

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
KARYA PUTRA SURYA GEMILANG JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

DEBY REGITA

NIM: 2014512283

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2016**



ABSTRAK

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta. Untuk membuktikan pengaruh keduanya, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.

Penelitian dilakukan di PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta dengan mengambil 80 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 100 karyawan pada *margin error* 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan; 3) Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki lingkungan kerja dan kompensasi karyawan.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

Work environment and compensation are two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee satisfaction on the PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta. These research aimed to determine the effect of work environment and compensation toward employee satisfaction on the PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.

Research conducted at the PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta by taking 80 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population 100 employees at the margin of error 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Work environment has a positive influence on employee satisfaction; 2) Compensation has a positive influence on employee satisfaction; 3) Work environment and compensation simultaneously has a positive influence on employee satisfaction.

Base on the research finding, in order to increase employee satisfaction can be done by increase work environment and compensation.

Key words:

Work Environment, Compensation, Employee Satisfaction

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA PUTRA SURYA GEMILANG JAKARTA”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Y.I. Gunawan, S.E., M.M., selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan.
2. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak., selaku Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Bapak Y.I. Gunawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Ibu Idawati Supriadi selaku Director BPO PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.
5. Pimpinan dan staff PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
8. Ibunda tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
9. Keluarga tercinta yang tidak lelah memberi dukungan moril maupun materil.
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Semoga bantuan yang Bapak, Ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 5 September 2016

Penulis,
Deby Regita



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Surat Pernyataan.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2. Kompensasi.....	18
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka Pemikiran.....	36
2.4 Hipotesis.....	37

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.1	Tempat Penelitian.....	39
3.1.2	Waktu Penelitian.....	39
3.2	Desain Penelitian.....	40
3.3	Operasionalisasi Variabel.....	41
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	43
3.4.1.	Populasi.....	43
3.4.2.	Sampel.....	43
3.4.3.	Metode Sampling.....	44
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	45
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian.....	46
3.7	Metode Analisa Data.....	47
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.7.4	Analisis Deskriptif Presentase.....	52
3.8	Pengujian Hipotesis.....	53
3.8.1	Uji-t.....	53
3.8.2	Uji-F.....	54
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	55
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	56

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	58
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	58
4.1.2	Hasil Analisis Responden.....	61
4.1.3	Deskripsi Presentase.....	66
4.1.4	Uji Validitas.....	70
4.1.5	Uji Reliabilitas.....	75
4.1.6	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.1.7	Analisis Regresi Liner Berganda.....	83
4.1.8	Koefisien Determinasi.....	84
4.1.9	Uji Parsial (Uji-t).....	85

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4.1.10 Uji Simultan (Uji F).....	86
4.2 Pembahasan.....	87
4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	88
4.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	88
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan..... Kerja.....	89
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Absensi Karyawan Tahun 2015.....	5
Tabel 1.2.	Data Jumlah Karyawan Baru dan Resign Tahun 2015.....	7
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel 3.3	Pengukuran Angket Berdasarkan Skala Likert.....	46
Tabel 3.4	Interprestasi Koeffisien Korelasi.....	56
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	66
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kompensasi (X_2).....	67
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1).....	71
Tabel 4.9	Keputusan Validitas X_1	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_2).....	73
Tabel 4.11	Keputusan Validitas X_2	73
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	74
Tabel 4.13	Keputusan Validitas Y.....	75
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas X_1	76
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas X_2	76
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas Y.....	76
Tabel 4.17	Uji Multikolinieritas.....	79

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 4.18 Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 4.19 Tabel Durbin-Watson.....	81
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4.21 Determinasi Simultan.....	85
Tabel 4.22 Uji Parsial.....	86
Tabel 4.23 Uji Simultan.....	87



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	37
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	61
Gambar 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Gambar 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Gambar 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Gambar 4.6. Distribusi Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja (X_1)... 67	67
Gambar 4.7. Distribusi Jawaban Responden terhadap Kompensasi (X_2)..... 68	68
Gambar 4.8. Distribusi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja (Y)..... 70	70
Gambar 4.9. Grafik Normal P-Plot.....	78
Gambar 4.10 Hubungan Korelasi.....	81
Gambar 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	82

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	94
Lampiran 2	Distribusi Jawaban Kuesioner.....	100
Lampiran 3	Hasil Output Data Program SPSS Versi 23.0.....	109
Lampiran 4	Deskripsi Presentase.....	121



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyaknya tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Bila dikaji secara umum, keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada komponen yang ada didalam organisasi itu sendiri, seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana dan prasarana yang tersedia.

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian, pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja karyawan maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

Robbins (2006:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor seperti imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah lingkungan kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam bekerja seperti pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001 :2).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik (Davis dan Newstrom, 2000). Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kondisi lingkungan kerja pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan karena kondisi ruangan yang tidak begitu luas dan banyaknya karyawan dalam ruangan di setiap divisi sehingga ruangan tersebut terasa penuh dan sirkulasi udara menjadi panas. Jarak antara ventilasi dan lantai tidak tinggi sehingga pencahayaan terlihat begitu terang sekali.

Selain faktor lingkungan kerja, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dapat dipenuhi dengan maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang perlu mendapatkan perhatian adalah kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan, kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta belum sepenuhnya memberikan kepuasan bagi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



karyawan, baik itu dalam bentuk kompensasi finansial maupun dalam bentuk kompensasi non finansial. Permasalahan yang terjadi dalam kompensasi finansial adalah gaji yang diberikan masih belum dapat memberikan jaminan kesejahteraan karyawannya dalam jangka panjang, tidak adanya uang lembur bagi karyawan yang melebihi jam kerja normal. Kemudian permasalahan kompensasi non finansial adalah tidak tersedianya tempat ibadah shalat bagi karyawan yang beragama Islam dan ruang makan untuk karyawan istirahat makan siang.

Belum begitu baiknya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta, namun usaha untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan terus dilakukan perbaikan terutama untuk kompensasi finansial.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta yang merupakan perusahaan jasa di bidang rekrutmen. Kegiatan yang dilakukan oleh PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta mengalami perkembangan menjadi 3 (tiga) kegiatan pokok yaitu Human Resources Services, Information Technology Services dan Business Payroll Services. PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta sangat membutuhkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa yang perputaran karyawannya begitu tinggi. Salah satu cara untuk membuat karyawan puas dan loyal terhadap perusahaan adalah dengan terus memperbaiki lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan kriteria serta pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang layak dan sesuai dengan perundang-undangan pemerintah.

Melalui penelitian awal, peneliti mendapatkan data presensi yang baik dari karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta dari bulan Oktober hingga

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

bulan Desember 2015. Rendahnya angka absensi menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta jika dibandingkan dengan jumlah karyawan baru dan karyawan yang keluar. Data presensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Tidak Hadir	Presentase
1	Oktober	30 orang	6 orang	20%
2	November	27 orang	9 orang	33,3%
3	Desember	26 orang	5 orang	19,2%

Sumber: data diolah di divisi Payroll tahun 2015.

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap bulan terdapat karyawan yang tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, ijin atau keluar kantor dengan berbagai urusan di bagian divisi Payroll.

Pada bulan Oktober terdapat 6 (enam) orang yang tidak masuk kerja atau sebesar 20% dari jumlah karyawan pada divisi Payroll. Pada bulan November terdapat 9 (sembilan) orang yang tidak hadir ke kantor atau sebesar 33,3% dari jumlah karyawan pada divisi Payroll. Pada akhir tahun 2015 yaitu pada bulan Desember karyawan yang tidak hadir sebanyak 5 (lima) orang atau sebesar 19,2% dari jumlah karyawan pada divisi Payroll.

Dari tabel tersebut terdapat jumlah yang mengalami kenaikan dari segi jumlah dan presentase pada bulan Oktober dan November. Pada bulan Desember mengalami penurunan jumlah karyawan yang tidak hadir dari dua bulan sebelumnya. Alasan karyawan tidak hadir ke kantor terdiri dari berbagai macam, seperti keperluan kantor dan alasan pribadi serta karyawan yang mengambil cuti tahunan. Pada bulan Oktober dan November terdapat banyak karyawan yang cuti karena tidak bisa mengambil cuti di bulan Desember dikarenakan akhir tahun dan

pekerjaan yang akan dilakukan begitu banyak, sehingga karyawan yang boleh mengambil cuti pada bulan Desember hanya yang beragama Non Islam untuk melaksanakan ibadah mereka.

Kepuasan kerja karyawan dalam tiga bulan terakhir di tahun 2015 pada divisi Payroll PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta bisa dikategorikan masih dalam batas wajar.

Selain itu, dapat dilihat bahwa setiap bulan terdapat jumlah karyawan yang berubah-ubah disebabkan terdapat karyawan yang *resign* dan karyawan yang baru bergabung di divisi Payroll. Data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Baru dan Resign Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Baru	Karyawan Resign
1	Oktober	30 orang	1 orang	-
2	November	27 orang	1 orang	4 orang
3	Desember	28 orang	3 orang	2 orang

Sumber: *data diolah di divisi Payroll tahun 2015.*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pada bulan Oktober terdapat 1 (satu) orang karyawan yang baru bergabung di divisi Payroll dan tidak ada yang *resign* sehingga jumlah karyawan pada bulan tersebut sebanyak 30 orang. Jumlah ini adalah jumlah yang maksimal di divisi Payroll karena kapasitas meja dan kursi di bagian ini hanya sebanyak 30 orang termasuk Manager, IT Payroll, Payroll dan QA Payroll. Pada bulan November ada karyawan yang resign sebanyak 4 (empat) orang, yaitu 1 (satu) orang Admin Payroll, 1 (satu) orang IT Payroll, 1 (satu) orang Payroll dan 1 (satu) orang QA Payroll. Pada bulan ini begitu signifikan jumlah yang resign dibandingkan tahun lalu sehingga jumlah karyawan pada bulan ini ada 26 orang, tetapi ada karyawan baru yang masuk untuk posisi Payroll sebanyak 1 (satu) orang dan jumlah bulan ini untuk di divisi Payroll sebanyak 27 orang.



Pihak manager tidak berdiam diri jika ada karyawan yang mengundurkan diri, manager dan bagian HRD bekerja keras mencari kembali kandidat terbaik untuk mengisi posisi di divisi Payroll. Hasil dari pembukaan lowongan untuk bulan Desember di divisi Payroll adalah sebanyak 3 (tiga) orang yang menjadi karyawan baru untuk posisi 2 (dua) orang di bagian Payroll dan 1 (satu) orang di bagian QA Payroll. Sehingga total karyawan saat ini berjumlah 30 orang. Tetapi pada akhir bulan Desember ada karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 2 (dua) orang dikarenakan mereka mendapat pekerjaan lain yang lebih baik sehingga jumlah karyawan tersisa 28 orang.

Pada bulan Desember terdapat banyak hari libur dan karyawan yang mengambil cuti lebih dari satu hari sehingga karyawan yang lain harus lebih bekerja keras menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi karyawan yang keluar adalah karena tidak adanya uang lembur sehingga karyawan merasa dirugikan dalam hal tersebut sehingga mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan variabel kompensasi yang lebih menarik dan fasilitas lingkungan kerja yang lebih baik. Berdasarkan data diatas, dapat diketahui prosentase kehadiran karyawan dan prosentase absensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta”**.

1.2 Perumusan Masalah

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.



1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan akan memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membagi dalam lima bab seperti berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian ini membahas tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian serta metode analisa data dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil dan pembahasan ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab kesimpulan dan saran ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerja melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sunyoto (2013:43) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sedarmayanti (2009:121) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan kerja non fisik

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 kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitsemto (2000:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Suyadi Prawirosentono (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee Sang pencetus Teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa “Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama”. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor *intern* dan faktor *ekstern*.

1. Faktor *intern*, meliputi:

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan akan mendorong untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

c. Penerangan atau cahaya

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat, lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya, bila penerangan kurang maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

d. Pertukaran udara yang baik



Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

e. Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

2. Faktor *ekstern*, meliputi:

a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

b. Kebisingan

Kebisingan terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu kebisingan harus diatasi misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan *ekstern* tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain.

Menurut Nitisemito (2000:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Di dunia kerja membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. bagaimanapun juga bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali mencuat karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan keterampilan sebagai individu, kemampuan dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan, karyawan biasanya dapat menolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan

tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Untuk menciptakan karyawan yang memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, *training*, *upgrade skill*, memutasi karyawan ke divisi lain atau memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, *Air Conditioner*, ventilasi dan pencahayaan yang cukup walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.2. Kompensasi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi menurut Aritonang (2005:2) adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang kompensasi dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, baik berupa pendapatan secara materi atau non materi, sebagai balas jasa atas kontribusi, kerja dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Gary Dessler dalam Indriyatni (2009), kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct payment*) dalam bentuk gaji, insentif, bonus dan komisi.
2. Pembayaran uang secara tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Mangkunegara (2011:85-86) kompensasi pada umumnya dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang secara langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya karena dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasinya diatas standar atau mencapai target.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti uang pesangon, olahraga dan darma wisata (*family gathering*).

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445), diantaranya adalah:

1. Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau bukan karyawan tetap. Pemberian upah bersifat harian, mingguan atau bulanan

sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk fasilitas dimaksudkan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

Program kompensasi dari perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Terdapat beberapa aturan perundang-undangan yang mengatur pemberian kompensasi terhadap karyawan atau pekerja yang harus dipatuhi perusahaan. Apabila perusahaan tidak patuh terhadap hukum atau aturan

yang berlaku tersebut akan dikenakan sanksi oleh pihak yang berwenang. Selain itu juga akan ada perlawanan dari karyawan atau buruh yang menuntut program kompensasi yang adil dan layak serta wajar sesuai dengan perundangan. Menurut Hasibuan (2009:122) ada beberapa asas yang mendasari program kompensasi perusahaan, yaitu:

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya, asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal kompensasi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang berkualitas tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2009:123) dalam pemberian kompensasi dikenal ada dua metode yang dapat digunakan, yaitu:

1. Metode tunggal

Metode tunggal adalah suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2. Metode jamak

Metode jamak adalah suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Tujuan diadakannya pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2009:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Perusahaan memberikan balas jasa sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan serta memberikan bonus, hadiah dan penghargaan sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan. Kepuasan kerja muncul karena adanya rasa dihargai oleh perusahaan, kesesuaian atau keadilan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Perusahaan akan dengan mudah merekrut atau memperoleh karyawan yang berkualitas.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sesuai dengan tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidupnya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku karena tidak mau diberhentikan oleh perusahaan.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Program kompensasi harus sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum).

2.1.3. Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja merupakan hal yang tidak sederhana, baik dalam arti dan konsepnya serta dalam arti analisisnya karena kepuasan mempunyai pengertian yang beraneka ragam dan banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam membahasnya.

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2008) adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Rivai (2004:475) “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi maka akan membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan menjadi *negative discrepancy* maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Studi Wanous dan Lawler dalam As'ad (2004:105) menemukan bahwa para karyawan memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan dan selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya dan tidak ada cara terbaik yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja. Cara mendefinisikan serta mengukur kepuasan secara tepat dapat ditentukan oleh tujuan pengukuran.

Teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011:120-122) adalah sebagai berikut:

1. Teori keseimbangan atau keadilan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang memiliki komponen terdiri dari:

a. *Input*

Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja.

b. *Outcome*

Outcome merupakan semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

c. *Comparison person*

Comparison Person adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lainnya (*comparison period*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang atau adil (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila hasil perbandingan tersebut tidak seimbang atau tidak adil (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison period*).

2. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Porter memelopori teori ini dengan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mendapat apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Berdasarkan teori ini, kepuasan karyawan bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang

dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:122) mengemukakan bahwa Vroom menjelaskan “Motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya”.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009:203) adalah sebagai berikut: “(1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian, (3) Berat ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan, (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Gilmer dalam As’ad (2004:114) adalah sebagai berikut:



1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja. Termasuk didalamnya adalah kesempatan untuk promosi atau naik jabatan.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja. Karyawan akan berhenti dan berpikir ulang apabila pekerjaan yang dilaksanakannya mengandung bahaya dan efek negatif didalamnya. Misalnya bekerja pada pabrik cat atau zat kimia berbahaya.

3. Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan. Gaji harus sesuai dan diberikan dengan adil kepada karyawan.

4. Manajemen kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaluran, kantin dan tempat parkir. Sarana yang lengkap dan aman akan memberikan kenyamanan kerja pada karyawan.

6. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over* yang tinggi.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Pemimpin yang bersedia untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi serta keluhan-keluhan karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam lingkungan perusahaan.

9. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. Misalnya perusahaan atau manajemen memberikan santunan kepada karyawan yang sedang mengalami musibah, memberikan libur atau cuti kepada karyawan yang sakit dan sebagainya.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Marihot (2002:290) meliputi:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas karena merasa dihargai dengan setimpal.

2. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan sekerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

4. Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

5. Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

Luthans dalam Mahesa (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

1. Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2. Pergantian karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa

tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu diantaranya adalah:

Penelitian pertama dilakukan oleh Wiedhya Syarief (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

Hasil penelitian yang didapatkan adalah: (1) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar $b_1 = 0,367$), (2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar $b_2 = 0,355$), (3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $b_3 = 0,617$), dan (4) Secara simultan ada pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (nilai probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil daripada tarif uji penelitian). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah perlunya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam rangka mendapatkan kinerja yang lebih baik. Kinerja akan lebih baik ketika upaya perbaikan kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dilakukan secara bersamaan.

Penggunaan analisis regresi linier ganda memberikan model regresi yang baik untuk variabel respon kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Hendro Siswo (2012) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Sekurindo Jaya Bekasi.

Hasil penelitian yang didapatkan adalah: (1) Kompetensi memiliki pengaruh positif tetapi tidak terlalu signifikan terhadap kinerja (nilai t_{hitung} sebesar 2,134 dengan nilai sig. 0,042), (2) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (nilai t_{hitung} sebesar 9,242 dengan nilai sig. 0,000), dan (3) Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (nilai probabilitas F_{hitung} sebesar 9,974 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,35). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kompensasi berpengaruh sekitar 85,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya hubungan kerja karyawan. Penggunaan analisis regresi linier ganda memberikan model regresi yang baik untuk variabel respon kinerja karyawan.

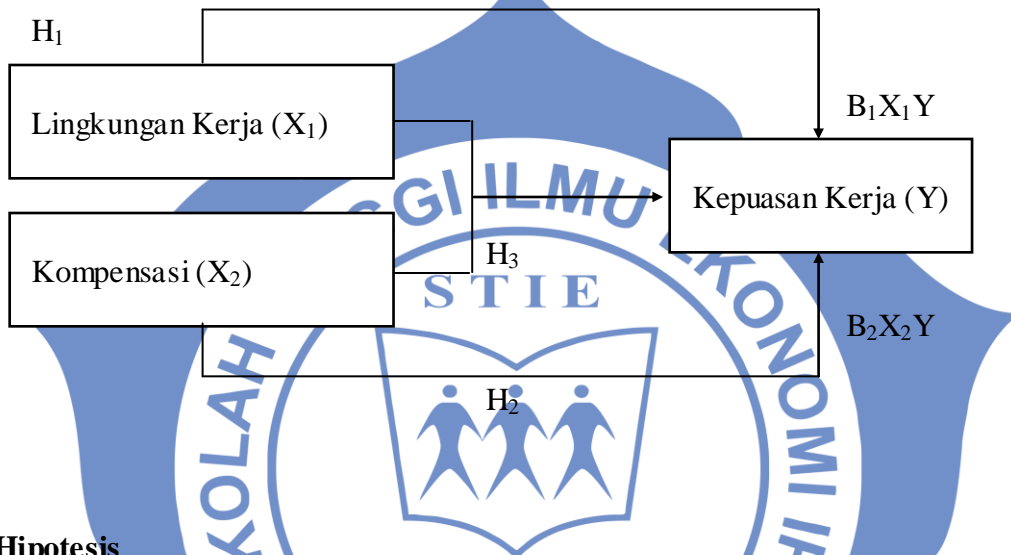
2.3 Kerangka Pemikiran

Alur pemikiran dari penelitian kepuasan kerja karyawan ini diawali dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan dan pemberian

kompensasi yang dirasa adil oleh karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus dibuktikan kebenarannya didalam analisa hasil penelitian dengan permasalahan yang ditetapkan. Selanjutnya menurut Sugiyono (2007:39) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara yang belum di uji kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Jadi, hipotesis yang dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.



H₂ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.

H₃ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan ditentukannya tempat penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data yang dibutuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di PT Karya Putra Surya Gemilang yang beralamat di Jalan Gatot Soebroto Kav.23, Graha BIP Lt. 9, Setiabudi, Jakarta Selatan 12930.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung mulai dari bulan Mei 2016 sampai dengan bulan Juli 2016 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan											
		Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian pendahuluan												
2	Penyusunan proposal												
3	Pengumpulan data												
4	Analisis data												
5	Pembahasan												

3.2 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:60) “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penulisan skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu:

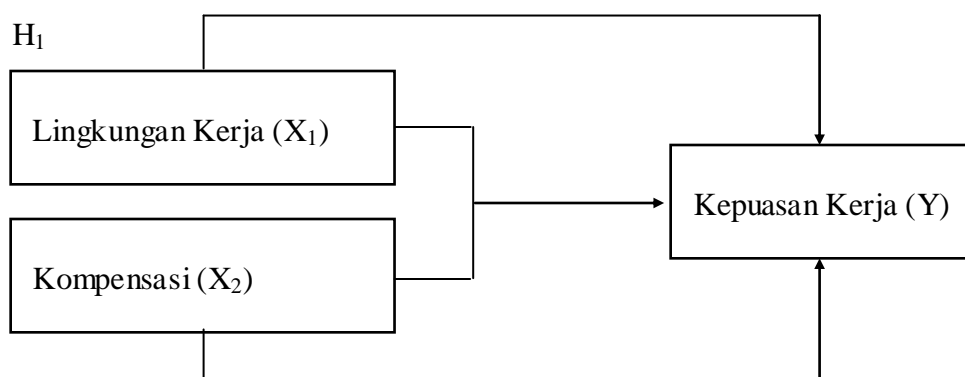
1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel *stimulus*, *predictor* atau *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2007:59), “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah lingkungan kerja dan variabel X_2 adalah kompensasi.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel *output*, *criteria* atau konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2007:59) “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu kepuasan kerja karyawan.

Gambar 3.1 Desain Penelitian



B_1X_1Y

H_3

B_2X_2Y

H_2

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	No. Angket	
Lingkungan kerja (X_1) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sunyoto, 2013:43).	1 Kondisi kerja	1 Penerangan	1, 2	
		2 Suhu udara	3, 4	
		3 Suara bising	5, 6, 7	
		4 Penggunaan warna	8	
		5 Keamanan kerja	9, 10	
	2 Pelayanan karyawan	1 Kepuasan	11, 12	
		3 Hubungan karyawan	1 Komunikasi	13
			2 Suasana kekeluargaan	14, 15
	Kompensasi (X_2) merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai	1 Finansial dan Non Finansial	1 Gaji	1, 2, 3
			2 Tunjangan karyawan	4, 5
3 Bonus atau Insentif			6, 7, 8	
4 Fasilitas kerja			9	

<p>ganti kontribusi mereka kepada organisasi, yang meliputi kembalian finansial, tunjangan yang diterima atau jasa non finansial sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Simamora, 2004:448).</p>			<p>5 Asuransi kesehatan</p>	<p>10</p>
<p>Kepuasan kerja (Y) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. (Hasibuan, 2009).</p>	<p>1 Pengukuran</p>		<p>1 Pembayaran gaji tepat waktu</p>	<p>1, 2</p>
			<p>2 Kesejahteraan terpenuhi</p>	<p>3, 4, 5</p>
			<p>3 Jabatan naik</p>	<p>6</p>
			<p>4 Penghargaan</p>	<p>7, 8, 9</p>
			<p>5 Sarana dan prasarana memadai</p>	<p>10</p>
	<p>2 Afiliasi diri</p>		<p>1 Keakraban</p>	<p>11, 12</p>
			<p>2 Kerjasama</p>	<p>13, 14</p>
			<p>3 Rekan kerja</p>	<p>15, 16</p>
			<p>4 Disiplin</p>	<p>17, 18</p>
			<p>5 Persaingan kerja yang sehat</p>	<p>19, 20</p>

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 2002). Sedangkan menurut Sugiyono (2007), "Populasi merupakan wilayah generalisasi

yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta yang berjumlah 100 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif, artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Populasi

Moe : *margin of error max*, yaitu tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi, yaitu 5%.

Dengan menggunakan rumus diatas, maka sampel penelitian ini adalah:

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

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times (0,05)^2} = 80$$

Berdasarkan hasil perhitungan penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 80 responden.

3.4.3. Metode Sampling



Metode penelitian merupakan salah satu bagian yang sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Metode penelitian merupakan cara untuk memperoleh data, keterangan-keterangan dan fakta-fakta yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

Adapun metode sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *Simple Random Sampling* dimana tiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian.

Selain menggunakan *Simple Random Sampling*, peneliti juga menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007), penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan fenomena yang ditemukan dilapangan sesuai dengan aslinya yang selanjutnya dilakukan hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti.

Oleh karena itu, proses penelitian deskriptif dilakukan penyelidikan dengan cara menggambarkan, menuturkan dan menafsirkan keadaan subyek atau obyek penelitian sebagaimana adanya berdasarkan data dan fakta yang ditemukan sehingga dapat diungkapkan fenomena yang diamati baik berupa situasi, hubungan yang terjadi, proses dan kegiatan yang sedang berlangsung.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ilmiah perlu didukung oleh bahan-bahan penelitian yang relevan, akurat dan terpercaya sehingga dibutuhkan pengumpulan data yang baik. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner yaitu melalui pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Respon pertanyaan ini diberikan skor yang mengacu kepada Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2007). Selanjutnya pada masing-masing Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini:

Tabel 3.3 Pengukuran Angket Berdasarkan Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi pustaka

Studi pustaka digunakan sebagai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yang bersumber dari buku literatur, surat kabar, internet, jurnal dan lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik,



dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain lembar angket dan *checklist* atau daftar centang. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari Likert, berupa pertanyaan dan pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk pengisian kuesioner tersebut disediakan beberapa alternatif pilihan jawaban dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan setiap butir jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya.

3.7 Metode Analisa Data

Setelah memperoleh data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan rancangan hipotesis seperti Uji-t, Uji-F, koefisien korelasi (r) serta koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23.0 *for Windows*.

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1). Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang

diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus *korelasi product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi
 X : Skor butir
 Y : Skor total yang diperoleh
 N : Jumlah responden

Dalam rumus *korelasi product moment*, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 80$ dan $\alpha = 0.05$ maka $R_{tabel} = 0.220$ dengan ketentuan:

Hasil $R_{hitung} > R_{tabel} (0.220) = \text{valid}$

Hasil $R_{hitung} < R_{tabel} (0.220) = \text{tidak valid}$

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23.0 *for windows* dimana tiap item variabel bisa dilihat pada tabel korelasi.

2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus *Cronbach's Alpha*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally dalam Ghozali (2009:46), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60. Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 *for windows*.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linear tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linear Unbiased Estimator = BLUE*) yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu.



1). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot*

membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa bebas heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Karya Putra Surya Gemilang Jakarta. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2007:211):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kepuasan kerja karyawan)

A : Koefisien regresi (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi lingkungan kerja

b_2 : Koefisien regresi kompensasi

X_1 : Variabel independen (lingkungan kerja)

X_2 : Variabel independen (kompensasi)

3.7.4 Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y). langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu:

- a). Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 dan Y .



- b). Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c). Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden.
- d). Memasukan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

DP : Deskriptif presentase (%)

n : Jumlah nilai yang diperoleh

N : Jumlah nilai ideal

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut:

- a). Untuk jawaban sangat setuju, responden diberi skor 5
- b). Untuk jawaban setuju, responden diberi skor 4
- c). Untuk jawaban cukup, responden diberi skor 3
- d). Untuk jawaban tidak setuju, responden diberi skor 2
- e). Untuk jawaban sangat tidak setuju, responden diberi skor 1

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-F kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 23.0 *for windows*.

3.8.1 Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y secara parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a). Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$; tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$H_a : b_1 \neq 0$; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

b). Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan ($df = n-1-k$; dimana $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel bebas.

c). Menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 23.0 *for windows*.

d). Dari hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} . Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, kesimpulannya:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak \rightarrow mempunyai pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima \rightarrow tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

3.8.2 Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y secara simultan (Uji-F)

Uji-F yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. Uji-F ditujukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a). Menentukan hipotesis.

$H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$; tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$H_a : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

b). Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan ANOVA, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) = 5% dan derajat bebas (df) = n-1-k.

c). Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 23.0 *for windows*.

d). Dari hasil F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} . Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, kesimpulannya:

- $H_0 = \text{ditolak, jika } F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow \text{memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen.}$
- $H_0 = \text{diterima, jika } F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow \text{tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen.}$

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas

dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien korelasi sering disebut juga dengan *r pearson*. Koefisien korelasi *r* dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan *R*. Korelasi linier berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda dan koefisien korelasi parsial.

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas berikut ini:



- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel *independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.
- Koefisien determinasi (r^2) mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi
 r^2 : Koefisien korelasi ganda.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur*. Jakarta: Jurnal Pendidikan Penabur No. 4 Th IV.
- As'ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis Keith; Newstrom, John W. (2000). *Human Behaviour At Work*. Singapore: Eight Edition, Mc.Grow-Hill Inc.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyatni, Lies. (2009). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jakarta: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi No. 26 Th XVI pp. 117-127.
- Mahesa, Deewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amatil Indonesia Jawa Tengah)*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineksa Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. (2001). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN.

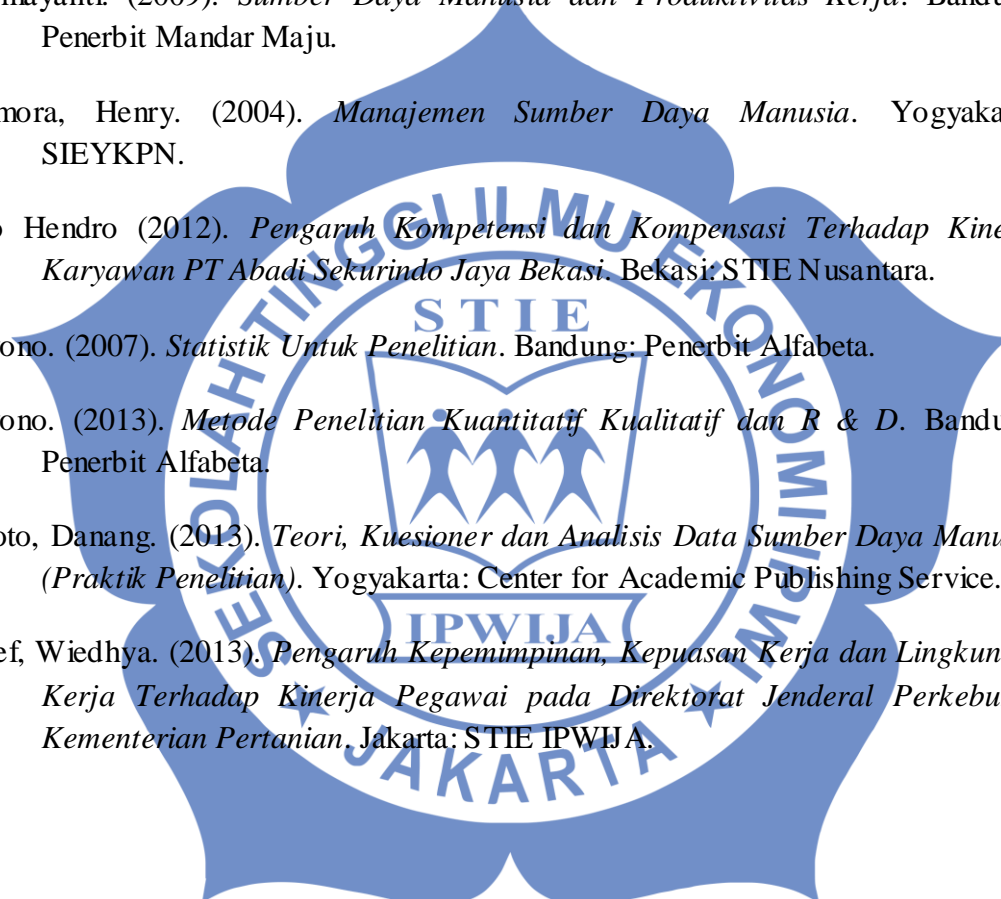
Siswo Hendro (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Sekurindo Jaya Bekasi*. Bekasi: STIE Nusantara.

Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Syarief, Wiedhya. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian*. Jakarta: STIE IPWIJA.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta