.76%, menyatakan sangat setuju sebesar 0.67%. Sedangkan dalam dimensi kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri, Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0.67%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 36.15%, menyatakan kurang setuju sebesar 26.35%, dan menyatakan setuju sebesar 32.77%, menyatakan sangat setuju sebesar 4.05%.

Sama halnya dalam dimensi kepuasan kerja rekan kerja, Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0.81%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 37.57%, menyatakan kurang setuju sebesar 31.89%, dan menyatakan setuju sebesar 29.19%, menyatakan sangat setuju sebesar 0.54%. Sedangkan untuk kepuasan kerja pada dimensi supervisi Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0.0%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 41.89%, menyatakan kurang setuju sebesar 28.38%, dan menyatakan setuju sebesar 29.73%, menyatakan sangat setuju sebesar 0.0%.

Secara keseluruhan maka responden menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0.57%. Responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 35.31%, menyatakan kurang setuju sebesar 30.91%, dan menyatakan setuju sebesar 32.17%, menyatakan sangat setuju sebesar 1.05%.

Jadi kesimpulan yang diambil rata-rata responden kurang setuju dengan kepuasan kerja diperusahaan tempat mereka bekerja di karenakan dari hasil wawancara, sebagian besar karyawan mengeluhkan tentang pengawasan dan rekan kerja. Pada PT.Sucofindo cabang Bekasi terdapat masalah pengawasan yang membuat para karyawan merasa adanya ketidaknyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dikarenakan pengawasan atasan pada karyawan-karyawannya selalu memantau pekerjaan mereka apa saja yang sedang dilakukan dan itupun atasan melakukan pengawasannya dengan ketat. Selain itu karyawan mengeluhkan tentang rekan kerja, hubungan antar sesama karyawan yang tidak begitu harmonis karena kurangnya kerjasama dalam mengevaluasi tugas-tugas sehingga pekerjaan terbengkalai dan selesai tidak pada waktunya. Begitupun hubungan atasan dengan karyawan yang kurangnya komunikasi selalu adanya perbedaan pendapat atau ide-ide dalam pekerjaan. Lalu masalah dalam promosi pekerjaan, pada PT.Sucofindo cabang Bekasi kurangnya pelatihan-pelatihan pada karyawan sehingga membuat para karyawan tidak dapat mengembangkan kemampuan dan keahliannya.

#### **4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

### 4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPENSAS I	LINGKUNGAN KERJA	KEPU ASAN KERJ A
N		74	74	74
Normal Parameters(a,b)	Mean	50.27	57.55	76.16
	Std. Deviation	3.739	7.038	5.029
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.058	.082
	Positive	.071	.058	.082
	Negative	-.073	-.047	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.625	.502	.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.829</b>	<b>.962</b>	<b>.695</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Hasil uji normalitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0.829, lingkungan kerja sebesar 0.962, dan kepuasan kerja sebesar 0.695. Jadi, variabel kompensasi, lingkungan

kerja, dan kepuasan kerja berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

#### 4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dan 4.8.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja**  
**dengan Variabel Kompensasi**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUA SAN KERJA *	Between (Combined) Groups	797.717	15	53.181	2.942	.002
	Linearity	344.270	1	344.270	19.047	<b>.000</b>
	Deviation from Linearity	453.447	14	32.389	1.792	.062
KOMPE NSASI	Within Groups	1048.337	58	18.075		
	Total	1846.054	73			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.7, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja**  
**dengan Variabel Lingkungan Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	1083.587	26	41.676	2.569	.002
		Linearity	685.395	1	685.395	42.249	<b>.000</b>
		Deviation from Linearity	398.193	25	15.928	.982	.506
	Within Groups		762.467	47	16.223		
	Total		1846.054	73			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.8, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

#### 4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients(a)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.930	<b>1.075</b>
	LINGKUNGAN KERJA	.930	<b>1.075</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabel 4.9, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1.075. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar  $1.075 < 5$ .

#### 4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi. 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 4.10.

Pada tabel 4.10, diketahui korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.945 dan korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.999. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

			Unstandardize d Residual	KOMPENSASI	LINGKUN GAN KERJA
Spear man's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.008	.000
		Sig. (2-tailed)	.	<b>.945</b>	<b>.999</b>
		N	74	74	74
	KOMPENSASI	Correlation Coefficient	.008	1.000	.170
		Sig. (2-tailed)	.945	.	.147
		N	74	74	74
	LINGKUNGA N KERJA	Correlation Coefficient	.000	.170	1.000
		Sig. (2-tailed)	.999	.147	.
		N	74	74	74

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

#### 4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.2.4.1 Hipotesis 1 ( $H_1$ ): Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

##### 4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk $H_1$ (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh secara positif dan signifikan dari masing-masing variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Dalam uji hipotesis pertama ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

$H_0$ : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_a$ : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji t:

1.  $H_0$  diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
2.  $H_0$  ditolak jika  $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

Berdasarkan signifikansi:

1.  $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0.05$ .
2.  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0.05$ .

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>46.965</b>	7.206		6.517	.000
	KOMPEN SASI	<b>.581</b>	.143	.432	<b>4.063</b>	<b>.000</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0  
a Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.11, didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 4.063. 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  $74-1-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel kompensasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti adalah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Chaisunnah dan Ani Muttaqiyathun (2008) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)”, hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel kompensasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,179 > 1,960$ , sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4.2.4.1.2 Model Regresi Linear Sederhana untuk H<sub>1</sub>

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y = 46.965 + 0.581X$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 46.965. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.581. Artinya, jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.581. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

#### 4.2.4.1.3 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) untuk H<sub>1</sub>

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel kompensasi, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Determinasi H<sub>1</sub>**

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432(a)	.186	.175	4.567

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan tabel 4.12, nilai  $R^2$  yang tercantum sebesar 0.186. Nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja yang sebesar 18,6%, sedangkan 81,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0.175.

#### 4.2.4.2 Hipotesis 2 ( $H_2$ ): Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

##### 4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk $H_2$ (Uji t)

Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

##### Rumusan Hipotesis 2

$H_0$ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_a$ : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji t:

1.  $H_0$  diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
2.  $H_0$  ditolak jika  $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

Berdasarkan signifikansi:

1.  $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0.05$ .
2.  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0.05$ .

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.13

**Tabel 4.13.**  
**Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>51.106</b>	3.871		13.203	.000
	LINGKUNGAN KERJA	<b>.435</b>	.067	.609	<b>6.521</b>	<b>.000</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.13, didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 6.521. 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  $74-1-1$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,994, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t. Signifikansi pada uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vemmylia (2009) yang berjudul “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN cabang Binjai”, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,185 > 1,980$ ). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisiennya yang lebih besar yaitu 4,185.

#### **4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H<sub>2</sub>**

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua seperti berikut ini:

$$Y = 51.106 + 0.435X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan bernilai 51.106. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.435. Artinya, jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.435. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

#### **4.2.4.2.3 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) untuk H<sub>2</sub>**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh

sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel lingkungan kerja, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Determinasi  $H_2$**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609(a)	.371	.363	4.015

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.14, nilai  $R^2$  yang tercantum sebesar 0.371. Nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang sebesar 37,1%, sedangkan 62,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0.363.

#### 4.2.4.3 Hipotesis 3 ( $H_3$ ): Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

##### 4.2.4.3.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas. Adapun hasil regresi linear berganda untuk variabel kompensasi dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.15.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>34.569</b>	6.332		5.459	.000
	KOMPENSA SI	<b>.392</b>	.123	.291	<b>3.194</b>	<b>.002</b>
	LINGKUN GAN KERJA	<b>.380</b>	.065	.532	<b>5.836</b>	<b>.000</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.15, variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.194. 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  $74 - 2 - 1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,994, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0.002, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Tabel 4.15. juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5.836, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil

dari 0.05. Artinya,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### 4.2.4.3.2 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

##### Hipotesis 3:

$H_0$ : Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

$H_a$ : Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji F:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ .
2.  $H_0$  ditolak Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Berdasarkan signifikansi:

1.  $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$ .
2.  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$ .

Hasil uji F untuk hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 4.16. berikut ini:

**Tabel 4.16.****Hasil Uji F Untuk H<sub>3</sub>****ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	831.188	2	415.594	<b>29.075</b>	<b>.000(a)</b>
	Residual	1014.866	71	14.294		
	Total	1846.054	73			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.16, didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29.075. 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  $74-2-1$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,13, dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti adalah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

**4.2.4.3.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda untuk H<sub>3</sub>**

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y = 34.569 + 0.392X_1 + 0.380X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 34.569, dengan demikian, jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan bernilai 34.569. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.392. 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 0.392.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.380. Artinya, jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan dan nilai variabel kompensasi ( $X_1$ ) tetap, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.380. Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4.2.4.3.4 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) untuk $H_3$

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Determinasi  $H_3$**   
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671(a)	.450	.435	3.781

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel 4.17, nilai  $R^2$  yang tercantum sebesar 0,450. Dengan demikian, variable kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 45%. Sisanya, 55% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0.435.

#### 4.2.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.18.

**Tabel. 4.18**  
**Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear**

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted $R^2$	$t_{hitung}/ F_{hitung}$ Signifikansi
Analisis Regresi Linear Sederhana	H <sub>1</sub> : Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	H <sub>0</sub> ditolak	$Y = 46.965 + 0.581X_1$	.175	4,063 0,000
	H <sub>2</sub> : lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja	H <sub>0</sub> ditolak	$Y = 51.106 + 0.435X_2$	.363	6,521 0,000
Analisis Regresi Linear Berganda	H <sub>3</sub> : Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja (simultan)	H <sub>0</sub> ditolak	$Y = 34.569 + 0.392X_1 + 0.380X_2$	.435	29,075 0,000
	Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	H <sub>0</sub> ditolak			3,194 0,002
	Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	H <sub>0</sub> ditolak			5,386 0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 4.18, menjelaskan bahwa berdasarkan analisis regresi linier sederhana atau dengan asumsi bahwa analisis dilakukan secara sederhana untuk pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dimana  $H_0$  pada hipotesis pertama ditolak. Artinya, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chaisunnah dan Ani Muttaqiyathun (2008) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Pt.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya), hasil penelitian menunjukkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) nilai t hitung  $>$  t tabel = 2,179  $>$  1,960, sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Siti fathonah dan Ida utami (2007) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) Sebagai Variabel Pemoderasi”, hasil penelitian 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 secretariat daerah kabupaten Karanganyar.

Sementara itu, hasil  $H_0$  untuk hipotesis kedua juga ditolak.

Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vemmylia (2009) yang berjudul “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN cabang Binjai”, hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena variabel lingkungan kerja diperoleh dengan nilai  $t_{hitung} = 4,185$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,980$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,185 > 1,980$ ). sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Serta penelitian dari Irene Patty (2007) yang berjudul: “Lingkungan Kerja dan Evaluasi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pemerintah Daerah Kota Ambon”, hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan pada pemerintah daerah kota Ambon diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,777$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,0105$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Jadi  $H_0$  diterima dan terbukti lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). sedangkan nilai probabilitas (signifikan) untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,000 dimana  $\alpha = 0,05 > 0,000$ . ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien *adjusted R<sup>2</sup>* kompensasi yang sebesar 0.175 lebih besar dari nilai *adjusted R<sup>2</sup>* lingkungan kerja yang sebesar 0.363. Maka dari itu, kompensasi lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan lingkungan kerja.

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah  $Y = 46.965 + 0.581X_1$ , sedangkan untuk hipotesis kedua adalah  $Y = 51.106 + 0.435X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut, nilai koefisien regresi untuk variabel bebas pada masing-masing hipotesis bernilai positif atau sama-sama memiliki arah pengaruh yang selaras dengan variabel terikatnya, yaitu kepuasan kerja. Implikasinya, setiap peningkatan nilai tersebut sebesar satu satuan akan meningkatkan pula nilai variabel kepuasan kerja (Y).

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 yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah  $Y = 34.569 + 0.392X_1 + 0.380X_2$ . Artinya, kedua variabel bebas tersebut secara simultan memiliki arah pengaruh yang sama-sama positif terhadap satu variabel terikatnya, yaitu kepuasan kerja. Keseluruhan hasil dalam penelitian ini juga bisa terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda secara parsial untuk kedua variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka  $H_0$  pada hipotesis pertama ditolak.

Artinya, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu,  $H_0$  pada hipotesis kedua ditolak. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi RKT (*Rekayasa & Transportasi*), Divisi AGRI (*Agricultural*), Divisi INCO (*Industrial & Consumer Product*) dan Divisi JUM (*Jasa Umum*). PT.Sucofindo cabang Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sucofindo cabang Bekasi. Hal ini diperkuat karena adanya keluhan dari para karyawan. Para karyawan menginginkan kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka. Selain itu, karyawan merasa ketidakadilan dan kelayakan dengan kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 18,6% antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Bekasi.
3. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 37,1% terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo Cabang Bekasi.

4. Secara empiris membuktikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sucofindo cabang Bekasi memiliki pengaruh signifikan sebesar 45%.

## 5.2 Saran

### 1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 45%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

### 2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Sucofindo cabang Bekasi :

- a. Dalam kompensasi, agar memperhatikan dan menerapkan keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.
- b. Meningkatkan fasilitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja pada PT.Sucofindo cabang Bekasi, seperti memperluas ruangan kerja bagi karyawan, perhatikan kebersihan sekitar ruang kerja, kondisikan pencahayaan yang lebih baik sehingga membuat karyawan tidak jenuh dalam bekerja, diadakan acara-acara seminar, kegiatan sosial untuk menjalin hubungan komunikasi yang baik antar sesama karyawan.

- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan dari atasan, dapat memberikan sistem promosi pekerjaan sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier atau promosi jabatan.
- d. Perhatikan hubungan rekan kerja atasan antar karyawan dan hubungan rekan kerja antar sesama karyawan dengan memberikan penyampaian komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT.Sucofindo cabang Bekasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Swasto. Budiar, Armanu Thoyib, Eko Ganis Sukoharsono, 2004. *Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Industri Rokok Kretek di Propinsi Jawa Timur)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 2, No. 2, p. 179.
- Chaisunah dan Ani Muttaqiyathun, 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Fathonah, Siti dan Ida Utami, 2007. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi*. STIE AUB SUARAKARTA.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson, 2005. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex, 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panudju, Agung, 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, Vol.1, No. 2.
- Patty, Irene, 2007. *Lingkungan Kerja dan Evaluasi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pemerintahan Daerah Kota Ambon*. Jurnal Eksekutif, Vol. 4, No. 2, p. 179.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Rivai, H. Veitzhzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Elviera, 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol. 16, No. 1, p. 18-24.
- Sedamayanti, 2009. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, 2007. *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi Keempat, Buku satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Edisi 1. Yogyakarta : CV. Andi.

Sutrisno, H. Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tim Penyusun. 2008. *Pedoman Penulisan Skripsi Sarjana Ekonomi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Triningsih, 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP NEGERI 30 SEMARANG TAHUN AJARAN 2005/2006*. Universitas Negeri Semarang.

Vemmylia, 2009. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. PLN Cabang Binjai*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan.

Yani. H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Asli. Jakarta : Mitra Wacana Media.

<http://www.sucofindo.co.id/> (diakses pada, Rabu 14 Oktober 2012)

<http://google.com>, diakses 30 Juni 2013 pukul 13:50

## Lampiran 1

### KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PT.Sucofindo cabang Bekasi

Dengan Hormat,

Saya Ayu Endah Pratiwi, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang sedang menyusun Skripsi Berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sucofindo cabang Bekasi”.

Saya harap Bapak/Ibu dapat mengisi kuisisioner dengan sebenar-benarnya dan sesuai dengan fakta yang terjadi. Untuk itu saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sekalian. Atas perhatian dan partisipasinya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya  
Ayu Endah Pratiwi

#### **Data Responden:**

1. Jenis kelamin : Pria / Wanita
2. Pendidikan Terakhir : SMA / Diploma (D1,D2,D3) / S1 / S2 / S3
3. Status Marital : Menikah / Belum Menikah
4. Masa kerja :
  - a. 1 – 5 tahun
  - b. 6 – 10 tahun
  - c. 11 – 15 tahun
  - d. > 15 tahun
5. Usia :
  - a.  $\leq 20$  tahun
  - b. 20 – 25 tahun
  - c. 26 – 30 tahun
  - d. > 30 tahun
6. Penghasilan :
  - a. < 1,5juta
  - b. 1,5 juta – 2,5 juta
  - c. > 2,5 juta

#### **Petunjuk pengisian kuisisioner:**

1. Bacalah dengan baik pernyataan serta alternatif jawaban yang tersedia
2. Dari skala 1 sampai dengan 7, berilah tanda terhadap pernyataan dibawah ini. Adapun arti angka penilaian yang anda pilih tersebut adalah sebagai berikut :



Sangat Tidak Setuju ----- Sangat Setuju

3. Berilah angka (v) pada angka yang sesuai dengan penilaian anda.

**Kuesioner Kompensasi**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya beranggapan insentif yang saya terima sesuai dengan prosedur dari perusahaan	●	●	●	●	●	●	●
2	Saya beranggapan insentif yang saya terima tepat pada waktunya	●	●	●	●	●	●	●
3	Saya beranggapan gaji yang didapat sesuai dengan beban kerja	●	●	●	●	●	●	●
4	Saya beranggapan gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja	●	●	●	●	●	●	●
5	Saya beranggapan bonus yang saya terima telah memenuhi harapan saya	●	●	●	●	●	●	●
6	Saya beranggapan program asuransi kesehatan yang saya terima telah memenuhi harapan saya	●	●	●	●	●	●	●
7	Saya beranggapan program asuransi kesehatan yang diberikan kepada saya dapat memenuhi standar perusahaan	●	●	●	●	●	●	●
8	Saya beranggapan program tunjangan pensiun di perusahaan saya dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan bekerja	●	●	●	●	●	●	●
9	Saya beranggapan program tunjangan di perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja	●	●	●	●	●	●	●
10	Saya beranggapan program tunjangan hari raya yang saya terima tepat pada waktunya	●	●	●	●	●	●	●
11	Saya beranggapan program tunjangan hari raya yang saya terima dapat memberikan motivasi kerja karyawan	●	●	●	●	●	●	●

### Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
12	Saya senang dengan kondisi kebersihan di sekitar ruang kerja	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
13	Kebersihan sarana dan prasarana di tempat saya bekerja cukup baik	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
14	Saya nyaman bekerja di ruang kerja ini	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
15	Perusahaan ini sudah menciptakan ruang kerja yang sehat (penerangan, sirkulasi udara)	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
16	Ruang kerja ini memiliki sirkulasi udara masuk yang cukup baik	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
17	Ruang kerja ini memiliki ventilasi yang baik	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
18	Ruang kerja ini memiliki cahaya yang tergolong baik	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
19	Penerangan di ruang kerja saya cukup memadai	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
20	Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
21	Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
22	Kebisingan di ruang kerja mengganggu konsentrasi saya	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
23	Suasana ruang kerja saya cukup bising	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
24	Peralatan kerja cukup memadai	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
25	Peralatan kerja sangat memudahkan pekerjaan saya	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						
26	Sapaan atasan pada saya memberikan rasa puas tersendiri	● — ● — ● — ● — ● — ● — ●						

27	Saya dapat berinteraksi dengan atasan dalam penyaluran ide	
28	Saya cocok dengan rekan kerja di tempat bekerja	
29	hubungan komunikasi sesama rekan kerja cukup baik	

### Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
30	Gaji yang saya terima cukup layak untuk memenuhi kebutuhan							
31	Gaji yang saya terima telah memenuhi harapan							
32	Gaji yang saya dapat sesuai dengan hasil prestasi dalam kerja							
33	Gaji yang saya terima cukup adil							
34	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan							
35	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kriteria yang baik dalam mempromosikan jabatan							
36	Perusahaan ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier saya							
37	Pelatihan yang diberikan mampu mengembangkan kemampuan saya dalam bekerja							
38	Saya bangga terhadap pekerjaan saya							
39	Saya senang dengan hasil kerja selama ini							
40	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya							
41	Tanggung jawab yang tinggi akan menjadi perhatian atasan							

42	Pekerjaan ditempat saya bekerja membosankan	
43	Rekan kerja ditempat saya bekerja sangat menyenangkan	
44	Dalam melaksanakan setiap tugas dilakukan saling membantu antar rekan kerja	
45	Ditempat saya bekerja memiliki kerjasama yang baik dalam teamwork	
46	Saya cocok terhadap rekan kerja dikantor saling bekerjasama	
47	Saya selalu didukung oleh rekan kerja	
48	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja	
49	Atasan saya melakukan pengawasan ketat dalam pekerjaan	
50	Atasan saya memberi masukan atau solusi pada setiap tugas	
51	Atasan saya melakukan pengawasan lebih rutin dalam bekerja	
52	Atasan saya mengevaluasi tugas yang kerjakan setiap jam kerja usai	

## Lampiran 2

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Skor	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Kompensasi</b>			
1	0.578	0.361	Valid
2	0.605	0.361	Valid
3	0.521	0.361	Valid
4	0.477	0.361	Valid
5	0.599	0.361	Valid
6	0.599	0.361	Valid
7	0.658	0.361	Valid
8	0.688	0.361	Valid
9	0.626	0.361	Valid
10	0.559	0.361	Valid
11	0.565	0.361	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>			
12	0.595	0.361	Valid
13	0.622	0.361	Valid
14	0.702	0.361	Valid
15	0.573	0.361	Valid
16	0.603	0.361	Valid
17	0.296	0.361	Tidak Valid
18	0.570	0.361	Valid
19	0.547	0.361	Valid
20	0.578	0.361	Valid
21	0.386	0.361	Valid
22	0.470	0.361	Valid
23	0.210	0.361	Tidak Valid
24	0,432	0,361	Valid
25	0,135	0,361	Tidak Valid
26	0,603	0,361	Valid
27	0,646	0,361	valid
28	0,456	0,361	valid
29	0.561	0.361	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>			

30	0.573	0.361	Valid
31	0.464	0.361	Valid
32	0.312	0.361	Tidak Valid
33	0.429	0.361	Valid
34	0.651	0.361	Valid
35	0.467	0.361	Valid
36	0.475	0.361	Valid
37	0.422	0.361	Valid
38	0.260	0.361	Tidak Valid
39	0.550	0,361	Valid
40	0.453	0,361	Valid
41	0.296	0,361	Valid
42	0.513	0,361	Valid
43	0.493	0,361	Valid
44	0.407	0,361	Valid
45	0.436	0,361	Valid
46	0.204	0,361	Tidak Valid
47	0.474	0,361	Valid
48	0.504	0,361	Valid
49	0.522	0,361	Valid
50	0.593	0,361	Valid
51	0.403	0.361	Valid
52	0.296	0,361	Tidak Valid

### Lampiran 3

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Kompensasi	0.802	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.849	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.829	0.6	Reliabel

### Reliability Kompensasi (X<sub>1</sub>)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	11

## Reability Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	15

## Reability Kepuasan Kerja (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	19

## Lampiran 4

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>DIMENSI KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG</b>											
1	Saya beranggapan insentif yang saya terima sesuai dengan prosedur dari perusahaan.	0	0.00	7	9.46	27	36.49	33	44.59	7	9.46
2	Saya beranggapan insentif yang saya terima tepat pada waktunya.	0	0.00	7	9.46	29	39.19	34	45.95	4	5.41
3	Saya beranggapan gaji yang didapat sesuai dengan beban kerja.	0	0.00	5	6.76	37	50.00	22	29.73	10	13.51
4	Saya beranggapan gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja.	0	0.00	11	14.86	28	37.84	29	39.19	6	8.11
5	Saya beranggapan bonus yang saya terima telah memenuhi harapan saya.	0	0.00	10	13.51	39	52.70	24	32.43	1	1.35
	<b>Mean Dimensi Kompensasi finansial langsung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>10.81</b>	<b>160</b>	<b>43.24</b>	<b>142</b>	<b>38.38</b>	<b>28</b>	<b>7.57</b>
<b>DIMENSI KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG</b>											
6	Saya beranggapan program asuransi kesehatan yang saya terima telah memenuhi harapan saya.	0	0.00	4	5.41	32	43.24	32	43.24	6	8.11
7	Saya beranggapan program asuransi kesehatan yang diberikan kepada saya dapat memenuhi standar perusahaan.	0	0.00	5	6.76	31	41.89	34	45.95	4	5.41
8	Saya beranggapan program tunjangan pensiun di perusahaan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan bekerja.	0	0.00	3	4.05	33	44.59	33	44.59	5	6.76
9	Saya beranggapan program tunjangan	0	0.00	1	1.35	35	47.30	35	47.30	3	4.05

	pensiun di perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja.										
10	Saya beranggapan program tunjangan hari raya yang saya terima tepat pada waktunya.	0	0.00	2	2.70	41	55.41	27	36.49	4	5.41
11	Saya beranggapan program tunjangan hari raya yang saya terima dapat memberikan motivasi kerja karyawan.	0	0.00	5	6.76	32	43.24	34	45.95	3	4.05
	<b>Mean Dimensi Kompensasi finansial langsung tidak</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.33</b>	<b>4.50</b>	<b>204</b>	<b>45.95</b>	<b>195</b>	<b>43.92</b>	<b>25</b>	<b>5.63</b>
	<b>Total Variabel Kompensasi (%)</b>	<b>0</b>			<b>7.7</b>		<b>44.60</b>		<b>41.15</b>		<b>6.6</b>

## Lampiran 5

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>DIMENSI LINGKUNGAN KERJA FISIK</b>											
12	Saya senang dengan kondisi kebersihan di sekitar ruang kerja.	0	0.00	2	2.70	35	47.30	34	45.95	3	4.05
13	Kebersihan sarana dan prasarana di tempat saya bekerja cukup baik.	2	2.70	15	20.27	29	39.19	26	35.14	2	2.70
14	Saya nyaman bekerja di ruang kerja ini.	7	9.46	30	40.54	21	28.38	16	21.62	0	0.00
15	Perusahaan ini sudah menciptakan ruang kerja yang sehat (Penerangan dan Sirkulasi udara).	2	2.70	36	48.65	25	33.78	11	14.86	0	0.00
16	Ruang kerja ini memiliki sirkulasi udara masuk yang cukup baik.	8	10.81	39	52.70	19	25.68	8	10.81	0	0.00
17	Ruang kerja ini memiliki cahaya yang tergolong baik.	1	1.35	19	25.68	17	22.97	36	48.65	1	1.35
18	Penerangan di ruang kerja saya cukup memadai.	1	1.35	27	36.49	7	9.46	36	48.65	3	4.05
19	Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai.	3	4.05	23	31.08	12	16.22	34	45.95	2	2.70
20	Fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya.	6	8.11	22	29.73	35	47.30	11	14.86	0	0.00
21	Kebisingan di ruang kerja mengganggu konsentrasi saya.	4	5.41	25	33.78	34	45.95	11	14.86	0	0.00
22	Peralatan kerja cukup memadai.	4	5.41	37	50.00	21	28.38	12	16.22	0	0.00
	<b>Mean Dimensi Lingkungan Kerja Fisik.</b>	<b>38</b>	<b>4.67</b>	<b>275</b>	<b>33.78</b>	<b>255</b>	<b>31.33</b>	<b>235</b>	<b>28.87</b>	<b>11</b>	<b>1.35</b>
<b>DIMENSI LINGKUNGAN KERJA FISIK</b>											
23	Sapaan atasan pada saya memberikan rasa puas tersendiri.	0	0.00	40	54.05	24	32.43	10	13.51	0	0.00
24	Saya dapat berinteraksi dengan atasan dalam penyaluran ide.	10	13.51	26	35.14	26	35.14	12	16.22	0	0.00
25	Saya cocok dengan rekan kerja di tempat bekerja	0	0.00	12	16.22	19	25.68	40	54.05	3	4.05
26	Hubungan komunikasi sesama rekan kerja cukup baik.	0	0.00	14	18.92	24	32.43	32	43.24	4	5.41
	<b>Mean Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	<b>10</b>	<b>3.38</b>	<b>92</b>	<b>31.08</b>	<b>93</b>	<b>31.42</b>	<b>94</b>	<b>31.76</b>	<b>7</b>	<b>2.36</b>
	<b>Total Variabel Lingkungan Kerja (%)</b>		<b>4.02</b>		<b>32.43</b>		<b>31.38</b>		<b>30.31</b>		<b>1.86</b>

Lampiran 6

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

NO	PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS	
		JUM	%	JUM	%	JUM	%	JUM	%	JUM	%
<b>DIMENSI PEMBAYARAN</b>											
27	Gaji yang saya terima cukup layak untuk memenuhi kebutuhan.	0	0.0%	17	22.97 %	32	43.24 %	25	33.78 %	0	0.0%
28	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan.	0	0.0%	19	25.68 %	31	41.89 %	24	32.43 %	0	0.0%
29	Gaji yang saya terima cukup adil.	0	0.0%	16	21.62%	24	32.43%	34	45.95%	0	0.0%
	<b>Mean Dimensi Pembayaran</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>52</b>	<b>23.43%</b>	<b>87</b>	<b>39.19%</b>	<b>83</b>	<b>37.39%</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>DIMENSI PROMOSI</b>											
30	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan.	4	5.41 %	30	40.54 %	17	22.97 %	23	31.08 %	0	0.0%
31	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki kriteria yang baik dalam mempromosikan jabatan.	0	0.0%	20	27.03 %	34	45.95 %	20	27.03 %	0	0.0%
32	Perusahaan ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier saya.	0	0.0%	35	47.30 %	21	28.38 %	18	24.32 %	0	0.0%
33	Pelatihan yang diberikan mampu mengembangkan kemampuan saya dalam bekerja.	0	0.0%	26	35.14 %	13	17.57 %	33	44.59 %	2	2.7%
	<b>Mean Dimensi Promosi.</b>	<b>4</b>	<b>1.35%</b>	<b>111</b>	<b>37.50%</b>	<b>85</b>	<b>28.72%</b>	<b>94</b>	<b>31.76</b>	<b>2</b>	<b>0,67%</b>
<b>DIMENSI PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>											
34	Saya senang dengan hasil kerja selama ini.	0	0.0%	23	31.08 %	37	50%	14	18.92 %	0	0.0%
35	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya.	0	0.0%	32	43.24 %	13	17.57 %	27	36.49 %	2	2.7%
36	Tanggung jawab yang tinggi akan menjadi pusat perhatian atasan.	2	2.7%	28	37.84 %	11	14.86 %	27	36.49 %	6	8.1%
37	Pekerjaan di tempat saya bekerja membosankan.	0	0.0%	24	32.43%	17	22.97%	29	39.19%	4	5.41%
	<b>Mean Dimensi Pekerjaan itu sendiri.</b>	<b>2</b>	<b>0.67%</b>	<b>107</b>	<b>36.15%</b>	<b>78</b>	<b>26.35%</b>	<b>97</b>	<b>32.77</b>	<b>12</b>	<b>4.05%</b>

DIMENSI REKAN KERJA											
38	Rekan kerja di tempat saya bekerja sangat menyenangkan.	0	0.0%	33	44.59 %	16	21.62 %	23	31.08 %	2	2.7%
39	Dalam melaksanakan setiap tugas dilakukan saling membantu antar rekan kerja.	0	0.0%	19	25.68 %	30	40.54 %	25	33.78 %	0	0.0%
40	Di tempat saya bekerja memiliki kerjasama yang baik dalam teamwork.	2	2.7%	35	47.30 %	17	22.97 %	20	27.03 %	0	0.0%
41	Saya selalu didukung oleh rekan kerja.	1	1.35%	33	44.59%	24	32.43%	16	21.62%	0	0.0%
42	Setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja.	0	0.0%	19	25.68%	31	41.89%	24	32.43%	0	0.0%
	<b>Mean Dimensi Rekan kerja.</b>	<b>3</b>	<b>0.81%</b>	<b>139</b>	<b>37.57%</b>	<b>118</b>	<b>31.89%</b>	<b>108</b>	<b>29.19%</b>	<b>2</b>	<b>0.54%</b>
DIMENSI SUPERVISI											
43	Atasan saya melakukan pengawasan ketat dalam pekerjaan.	0	0.0%	28	37.84 %	23	31.08 %	23	31.08 %	0	0.0%
44	Atasan saya memberi masukan atau solusi pada setiap tugas.	0	0.0%	37	50%	22	29.73 %	15	20.27 %	0	0.0%
45	Atasan saya melakukan pengawasan lebih rutin dalam bekerja.	0	0.0%	28	37.84 %	18	24.32 %	28	37.84 %	0	0.0%
	<b>Mean Dimensi Supervisi.</b>	<b>0.0</b>	<b>0,0%</b>	<b>93</b>	<b>41.89%</b>	<b>63</b>	<b>28.38%</b>	<b>66</b>	<b>29.73%</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
	<b>Total Variabel Kepuasan Kerja(%)</b>	<b>0.57%</b>		<b>35.31%</b>		<b>30.91%</b>		<b>32.17%</b>		<b>1.05%</b>	

## Lampiran 7

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA
N		74	74	74
Normal Parameters(a,b)	Mean	50.27	57.55	76.16
	Std. Deviation	3.739	7.038	5.029
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.058	.082
	Positive	.071	.058	.082
	Negative	-.073	-.047	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.625	.502	.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.829</b>	<b>.962</b>	<b>.695</b>

- a Test distribution is Normal.  
b Calculated from data.

## Lampiran 8

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kepuasan Kerja**  
**dengan Variabel Kompensasi**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUAS AN KERJA * KOMPE NSASI	Between Groups	797.717	15	53.181	2.942	.002
	(Combined)					
	Linearity	344.270	1	344.270	19.047	<b>.000</b>
	Deviation from Linearity	453.447	14	32.389	1.792	.062
	Within Groups	1048.337	58	18.075		
Total		1846.054	73			

## Lampiran 9

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja**  
**dengan Variabel Lingkungan Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUAS AN KERJA * LINGKU NGAN KERJA	Between	(Combined)	1083.587	26	41.676	2.569	.002
	n	Linearity	685.395	1	685.395	42.249	<b>.000</b>
	Groups	Deviation from Linearity	398.193	25	15.928	.982	.506
	Within	Groups	762.467	47	16.223		
	Total		1846.054	73			

## Lampiran 10

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients(a)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.930	<b>1.075</b>
	LINGKUNGAN KERJA	.930	<b>1.075</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 18.0

a Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Lampiran 11

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

			Unstandardize d Residual	KOMPENSASI	LINGKUN GAN KERJA
Spear man's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1.000	.008	.000
		Coefficient	.	<b>.945</b>	<b>.999</b>
		Sig. (2-tailed)	74	74	74
	KOMPENSASI	Correlation	.008	1.000	.170
		Coefficient	.945	.	.147
		Sig. (2-tailed)	74	74	74
	LINGKUNGA N KERJA	Correlation	.000	.170	1.000
		Coefficient	.999	.147	.
		Sig. (2-tailed)	74	74	74

## Lampiran 12

### Rekapitulasi Kuesioner Uji Coba Variabel Kompensasi

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	5	40
2	4	3	4	5	3	4	2	3	4	4	4	40
3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	6	47
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	43
5	4	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	36
6	4	3	6	5	3	4	4	6	4	6	4	49
7	5	7	7	6	3	4	4	6	4	7	4	57
8	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	41
9	6	2	4	5	3	4	3	4	4	3	2	40
10	5	6	4	6	4	7	6	4	5	4	6	57
11	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	31
12	6	3	4	5	3	5	6	6	4	6	4	52
13	6	3	4	7	4	6	4	6	5	4	5	54
14	6	6	4	4	5	3	6	6	6	4	4	54
15	4	3	4	5	2	4	4	4	5	4	4	43
16	5	4	5	6	4	6	4	5	5	5	6	55
17	4	4	4	5	4	4	4	4	6	5	7	51
18	7	6	4	5	6	4	6	4	7	4	5	58
19	4	3	4	6	4	4	3	4	5	4	4	45
20	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	34
21	4	3	7	5	5	4	5	6	7	5	5	56
22	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	42
23	4	2	4	4	5	7	6	4	4	4	6	50
24	3	3	5	4	4	6	5	4	4	2	4	44
25	4	5	4	4	2	3	7	4	5	4	4	46
26	7	4	4	4	4	5	4	6	4	4	4	50
27	4	4	5	5	4	4	6	4	4	5	4	49
28	4	4	5	5	2	4	5	6	4	6	4	49
29	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
30	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	51

0.58   0.6   0.52   0.48   0.56   0.56   0.66   0.69   0.63   0.56   0.56

## Lampiran 13

### Rekapitulasi Kuesioner Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja

NO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total
1	3	4	3	5	4	7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	6	6	6	74
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	7	4	7	4	4	4	5	77
4	6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	6	4	4	4	74
5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	6	4	4	6	4	72
6	5	6	4	5	6	4	4	4	4	5	6	5	4	4	6	6	6	6	90
7	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	6	4	4	4	4	68
8	4	5	6	4	6	4	5	4	5	5	5	5	6	5	6	4	5	5	89
9	2	2	3	4	2	2	3	5	4	6	6	3	3	4	4	4	4	4	65
10	4	4	6	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
11	2	7	2	3	6	2	4	3	4	5	2	3	3	6	4	4	4	4	68
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	7	4	6	6	4	4	4	78
13	4	5	6	2	4	3	3	4	5	5	5	5	6	5	4	4	5	4	79
14	6	6	7	5	4	3	3	6	5	6	6	4	3	4	4	4	6	7	89
15	4	6	4	5	6	2	4	7	4	6	6	4	5	6	6	7	6	4	92
16	4	6	6	5	5	4	5	6	5	5	5	4	6	5	7	5	6	5	94
17	4	5	5	5	5	4	7	4	4	5	6	5	1	5	5	6	5	5	86
18	5	5	5	7	6	5	5	6	7	3	5	2	5	5	4	7	4	5	91
19	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	6	5	5	6	4	4	5	77
20	6	4	4	2	3	3	6	4	4	4	4	6	3	5	7	4	4	6	79
21	4	4	4	5	5	6	5	4	5	7	5	4	7	5	5	5	5	5	90
22	4	5	5	6	7	4	6	4	4	4	5	3	6	5	6	7	5	5	91
23	2	4	1	4	2	2	3	5	4	4	7	3	3	3	3	3	6	4	63
24	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	7	3	3	4	4	4	66
25	3	6	5	5	3	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	93
26	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	77
27	4	4	6	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	79
28	5	6	5	5	5	3	5	4	5	5	6	5	6	4	5	5	6	5	90
29	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	6	5	4	4	6	5	5	6	87
30	7	6	5	5	5	3	5	6	5	6	7	4	5	4	5	5	6	5	94
	0.6	0.62	0.7	0.57	0.6	0.3	0.57	0.55	0.58	0.39	0.47	0.21	0.43	0.14	0.6	0.65	0.46	0.56	

## Lampiran 14

### Rekapitulasi Kuesioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja

No	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	Total
1	3	4	3	1	4	7	3	3	1	1	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	67
2	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	1	3	2	3	5	81
3	6	5	5	4	5	4	4	2	2	4	4	6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	98
4	6	4	4	4	5	4	6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	103
5	3	6	5	4	4	4	5	3	5	6	4	5	3	6	5	5	6	3	3	3	4	2	5	99
6	6	4	6	2	4	4	6	3	6	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	6	6	95
7	4	3	3	3	2	4	2	6	7	2	4	6	6	3	4	6	2	2	3	2	3	2	4	83
8	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	2	6	4	4	4	2	4	92
9	6	6	3	6	5	5	7	3	4	6	4	4	6	6	6	5	2	4	6	4	4	3	3	108
10	6	6	2	7	5	6	7	4	6	7	4	6	4	4	6	4	2	4	4	5	5	6	4	114
11	4	5	6	1	5	6	4	1	1	7	5	5	5	5	4	5	7	5	6	5	6	1	6	105
12	5	5	4	6	4	5	6	6	7	6	6	5	7	4	5	5	3	4	3	6	4	6	4	116
13	6	4	5	4	4	4	5	4	2	5	6	4	4	4	4	4	6	5	3	4	4	2	5	98
14	4	6	5	6	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	7	6	3	5	6	3	2	3	5	97
15	6	7	7	4	5	7	4	6	4	4	4	5	6	7	5	7	3	6	4	5	7	7	5	125
16	5	5	5	4	4	4	4	2	6	6	5	5	4	6	4	4	4	4	2	7	2	2	6	100
17	4	7	5	4	7	7	4	7	4	4	7	5	5	5	6	5	3	4	7	4	5	4	4	117
18	6	5	4	6	5	5	7	4	4	6	7	4	6	7	5	6	3	4	4	4	6	2	4	114
19	4	4	6	2	5	7	4	6	3	4	4	5	4	4	4	4	7	7	3	3	4	6	6	106
20	4	5	4	4	6	5	6	7	6	5	5	6	4	4	5	4	4	5	6	3	4	1	4	107
21	6	5	7	4	7	6	4	4	4	4	7	7	6	5	4	5	6	5	4	6	6	6	7	125
22	6	4	4	4	5	4	6	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	109
23	4	5	4	4	5	6	6	4	6	6	6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	110
24	6	6	4	4	6	6	4	7	4	4	6	4	4	4	6	5	2	7	6	4	6	6	4	115

25	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	7	4	4	4	6	5	4	4	4	4	2	5	102
26	4	6	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	6	4	89
27	5	4	6	3	6	4	4	3	7	6	3	4	6	4	4	2	4	3	6	2	2	6	6	100
28	6	4	6	3	4	4	4	7	7	4	4	5	4	6	4	4	6	5	4	6	3	4	5	109
29	6	4	4	4	5	4	5	6	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	6	5	104
30	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	87
	0.57	0.46	0.31	0.43	0.65	0.47	0.47	0.42	0.26	0.55	0.45	0.47	0.51	0.49	0.41	0.44	0.2	0.47	0.5	0.52	0.59	0.4	0.3	

## Lampiran 15

### Rekapitulasi Kuesioner Final Variabel Kompensasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	5	6	5	3	5	5	4	5	5	5	5	53
2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	46
3	5	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	47
4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	42
5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	46
6	4	4	7	4	3	4	4	5	5	4	4	48
7	4	6	4	2	4	4	6	4	4	6	6	50
8	7	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	47
9	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	47
10	4	4	7	5	5	5	5	5	4	4	5	53
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	50
12	4	5	5	5	5	7	5	5	7	5	4	57
13	7	5	5	5	5	5	4	5	4	4	6	55
14	4	4	7	5	3	5	4	3	5	4	4	48
15	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	48
16	4	5	2	4	4	5	6	5	4	5	5	49
17	5	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	47
18	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	41
19	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	47
20	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	49
21	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	51
22	7	4	7	5	4	4	2	4	4	4	5	50
23	4	7	4	5	4	5	5	7	5	5	6	57
24	7	5	4	3	4	5	6	5	5	5	3	52
25	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	49
26	6	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	50
27	5	6	5	4	4	5	4	5	4	4	4	50
28	4	5	4	4	4	7	5	5	5	5	5	53
29	7	4	7	4	4	4	6	4	4	4	4	52
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
31	5	5	4	7	4	7	4	5	5	4	5	55
32	4	6	5	5	6	4	5	5	5	4	4	53
33	5	5	5	4	4	4	3	7	4	3	4	48
34	7	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	48
35	4	4	4	4	4	4	4	7	7	4	4	50
36	4	7	4	4	4	6	4	4	6	5	4	52
37	4	6	4	2	4	4	4	5	4	4	5	46
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
39	5	5	5	7	5	4	4	6	4	4	5	54
40	4	4	4	5	5	5	7	5	4	4	5	52
41	4	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	47
42	4	5	4	7	4	5	6	4	4	5	4	52

43	4	4	5	5	5	7	3	5	7	5	6	56
44	4	7	4	4	5	7	7	5	5	5	3	56
45	4	5	3	7	5	4	4	3	5	5	5	50
46	3	5	4	4	4	5	7	4	5	7	5	53
47	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	47
48	5	7	5	5	2	4	2	5	4	4	5	48
49	5	5	7	4	4	5	4	4	4	5	3	50
50	5	4	5	6	4	5	5	5	5	4	4	52
51	2	5	4	5	5	5	4	5	6	5	5	51
52	6	4	4	5	5	5	6	4	4	4	4	51
53	7	4	7	4	4	4	4	7	5	4	4	54
54	2	4	4	5	7	3	4	5	5	4	7	50
55	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	47
56	5	5	4	7	4	4	5	4	5	4	4	51
57	6	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	48
58	6	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	52
59	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	41
60	6	4	7	5	4	7	7	5	5	4	4	58
61	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	52
62	5	4	4	4	3	4	4	4	5	7	5	49
63	5	6	6	6	5	4	5	4	4	5	7	57
64	5	4	4	3	4	5	4	4	5	7	4	49
65	6	5	3	5	5	5	6	7	5	5	5	57
66	5	4	5	4	6	4	5	5	4	4	4	50
67	6	4	7	3	2	4	4	4	4	4	4	46
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7	57
69	5	5	5	4	2	4	6	5	5	7	5	53
70	2	4	4	7	5	5	5	5	4	5	5	51
71	6	4	4	4	4	5	6	4	4	5	5	51
72	6	3	4	4	2	6	4	4	6	6	6	51
73	4	4	5	5	5	6	5	5	4	4	6	53
74	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	49

## Lampiran 16

### Rekapitulasi Kuesioner Final Variabel Lingkungan Kerja

No.	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Total
1	4	4	5	2	2	5	2	2	4	3	3	2	3	5	4	50
2	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	2	5	5	3	57
3	4	4	2	2	3	5	6	3	3	3	2	3	6	4	3	53
4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	6	4	63
5	5	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5	3	49
6	4	5	4	3	2	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	55
7	4	4	3	4	2	5	3	5	4	4	4	3	5	6	5	61
8	4	4	4	1	3	5	5	2	3	3	3	3	4	4	4	52
9	5	5	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4	3	5	3	60
10	5	4	3	3	4	5	2	5	3	3	3	3	3	5	4	55
11	5	4	5	3	2	3	5	6	4	4	5	4	4	5	5	64
12	4	4	5	5	4	6	3	5	4	4	3	4	3	5	3	62
13	6	5	4	5	5	6	3	3	5	4	5	4	5	5	6	71
14	4	5	3	4	2	5	5	5	3	5	4	3	3	5	5	61
15	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	2	4	7	5	54
16	5	5	4	3	4	3	5	2	3	2	4	3	4	4	5	56
17	5	4	5	6	2	5	7	2	4	3	3	2	5	4	5	62
18	4	3	3	3	1	4	3	4	1	1	1	2	3	4	3	40
19	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	5	5	51
20	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	6	5	65
21	5	4	3	3	4	5	3	5	4	2	3	3	4	4	4	56
22	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	7	5	61
23	5	5	3	2	4	5	6	3	4	4	4	5	6	4	4	64
24	4	4	2	4	4	3	2	2	1	1	5	2	1	2	4	41
25	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3	2	4	5	5	58
26	4	5	2	3	2	4	4	5	3	6	2	4	3	4	7	58
27	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	6	3	3	5	3	56
28	5	2	1	2	2	1	5	4	3	3	1	4	1	4	4	42
29	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	58
30	5	4	2	5	1	4	2	2	1	3	3	3	3	6	5	49
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	6	5	73
32	4	3	4	3	4	3	6	1	5	4	3	3	5	5	4	57
33	4	3	2	2	2	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	50
34	5	4	1	4	3	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	68
35	4	5	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	5	54
36	6	4	3	3	3	3	5	7	6	3	3	2	4	5	4	61
37	4	4	6	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	60
38	4	5	2	3	2	4	4	5	3	3	2	3	3	3	4	50
39	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	61
40	7	7	4	3	3	3	5	5	3	4	3	3	1	2	6	59
41	5	4	2	4	5	5	6	1	4	4	4	4	2	7	5	62
42	4	3	5	2	2	5	3	5	4	3	3	2	4	4	4	53

43	6	4	2	5	4	6	6	2	5	4	4	5	1	5	6	65
44	5	5	5	5	4	3	5	5	4	6	5	4	4	3	3	66
45	5	5	4	1	3	4	5	4	4	4	3	6	2	4	7	61
46	5	5	1	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	2	4	55
47	4	3	4	4	3	6	5	2	4	4	4	4	1	5	5	58
48	5	4	5	4	5	6	5	5	4	4	5	5	2	5	6	70
49	4	4	1	3	1	6	5	1	4	3	3	2	4	4	7	52
50	4	3	3	4	1	6	7	5	4	3	3	2	4	3	4	56
51	5	3	3	3	3	7	5	6	4	5	5	5	4	5	3	66
52	4	4	2	4	1	6	1	6	6	4	2	4	1	6	5	56
53	3	5	4	2	2	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3	54
54	3	2	4	6	2	2	7	5	4	4	6	4	2	2	3	56
55	5	5	2	3	3	5	6	6	4	5	1	3	5	5	5	63
56	5	5	2	4	4	6	6	5	5	4	3	2	4	5	4	64
57	4	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	6	3	4	4	57
58	5	2	5	4	1	6	6	6	4	5	3	2	1	3	4	57
59	4	2	2	4	3	2	3	4	1	4	3	3	1	5	7	48
60	7	6	5	5	5	5	5	6	4	4	3	5	4	5	5	74
61	5	4	3	2	3	3	2	4	2	6	4	3	2	4	5	52
62	4	4	4	2	1	2	3	7	5	4	4	2	1	5	4	52
63	4	2	1	3	4	4	5	5	4	4	1	4	2	2	3	48
64	4	5	4	4	4	4	3	5	1	5	4	4	1	6	5	59
65	5	2	3	2	6	5	2	2	3	4	4	4	2	3	5	52
66	5	6	5	4	4	3	6	5	4	4	4	4	4	5	5	68
67	5	6	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	5	54
68	5	3	5	5	2	3	3	5	2	1	3	3	3	6	6	55
69	5	4	1	4	2	4	2	5	1	1	4	3	4	6	3	49
70	5	1	4	3	4	2	3	5	4	4	3	3	3	2	4	50
71	4	7	5	6	2	5	4	2	4	3	5	5	4	6	6	68
72	6	1	1	4	4	6	5	4	2	4	5	4	3	5	5	59
73	6	4	2	5	1	5	6	5	4	4	5	5	5	3	6	66
74	7	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	5	4	57

## Lampiran 17

### Rekapitulasi Kuesioner Final Variabel Kepuasan Kerja

No.	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	Total
1	5	5	4	3	3	3	6	4	3	6	3	3	4	3	3	4	4	4	4	74
2	4	3	4	3	4	2	3	4	6	5	6	6	4	4	4	4	2	4	2	74
3	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	2	4	6	1	4	4	4	4	4	76
4	4	4	5	1	4	3	3	3	3	6	6	3	5	2	5	2	6	5	5	75
5	4	5	5	2	2	2	5	4	6	2	3	3	5	2	4	4	5	5	5	73
6	4	2	2	5	2	4	6	3	6	4	6	4	2	5	4	5	2	3	2	71
7	5	3	5	2	2	3	6	2	4	6	6	6	3	3	3	3	3	3	5	73
8	5	5	5	5	2	2	5	3	3	4	3	6	3	5	3	5	5	3	5	77
9	5	5	4	4	5	2	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	6	69
10	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	77
11	3	4	3	3	4	3	3	4	6	6	6	6	4	4	4	4	3	4	3	77
12	2	4	5	5	5	5	5	4	6	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	84
13	3	6	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	6	5	5	5	83
14	6	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	69
15	4	2	4	5	5	3	6	3	4	4	5	4	2	3	5	3	2	4	2	70
16	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	69
17	5	4	3	4	5	5	4	5	6	4	4	4	5	5	2	5	5	3	3	81
18	6	4	3	4	2	3	6	3	3	2	6	4	5	3	2	3	2	3	3	67
19	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	7	4	2	2	5	3	2	3	5	72
20	4	4	5	4	5	5	4	5	6	4	4	3	5	3	3	5	3	3	6	81
21	4	4	5	4	3	3	6	4	3	6	6	3	4	3	3	4	4	3	4	76
22	5	4	4	3	3	3	6	4	7	7	6	3	2	5	3	6	5	4	2	82
23	4	5	5	4	4	4	4	6	3	4	4	4	6	5	5	4	5	5	5	86
24	4	4	5	1	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	6	4	3	3	68
25	2	5	5	2	2	3	6	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	2	4	70
26	5	5	2	5	4	2	5	5	6	3	5	5	2	2	5	5	3	3	5	77
27	5	6	5	6	6	3	4	2	4	2	3	4	3	3	1	3	5	3	5	73
28	4	5	4	2	5	4	6	5	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	5	71
29	4	4	5	4	2	3	5	3	6	6	4	6	4	3	4	2	2	5	4	76
30	3	4	3	5	4	3	7	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	71
31	4	5	5	6	4	4	6	2	5	5	6	5	4	1	5	4	4	5	4	84
32	4	3	4	5	4	4	3	4	3	6	6	6	3	3	2	4	6	4	6	80
33	2	5	4	2	4	6	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	74
34	5	5	2	5	6	5	4	4	6	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	86
35	4	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	6	4	4	4	4	4	71
36	4	4	5	4	4	5	5	2	4	6	5	4	2	3	3	3	3	3	3	72
37	4	4	4	4	2	2	5	4	3	3	4	6	5	3	4	3	5	5	5	75
38	3	3	3	3	4	2	5	4	4	4	3	3	5	5	2	6	3	5	2	69
39	6	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74
40	4	4	4	3	5	6	5	4	3	3	3	3	5	2	2	5	4	4	5	74
41	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	6	4	5	3	71
42	5	6	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	72
43	3	3	3	3	4	3	3	4	6	6	6	6	4	5	6	4	3	2	6	80
44	5	3	4	6	4	3	3	4	6	6	7	4	4	4	4	4	3	4	5	83
45	5	5	5	5	4	4	5	4	5	6	6	5	4	3	3	4	2	4	4	83
46	4	4	4	4	3	3	6	3	3	6	6	3	4	3	3	4	4	3	4	74
47	2	4	4	4	4	4	3	6	3	6	6	6	3	3	3	5	2	4	4	76

48	4	3	4	3	4	3	3	3	7	6	6	7	3	2	6	2	4	2	5	77
49	4	4	5	4	4	3	6	4	6	4	4	5	6	5	2	3	3	3	3	78
50	4	2	4	5	5	5	5	4	6	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	82
51	2	5	5	2	5	3	6	5	4	7	6	4	5	5	5	5	5	3	5	87
52	3	2	6	4	4	3	3	3	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	4	74
53	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	6	67
54	4	6	5	2	6	3	6	4	5	4	4	5	5	3	3	2	6	3	3	79
55	5	4	4	2	4	3	3	4	6	7	6	6	4	4	4	4	3	2	3	78
56	5	5	5	2	4	3	3	4	6	6	4	4	4	4	5	4	5	4	3	80
57	4	5	5	2	3	6	6	4	3	6	6	3	4	3	3	4	4	4	4	79
58	4	4	3	6	4	3	3	2	6	5	6	7	4	4	2	4	2	4	3	76
59	6	2	5	5	4	4	6	4	3	3	3	3	4	4	4	6	4	3	3	76
60	3	4	4	5	5	5	7	4	6	3	7	3	4	6	4	5	5	5	5	90
61	2	4	5	5	3	3	3	3	6	6	6	6	4	3	3	4	2	5	2	75
62	4	3	4	3	3	4	6	4	3	6	6	3	4	3	3	6	5	2	5	77
63	3	3	5	3	4	4	3	4	3	7	6	6	3	3	3	4	3	4	4	75
64	5	6	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	6	5	5	5	5	5	3	79
65	5	5	5	5	5	2	5	3	6	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	82
66	4	4	5	2	6	5	4	5	3	7	3	6	4	3	3	6	3	2	3	78
67	5	4	6	4	3	5	6	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	2	2	72
68	3	3	3	1	5	4	4	4	6	5	7	3	4	4	5	5	4	3	6	79
69	5	4	4	3	3	4	5	4	3	7	4	4	2	2	4	6	5	3	4	76
70	4	4	5	2	5	2	3	2	4	4	5	6	6	2	3	4	5	4	3	73
71	4	5	5	5	6	5	4	4	4	1	6	6	5	6	3	3	3	3	3	81
72	5	4	3	1	3	6	4	5	4	6	3	3	3	4	6	3	5	4	6	78
73	3	3	3	3	5	4	3	5	5	1	6	6	4	3	3	4	6	2	3	72
74	4	5	5	4	4	5	6	5	4	3	4	6	2	3	2	5	3	3	3	76

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ayu Endah Pratiwi, lahir di Jakarta, pada tanggal 16 Agustus 1989, adalah pertama dari dua bersaudara, lahir dari pasangan H.Supriatno, SE dan Hj. Andayani Susilowati. Pada saat ini bertempat tinggal di perumahan Pondok Cipta blok E No. 76, RT 09/RW 08,

Bintara, Bekasi Barat.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 04 Pondok Kopi tahun 2000, SMPN 199 Jakarta Timur tahun 2003, SMAN 59 Jakarta Timur tahun 2006 dan saat ini sedang menjalankan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Penulis memiliki hobi olah raga khususnya renang dan mendengarkan musik. Ikut aktif dalam kegiatan kemahasiswaan seperti menjadi panitia acara Masa Pengenalan Akademik (MPA) dan Penulis juga aktif dalam kegiatan seminar yang diadakan kampus. Pada tahun 2011 penulis melaksanakan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di PT.Sucofindo selama dua bulan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM).