

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT ERDIKHA ELIT SEKURITAS (ERDIKHA)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh :
RICKY RUDOLF
NIM : 2095111023

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA
2013**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ricky Rudolf

NIM : 2095111023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Pascasarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak Saya, Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Agustus 2013

Ricky Rudolf

NIM : 2095111023

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ricky Rudolf
NIM : 2095111023
Program : Sarjana Program Studi Manajemen
Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha)”

Jakarta, Agustus 2013

Dosen Pembimbing,

Y.I. Gunawan, S.E, M.M

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT ERDIKHA ELIT SEKURITAS (ERDIKHA)**



RICKY RUDOLF
NIM : 2095111023

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Jumat tanggal 30 bulan Agustus Tahun 2013
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. **Dra. Siti Mahmudah, M.M**
Ketua _____
Tanggal: 30 Agustus 2013

2. **Y.I. Gunawan, S.E, M.M**
Anggota _____
Tanggal: 30 Agustus 2013

3. **Drs. Joni Heruwanto, M.M**
Anggota _____
Tanggal: 30 Agustus 2013

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, S.E, M.M
Tanggal: 30 Agustus 2013

ABSTRAK

Lingkungan Kerja dan Kompensasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha). Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Penelitian dilakukan di PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha) dengan mengambil 70 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan sampling jenuh atau penelitian sensus karena jumlah sampel adalah total populasi. 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 linier ganda dan koefisien determinasi 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 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan arah positif; 2) Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan arah positif; 3) Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempengaruhi 64,5% variasi Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Lingkungan Kerja dan Kompensasi.

Kata kunci :

Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan,

ABSTRACT

The Work Environment, Compensation and Job Satisfaction of Employees are the two factors of a few relatively large factors suspected to Job Satisfaction of Employees on the PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha). These research aimed to determine the effect of The Work Environment and Compensation toward to Job Satisfaction of Employees on the PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Research conducted at the PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha) by taking 70 employees as the research sample, calculated using saturated sampling or census study because the sample size is the total population. 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 and multiple determination coefficient 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) The Work Environment has a significant effect on Job Satisfaction of Employees in a positive direction; 2) Compensation has a significant effect on Job Satisfaction of Employees in a positive direction; 3) Work Environment and Compensation simultaneously influence 64.5% Job Satisfaction of Employees variability.

Base on the research finding, in order to increase Job Satisfaction of Employees can be done by increasing The Work Environment and Compensation.

Key words:

The Work Environment, Compensation and Job Satisfaction of Employees.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas rahmat dan ridho-nya maka Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha)”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Y.I. Gunawan, S.E, M.M selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi sekaligus selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA;
2. Dr. Suyanto, S.E, M.M, selaku ketua STIE IPWIJA;
3. Civitas Akademi STIE IPWIJA;
4. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA;
5. Pimpinan dan staf PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha);
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat;
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan

penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terima kasih.

Jakarta, Agustus 2013

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1. Tujuan Penelitian	5
1.3.2. Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Lingkungan Kerja	15
2.1.3. Kompensasi	20
2.1.4. Kepuasan Kerja	23
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Pemikiran	29
2.4. Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2. Disain Penelitian	31
3.3. Operasionalisasi Variabel	33

3.4.	Metode Pengumpulan Data	35
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.2.	Sumber Data	36
3.5.	Populasi , Sampel dan Metode Sampling	36
3.6.	Instrumentasi Variabel	37
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	39
3.7.1.	Metode Analisis	39
3.7.2.	Pengujian Hipotesis	40

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Gambaran Obyek Penelitian	46
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	46
4.1.2.	Struktur Organisasi	48
4.1.3.	Layanan	49
4.2.	Analisis Data	51
4.2.1.	Karakteristik Responden	51
4.2.2.	Uji Validitas dan Realibilitas	54
4.2.3.	Analisis Deskriptif	59
4.2.4.	Analisis Data	62
4.2.5.	Pengujian Hipotesis	64
4.3.	Pembahasan	66
4.3.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...	67
4.3.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	68
4.3.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	68

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	70
5.2.	Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Pernikahan	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	55
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	57
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Kompensasi	60
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.11	Model Summary Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y ...	62
Tabel 4.12	Anova Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y	63
Tabel 4.13	Coeficient Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1. Desain Penelitian	33

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Uji Validitas Reliabilitas
- Lampiran 5 Data Variabel Penelitian
- Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Ganda

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab 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.

Agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja karyawan,

maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

Robbins (1996:179) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) 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 negative terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Dalam teori Maslow, imbalan jasa merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling rendah guna memenuhi kebutuhan fisiologikal seperti pangan, sandang dan papan. Rasa aman merupakan hierarki kebutuhan kedua dari bawah. Pengaruh antar pribadi atau disebut juga kebutuhan sosial merupakan kebutuhan ketiga dari bawah. Terakhir, kebutuhan untuk meningkatkan diri dalam rangka aktualisasi diri merupakan kebutuhan kelima dari bawah. (Husaini, 2010: 498).

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi

pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja menyangkut segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas antara lain adalah pelayanan karyawan kepada konsumen, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang baik, yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan yang dapat memberikan rasa aman adalah lingkungan kerja yang didambakan oleh semua orang. Hal ini membuat karyawan dalam bekerja lebih tercurahkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Di samping itu karyawan merasa puas apabila kondisi lingkungan kerja memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.

Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif, maka karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat untuk melakukannya. Tetapi, jika mereka terbiasa mengalami lingkungan kerja yang membosankan maka mereka akan menganggap setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai tekanan bagi mereka.

Oleh karena itu pihak perusahaan perlu menciptakan dan memelihara lingkungan yang baik, karena lingkungan kerja yang baik akan dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang juga berdampak langsung terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Majunya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Kemajuan perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya.

PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha) adalah perusahaan sekuritas yang didirikan pada tahun 1989. Erdikha berafiliasi kepada PT Supreme Cable Manufacturing & Niaga Tbk (PT Sucaco Tbk). PT Sucaco Tbk adalah perusahaan yang pertama kali menjadi Penanaman Modal Dalam Negeri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1982.

Sejak didirikan, Erdikha berhasil bertahan dari banyak tantangan, termasuk krisis ekonomi 1997 di Asia (Indonesia). Berdasarkan pengalaman ini, kami yakin dengan kemampuan kami untuk mengelola bisnis yang beresiko. Kunci keberhasilan kami adalah dengan terus berinovasi dan selalu berpandangan positif (terutama untuk kepentingan klien kami). Keberhasilan dan berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari kontribusi para pekerjanya.

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Dalam kasus PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha) ini, terdapat tuntutan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam rangka menghadapi persaingan. Dalam PT Erdikha Elit Sekuritas

(Erdikha), peranan sumber daya manusia, yaitu karyawan-karyawannya, dirasakan penting dan merupakan ujung tombak dalam meraih keunggulan kompetitif.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka pemeliharaan karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia. Karena karyawan yang produktif adalah karyawan yang senang dan terpuaskan atas kebutuhannya, serta melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan perasaan senang.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi tersebut di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha)?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha)?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha)?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha);
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha);
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha);

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - 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 pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kompensasi dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

1.4 Sistematika Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, perumusan hipotesis dan kerangka pikir.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai sampel, definisi operasional, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan teknik pengujian hipotesis.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum responden, objek penelitian. Dilanjutkan dengan karakteristik responden, analisis dan penelitian dan pembahasan.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dan saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam mendukung berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Disamping itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber dayanya. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan professional, dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan.

Dalam Perkembangan yang pesat dibidang ekonomi, budaya, pengetahuan, teknologi, pendidikan, hukum, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasakan penting bagi suatu perusahaan sehingga mampu

menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul dikemudian hari.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menjadi andalan untuk mengatasi persaingan yang tajam dalam berbagai segi bisnis. Hal ini merupakan konsekuensi yang tidak dapat dihindarkan dari semakin maju dan pesatnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia atau *human resource* mempunyai dua pengertian. Dua pengertian mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan peranan penting sebagai asset bagi perusahaan yang harus dirawat dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan maksimal dan tepat maka diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik.

Pengertian pertama menjelaskan bahwa sumber daya manusia sebagai kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu. Sedangkan pengertian menjelaskan bahwa sumber daya manusia sebagai kuantitas yang mampu bekerja dalam memberikan usaha dari jasa-jasanya. Mampu bekerja di sini berarti mampu melakukan kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan masyarakat.

Dua pengertian sebagaimana dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai asset bagi perusahaan yang harus dibina dan dikelola, oleh karena itu dalam memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan setepat-tepatnya diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Hasibuan (2003:2) mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa Hasibuan memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan dapat mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ditujukan untuk bidang sumber daya manusia.

Menurut pendapat Simamora (2004: 4) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai tujuan. Oleh karena itu, seorang manajer harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajemen menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Namun, manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka. Manajer haruslah mencari berbagai kiat untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan dalam kehidupan organisasi, kualitas lingkungan kerja, efisiensi dan produktivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mengangkat efektivitas organisasional. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh.

Perubahan teknologi yang sangat cepat memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi saja, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai, *staffing*, *coordinating*, yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Saat ini manajemen sumber daya manusia berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya dalam organisasi, untuk bersama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan dan memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi. Dengan kata lain, fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi lebih bersifat strategis.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, pada dasarnya manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan dalam tiga fungsi seperti yang diungkapkan oleh Bambang Wahyudi (2002:14) sebagai berikut:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam ruang lingkup ini adalah:

a. Perencanaan sumber daya manusia.

Dalam perencanaan sumber daya manusia dilakukan penentuan kebutuhan tentang kerja balik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, serta cara memenuhi kebutuhan tenaga kerja itu.

b. Penarikan calon tenaga kerja.

Penarikan calon tenaga kerja ini berupa usaha menarik sebanyak mungkin calon-calon tenaga yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dan sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

c. Seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dapat dikumpulkan melalui proses penarikan tenaga kerja.

d. Penempatan.

Penempatan tenaga kerja yang terpilih pada jabatan yang ditetapkan.

e. Pembekalan.

Pembekalan dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja terpilih tentang diskripsi jabatan, kondisi kerja dan peraturan organisasi.

2. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam fungsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga kerja tersebut dalam program pelatihan dan program pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seorang tenaga kerja, sehingga mampu menyesuaikan atau mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi.
- b. Pengembangan karir. Pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan yang menyangkut pengembangan karir seorang tenaga kerja, baik dalam bentuk kenaikan pangkat maupun promosi jabatan.

3. **Pemeliharaan Sumber Daya Manusia**

Kegiatan dalam fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini untuk memelihara kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Hasil pemeliharaan sumber daya manusia ini adalah tumbuhnya rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya pada organisasi. Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam fungsi ini adalah sebagai berikut:

a. **Kompensasi jabatan.**

Kompensasi jabatan meliputi usaha pemberian balas jasa atau kompensasi atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.

b. **Integrasi.**

Integrasi meliputi usaha menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antara tenaga kerja dengan organisasi, yang telah menyangkut masalah motivasi, kepentingan, komunikasi, konflik dan konseling.

c. **Hubungan perburuhan.**

Hubungan perburuhan dimulai dengan pembahasan masalah perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, kesepakatan kerja bersama, sampai penyelesaian perburuhan, kesepakatan kerja bersama, sampai penyelesaian perburuhan.

d. **Pemutusan hubungan kerja.**

Pemutusan hubungan kerja menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Menurut Veithzal Rivai, lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (Rivai 2001:146), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution (Rivai 2001:146), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan dan sebagainya.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Alex S Nitisemito, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Agus Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Jika definisi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, Alex S Nitisemito dan Agus Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja. Menurut Triguno (1999:27) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sondang Siagian (2004:132) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan. (Agus Ahyari, 1994:126)

Berdasarkan penjabaran tersebut di atas yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sihombing (2001), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

- a. Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

- b. Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit, contohnya asuransi kesehatan.

Menurut Ignatius Wursanto (2003:301), indikator dari lingkungan kerja adalah :

- a. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

- b. Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Menurut Alex S Nitisemito (1992:184-196), indikator lingkungan kerja adalah:

a. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

b. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

c. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

e. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan

mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya.

g. Jaminan terhadap keamanan

Kemanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja adalah:

1. Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.
2. Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
3. Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

2.1.3. Kompensasi

Menurut Handoko (2011:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:181) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Malayu (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Veithzal (2010:742) membagi kompensasi dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu:

- a. Kompensasi langsung seperti upah, gaji atau komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian jaminan nasional dan imbalan pretasi.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu:

- a. Pekerjaan seperti tugas, tantangan, kesempatan belajar, penghargaan dan lainlain.
- b. Lingkungan seperti kebijakan, lingkungan yang nyaman, fasilitas.

Malayu (2001:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Malayu (2001:121) bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif, dengan program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *Qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturanperaturan yan berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawanakan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dengan balas jasa karyawan yang seimbang dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja, maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya dan pekerjaannya yang dilakukannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin seimbang kompensasi yang

diterima karyawan dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya.

Menurut Veithzal Rivai (2004;475), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Kotler (2002;42) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

Menurut Mohammad As'ad, kepuasan kerja adalah suatu penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya sekaligus merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Robbins (dikutip Rivai) menambahkan bahwa kepuasan kerja karyawan juga meliputi sikap umum karyawan yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima.

Menurut Fraser, kepuasan kerja muncul apabila karyawan merasa telah mendapatkan imbalan yang cukup memadai. Kepuasan kerja tergantung pada hasil instrinsik, ekstrinsik, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja (Gibson 1985;464-465).

Berdasarkan penjabaran di atas maka, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Bilamana karyawan merasa jika pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan mampu memenuhi kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

Robbins (1996 : 181-182) menjabarkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, meliputi:

- a. Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b. Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit).
- d. Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut Veithzal Rivai (2004;479-480) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

- b. Supervisi, adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.
- c. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
- d. Kesempatan untuk maju, adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif, gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar. (Arep dan Tanjung, 2003:71).
- f. Rekan kerja, adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
- g. Kondisi pekerjaan, menurut Sondang Siagian (2004:131-132), kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Robbins (2001) menyatakan bahwa ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja di suatu perusahaan, yaitu:

1. Angka nilai global tunggal (*single global rating*), hanya meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan.
2. Skor penjumlahan (*summation score*), mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang tiap unsur.

Faktor-faktor yang digunakan yaitu sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang berpengaruh terhadap:

1. Tingkat absensi karyawan
2. Perputaran tenaga kerja
3. Keluhan-keluhan
4. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif. Karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Rivai (2001) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasar hasil analisis dari penelitian Elsa Tanty Tambayong pada tahun 2003 dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tira Fashion*”. Dari pembahasan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dalam PT Tira Fashion baik fisik maupun sosial ternyata mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian oleh Dani Agung Wicaksono pada tahun 2008 dengan judul “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Aapi (PERSERO) DAOP IX Jember*”. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Pelayanan karyawan (X1) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,341$ dan signifikan = 0,008. Kondisi kerja (X2) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,295$ dan signifikan = 0,021. Hubungan antar karyawan (X3) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,294$ dan signifikan = 0,004. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,254$ dan signifikan = 0,006. Pelayanan karyawan (X1) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,096$. Kondisi kerja (X2) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,080$. Hubungan antar karyawan (X3) secara tidak

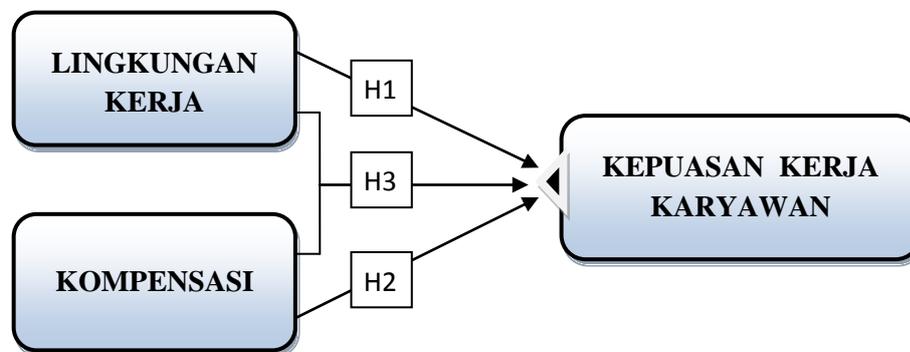
langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\beta = 0,066$.

Penelitian oleh Nunung Ristiana, 2012 dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus*, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dengan terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik disertai dengan pemberian kompensasi yang cukup akan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).
- H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).
- H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha) yang berlokasi di Jl. Kebon Sirih 71, Ged. Sucaco Lt. 3 & 5, Jakarta Pusat 10340. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2013.

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

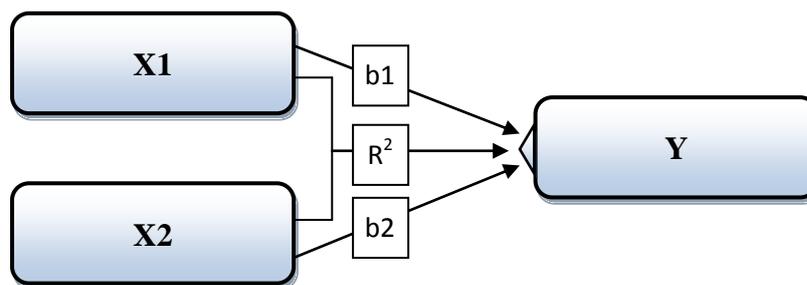
No.	Kegiatan	April				Mei				Juni			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor fundamental terhadap risiko sistematis. Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam bentuk deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi secara sistematis, aktual, dan akurat

mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena dari variable-variabel yang diteliti (Moh. Nazir, 2000: 63). Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009: 11). Pada umumnya variabel penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variable-variabel dalam penelitian ini adalah :

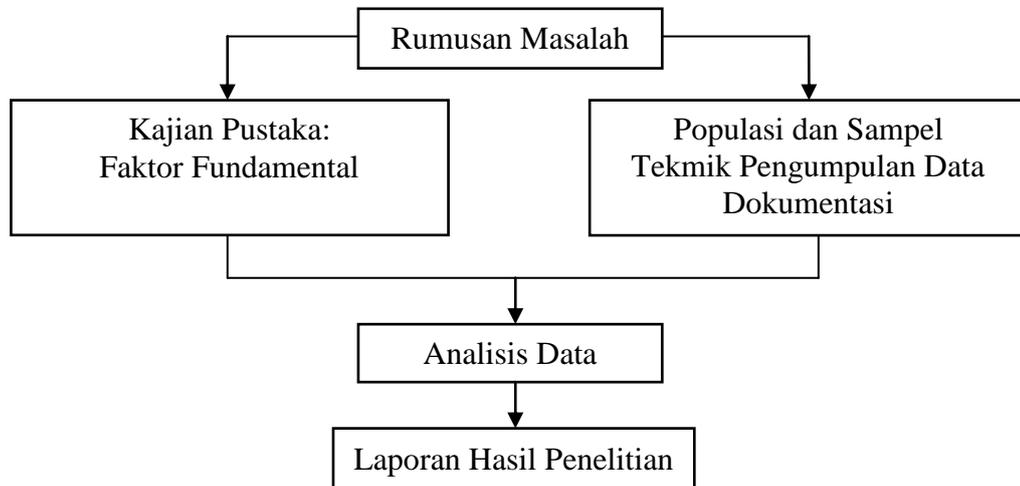
1. Variabel Independen atau Variabel Bebas, yaitu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya Variabel Dependen (variable terikat). Dalam hal ini Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).
2. Variable Dependen atau Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam hal ini Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah merupakan variable dependen.



Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan rumusan masalah mengenai hubungan faktor fundamental dan risiko sistematis maka desain penelitian digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1.
Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	No Pertanya an	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi	Pelayanan Karyawan Kondisi Kerja Hubungan	<ul style="list-style-type: none"> • Kantin • Kesehatan • Toilet (Kamar Mandi & Kamar Kecil) • Penerangan • Suhu Udara • Suara Bising • Ruangan 	1 2 3 4 5 6 7	1-5

	kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan Agus Ahyari (1994).	Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan • Hubungan Karyawan • Kerjasama Karyawan • Pimpinan 	8 9 10 11	
Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal Rivai, 2007).	<p>a. Finansial</p> <p>b. Non Finansial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji sesuai kebutuhan • Gaji sesuai beban kerja • Insentif sesuai dengan hasil kerja • Tunjangan memadai • Asuransi memadai • Tugas menarik • Tugas sesuai tugas pokok • Hasil kerja dihargai • Penghargaan sesuai dengan kinerja • Kebijakan sesuai dengan peraturan pemerintah 	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1-5
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai	Perasaan dan Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan • Kecocokan Pekerjaan • Kenyamanan • Semangat • Kenikmatan 	1 2 3 4 5	1-5

	<p>yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai (2004).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Ketertarikan • Menikmati • Gaji 	<p>6 7 8</p>	
--	--	--	---	----------------------	--

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data yang diperlukan, peneliti menggunakan metode dan teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu metode pengumpulan data melalui riset perpustakaan yaitu dengan cara membaca buku, beberapa bahan seminar, bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan ruang lingkup permasalahan secara teoritis, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai masalah tersebut dan bagaimana langkah-langkah untuk menyelesaikan serta mengatasi secara lebih baik.

2. Daftar Pertanyaan (*Questionare*)

Peneliti memberikan daftar pertanyaan kepada yang berhubungan atau kepada para karyawan, dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap (komplek). Daftar pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pokok permasalahan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

3.4.2. Sumber Data

A. Data Primer

Adalah cara peroleh data dengan melakukan riset lapangan, yaitu suatu cara untuk mendapatkan informasi melalui penyebaran Daftar Pertanyaan (*Questionare*) dengan pelaksanaan atau pihak-pihak yang menangani secara langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian.

B. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui buku-buku bacaan dan literatur bahan-bahan kuliah serta dokumen-dokumen tertulis dari perusahaan yang berhubungan dengan skripsi ini agar diperoleh suatu gambaran yang jelas, metode yang digunakan adalah dari sumber lain yang dapat menunjang hasil penelitian.

3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.

Populasi menurut Mulyanto & Wulandari (2010) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha) yang berjumlah 70 orang.

Sampel menurut Subiyakto (2000) adalah bagian dari populasi yang menjadi fokus penelitian. Menurut Arikunto (2002) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil diantara 10 persen sampai 15 persen atau 20 persen sampai 25 persen atau lebih. Karena jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan ini hanya 70 karyawan, maka semua populasi digunakan sebagai subyek penelitian.

Metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau penelitian sensus. Artinya jumlah sampel adalah total populasi atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

3.6. Instrumentasi Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel (1) lingkungan kerja, (2) kompensasi, (3) kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Instrument penelitian ini disusun dari indikator lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan

jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat puas diberi bobot : 5
- b. Jawaban puas diberi bobot : 4
- c. Jawaban cukup puas diberi bobot : 3
- d. Jawaban tidak puas diberi bobot : 2
- e. Jawaban sangat tidak puas diberi bobot : 1

A. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Kriteria uji validitas adalah 0.3. Jika korelasi lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang di buat dikategorikan shahih/valid, Setiaji (2004: 59).

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2005).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Untuk mengetahui hasil analisis dari pengaruh variable tersebut diatas maka dilakukan analisis data melalui pendekatan-pendekatan perhitungan analisis sebagai berikut :

A. Analisis Diskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendiskripsikan variable penelitian yang diperoleh dari hasil kuiseoner dengan 5 skala penilaian. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah 1 (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah 5 (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai

tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik.

B. Analisa Regresi Ganda

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variable. Rumus Regresi Ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

a = Nilai konstan

b₁ = Koefisiensi Regresi variable motivasi

b₂ = Koefisiensi Regresi variable kompensasi

C. Koefisien Determinasi Ganda

Yaitu untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha). Nilai Koefisien Determinasi R² merupakan salah satu output analisis regresi linier ganda, koefisien determinasi menunjukkan pengaruh simultan (bersama-sama).

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1.

Hipotesis yang diajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Hipotesis statistik:

- $H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Kriteria Pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$ maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima.
Yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$ maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak.
Yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan.

Pengujian Hipotesis 2.

Hipotesis yang diajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Hipotesis statistik:

- $H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).
- $H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Kriteria Pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$ maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima.
Yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$ maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak.
Yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3.

Hipotesis yang diajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Hipotesis statistik:

- $H_{30} : \rho = 0$: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

- $H_{3a} : \rho \neq 0$: ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha).

Kriteria Pengujian:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < \alpha$ maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama) terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > \alpha$ maka H_{30} diterima dan H_{3a} ditolak. Yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama) terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. 2004. *"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan"*. Jurnal PSYCHE, Vol. 1, No. 1, Desember.
- Arep, I. & Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Ketiga. Sulita. Bandung.
- Basuki, dan Susilowati, I. 2005. *"Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja"*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- David C. Mc. Clelland, et al, 1976. *The Achievemant Motive*. New York: Irvington Publishers. Inc.
- Fraser T.M., 1985. *Stress dan kepuasan kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalialia Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Masagung;
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hartono, 2005. *"Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Hubungan antara Motivasi Kerja dan Sikap terhadap Profesi Pustakawan dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI"*. Marsela, Vol. 5 No. 1, Juli.

- Herrera Fred, 2002. *"Demystifying Employee Motivation"*. Employment Relations Today; winter; ABI/INFORM global pg 37.
- Henry Simamora, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN : Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Husaini Usman, 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dkk,1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Husein Umar, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ignatius Wursanto, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- James L. Gibson, 1985. *Hubungan masyarakat, Prinsip, Kasus dan Masalah*. Bagian Kedua, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran, Analisa perencanaan, Implementasi dan control*, Edisi Kesembilan, Jilid 1 dan jilid 2, Jakarta, Prehalindo, alih bahasa oleh Hendra Teguh S.E.,A.K., dan Ronny A. Rusli, S.E.
- Muhammad As'ad, 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Manullang M., 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Moekijat, 2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung : Pioner Jaya.

- Miftah Thoha, 1990. *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhidayati A., 2004. “*Motivasi dan Lingkungan Kerja Merupakan Pendukung Produktivitas Karyawan*”. *Jurnal GEMAWISATA*, Vol. 2, No. 2, Maret.
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Schermerhorn, J.R., Jr., 1999. *Manajemen*. Buku Pertama. Terjemahan. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Sihombing. (2001). *Tipografi dalam Desain Grafis, The Visual*. Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sunarto, 2005. *MSDM Strategik*. Yogyakarta : AMUS Yogyakarta.
- Triguno, 2003. *Budaya Kerja*. Jakarta : PT Golden Trayon Press.
- Triguno, 1999. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Golden Terayon Press. Jakarta.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Veitzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Veitzal Rivai, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan PT Erdikha Elit Sekuritas

Di Jakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di Fakultas Ekonomi STIE IPWI Jakarta, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Erdikha Elit Sekuritas (Erdikha)”**.

Berkenaan dengan penelitian tersebut di atas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tersusun dalam lembar daftar pertanyaan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Kuesioner ini merupakan salah satu instrument penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Ricky Rudolf

NIM : 2095111023

Jurusan : Manajemen

Atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

Ricky Rudolf

IDENTITAS DIRI

Nama :
Jenis Kelamin : L / P *
Status Marital : singgel / menikah *
Usia :tahun
Pendidikan :
Lama Kerja :tahun

**coret yang tidak perlu*

PETUNJUK PENGISIAN

Pada halaman berikut ini terdapat tiga angket, yaitu **Angket I, II, dan III**. Pada masing-masing angket berisi beberapa pernyataan dan Anda diminta untuk memberikan satu tanggapan atas pernyataan tersebut. Sebelum menjawab ada beberapa **hal yang perlu Anda perhatikan**, yaitu :

1. Pada angket ini tidak ada jawaban yang salah atau benar, Anda diminta untuk menjawab secara jujur sesuai dengan keadaan diri Anda dan bukan berdasarkan atas apa yang Anda anggap baik.
2. Perlu Anda ketahui bahwa hasil jawaban Anda akan kami rahasiakan dan tidak berpengaruh pada penilaian perusahaan terhadap Anda.
3. Jika telah selesai, periksalah kembali jawaban Anda, pastikan semua pernyataan telah terjawab. Terima kasih.

SELAMAT MENGERJAKAN

ANGKET I (LINGKUNGAN KERJA)

Berilah tanda silang (X) :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
Pelayanan Karyawan		1	2	3	4	5
1	Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau					
2	Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah					
3	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai					
Kondisi Kerja						
4	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik					
5	Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas					
6	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat anda bekerja sudah baik					
7	Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan					
8	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda					
9	Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai					
Hubungan Karyawan						
10	Hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik					
11	Kerjasama antar karyawan di tempat anda bekerja berjalan dengan baik					
12	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja					
13	Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik					

ANGKET II (KOMPENSASI)

Berilah tanda silang (X) :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan.					
2	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.					
3	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan hasil kerja.					
4	Tunjangan yang diberikan sudah memadai.					
5	Asuransi-asuransi (kesehatan, jiwa, tenaga kerja) yang diberikan sudah memadai.					
6	Pekerjaan yang diberikan menarik.					
7	Pekerjaan - pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tata kerja.					
8	Penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja.					
9	Kebijakan yang diterapkan sesuai dengan peraturan daerah kota Jakarta.					
10	Lingkungan kerja yang nyaman.					

ANGKET III (KEPUASAN KERJA)

Berilah tanda silang (X) :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

KS : Kurang setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya puas dengan pekerjaan saya					
2	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang di sini					
3	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya					
4	Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja					
5	Saya memperoleh kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya					
6	Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya tidak menjadi bosan					
7	Saya lebih menikmati pekerjaan saya daripada waktu luang saya					
8	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 2. Data Responden

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Pernikahan

Jenis Kelamin	Status Pernikahan		Total (%)
	Menikah	Belum Menikah	
Laki-Laki	38 (77,55)	11 (22,45)	49 (70,00)
Perempuan	14 (66,67)	7 (33,33)	21 (30,00)
Total (%)	52 (87,3)	18 (12,7)	70 (100)

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	%
<30 tahun	29	41,43
31 – 40	38	54,29
41 – 50	3	4,28
Total	70	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SLTP	5	7,1
SLTA	21	30,0
S1	31	44,3
S2	13	18,6
Total	70	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	%
1	<1 tahun	10	14,29
2	1-5 tahun	21	30,00
3	5-15 tahun	33	47,14
6	25 tahun	6	8,57
	Jumlah	70	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner

X1

Responden	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
7	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
10	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
14	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
17	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
18	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
19	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
23	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

25	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
26	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
29	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
31	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	3	2
32	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
34	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
36	1	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3
37	1	4	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4
38	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
42	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
43	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
44	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
45	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
46	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4
47	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2
48	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2
49	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
50	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4

51	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
52	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
53	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5
64	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4
65	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
66	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4
67	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3
68	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3
69	4	2	3	3	5	5	2	5	4	2	4	3	3
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

X2

Responden	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40
1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
2	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5
3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3

4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
6	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
8	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
10	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4
11	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4
12	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
14	3	4	3	4	3	4	5	3	3	5
15	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3
16	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
19	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4
23	4	4	3	3	4	3	5	3	3	5
24	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4
25	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3

29	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
31	4	3	4	3	2	2	5	4	4	4
32	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
33	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5
34	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
35	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
36	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4
37	4	3	3	3	2	2	2	3	3	5
38	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4
39	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
40	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
41	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
46	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
47	4	3	4	3	2	2	4	4	4	5
48	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4
49	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4

54	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
65	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4
66	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
69	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5
70	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3

Y

Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8
1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	4
5	3	4	4	4	4	3	4	3

6	3	4	4	4	4	4	3	4
7	3	3	4	3	4	3	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	4	3	3
10	4	4	3	3	4	4	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	3	4	3	4	4	4
14	3	3	4	3	4	3	3	3
15	3	4	4	4	4	4	3	4
16	3	4	4	4	4	4	4	3
17	4	3	4	3	4	3	4	3
18	4	3	4	3	4	4	3	4
19	3	4	3	4	3	3	3	3
20	3	4	3	4	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	3	3	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	4	3	4	4	4	3
26	3	3	4	3	4	3	3	3
27	3	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	3	4	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	4	3	4	4	3	3
31	3	4	3	4	3	3	3	3

32	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	2	3	2	3	3	3	3
34	4	4	4	3	3	4	3	4
35	3	3	4	3	4	5	3	3
36	2	2	2	2	3	3	3	3
37	4	3	4	3	3	4	3	3
38	4	3	4	3	4	3	4	4
39	4	5	4	5	4	4	3	4
40	5	5	5	5	4	5	4	4
41	3	3	3	3	4	3	3	3
42	4	5	4	5	3	4	4	4
43	3	4	3	4	3	3	3	3
44	3	4	3	4	3	3	4	3
45	3	4	3	4	3	3	3	3
46	4	5	4	5	4	4	4	4
47	3	4	3	4	4	3	3	3
48	4	3	4	3	4	3	4	4
49	3	4	3	4	3	3	3	3
50	3	4	3	4	4	4	3	3
51	3	3	3	3	4	3	3	5
52	3	4	3	4	2	5	4	3
53	3	4	3	4	2	3	3	4
54	3	4	4	4	4	4	4	4
55	3	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	4	4	4	3	4	4
57	3	4	4	4	4	4	4	4

58	3	4	3	4	4	3	3	3
59	3	4	4	4	4	4	4	4
60	3	4	4	4	4	3	4	4
61	3	4	4	4	5	4	3	4
62	3	4	4	4	4	5	4	4
63	3	4	3	4	5	3	3	3
64	4	4	5	4	4	5	4	4
65	4	5	5	4	5	4	5	4
66	5	5	4	4	4	3	4	4
67	4	4	4	5	4	4	4	4
68	5	4	5	5	5	4	3	4
69	4	5	5	4	5	4	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3

Lampiran 4. Uji Validitas Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas
Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	43.1571	34.337	.458	.902
X12	42.8000	35.090	.715	.882
X13	43.0429	36.100	.584	.888
X14	43.1000	36.033	.635	.886
X15	43.0000	37.043	.527	.890
X16	42.8571	35.718	.709	.883
X17	42.8571	35.110	.692	.883
X18	43.0286	37.159	.531	.890
X19	42.9857	36.565	.569	.889
X20	42.8429	35.323	.671	.884
X21	42.9143	36.804	.595	.888
X22	43.0286	36.028	.593	.887
X23	43.0714	35.922	.626	.886

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	33.9286	24.096	.586	.881
X32	34.0429	23.549	.709	.874
X33	34.0143	22.942	.740	.871
X34	34.0286	23.072	.714	.873
X35	33.9286	23.980	.408	.898
X36	34.0286	21.130	.816	.863
X37	33.6571	23.359	.560	.884
X38	34.0286	23.072	.740	.871
X39	34.0143	22.942	.740	.871
X40	33.6286	25.570	.354	.896

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25.0857	9.645	.564	.825
Y2	24.7429	8.773	.654	.813
Y3	24.7857	8.606	.776	.796
Y4	24.8000	9.119	.594	.821
Y5	24.7571	9.491	.505	.833
Y6	24.8857	9.842	.457	.838
Y7	25.0000	10.058	.512	.831
Y8	24.9429	9.910	.554	.827

Lampiran 5. Data Variabel Penelitian

X1	X2	Y
3.08	3.36	3.25
3.62	3.71	4.25
3.38	3.50	4.13
3.46	3.71	4.00
4.08	4.71	3.88
3.69	3.71	4.25
3.38	3.71	4.00
3.08	3.57	3.88
3.15	3.64	3.50
3.62	3.29	3.88
3.08	3.71	3.88
3.00	3.57	3.25
3.62	3.36	4.13
3.31	3.79	4.00
3.77	3.29	3.88
3.77	3.43	4.25
3.31	3.21	3.50
3.31	3.07	3.50
3.77	4.79	3.50
3.46	3.64	3.50
3.00	3.29	2.88
3.31	3.43	3.50
3.77	3.36	3.50
3.00	3.29	3.75
3.31	3.64	3.75
3.31	3.64	3.88
3.69	4.14	4.13
3.38	3.71	4.25
3.15	3.93	3.50
2.54	3.50	3.88
2.77	3.29	3.63
2.69	3.57	3.00
2.62	2.57	3.00
3.85	4.07	3.75
2.69	3.64	3.00
3.00	2.71	2.75
3.00	2.79	3.38
3.77	3.79	3.75

4.31	3.79	4.25
4.69	4.29	4.38
3.15	3.79	3.50
4.54	4.36	4.00
3.69	3.29	3.38
3.46	3.64	3.25
3.69	3.29	3.38
4.23	4.00	4.13
3.08	3.29	4.00
3.08	3.93	3.88
3.62	3.36	3.25
3.62	3.79	3.88
3.54	4.00	2.75
3.54	3.57	3.25
3.54	2.29	2.88
4.00	4.64	4.00
4.08	4.29	3.88
4.23	4.71	3.88
4.00	4.21	4.13
4.00	3.71	3.63
4.00	4.36	3.88
4.08	4.00	3.88
4.23	4.21	3.63
4.00	3.64	3.63
4.00	3.71	4.00
4.62	3.93	4.25
4.38	4.36	4.63
4.31	4.21	4.25
3.92	4.21	4.13
4.08	4.43	4.13
3.46	4.36	4.13

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Statistics

X1		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		3.5876
Median		3.6200
Mode		3.31 ^a
Range		2.15
Minimum		2.54
Maximum		4.69

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.54	1	1.4	1.4	1.4
	2.62	1	1.4	1.4	2.9
	2.69	2	2.9	2.9	5.7
	2.77	1	1.4	1.4	7.1
	3	5	7.1	7.1	14.3
	3.08	5	7.1	7.1	21.4
	3.15	3	4.3	4.3	25.7
	3.31	6	8.6	8.6	34.3
	3.38	3	4.3	4.3	38.6
	3.46	4	5.7	5.7	44.3
	3.54	3	4.3	4.3	48.6
	3.62	5	7.1	7.1	55.7
	3.69	4	5.7	5.7	61.4
	3.77	5	7.1	7.1	68.6
	3.85	1	1.4	1.4	70.0
	3.92	1	1.4	1.4	71.4
	4	6	8.6	8.6	80.0
	4.08	4	5.7	5.7	85.7
	4.17	1	1.4	1.4	87.1
	4.23	3	4.3	4.3	91.4
	4.31	2	2.9	2.9	94.3
	4.38	1	1.4	1.4	95.7
	4.54	1	1.4	1.4	97.1
	4.62	1	1.4	1.4	98.6
	4.69	1	1.4	1.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)
Statistics

X2		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		3.7676
Median		3.7000
Mode		4.00
Range		2.60
Minimum		2.40
Maximum		5.00

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.4	2	2.9	2.9	2.9
	3	1	1.4	1.4	4.3
	3.1	5	7.1	7.1	11.4
	3.2	1	1.4	1.4	12.9
	3.3	6	8.6	8.6	21.4
	3.4	7	10.0	10.0	31.4
	3.5	5	7.1	7.1	38.6
	3.6	4	5.7	5.7	44.3
	3.7	5	7.1	7.1	51.4
	3.8	2	2.9	2.9	54.3
	3.9	3	4.3	4.3	58.6
	4	12	17.1	17.1	75.7
	4.1	1	1.4	1.4	77.1
	4.13	1	1.4	1.4	78.6
	4.2	1	1.4	1.4	80.0
	4.3	3	4.3	4.3	84.3
	4.4	1	1.4	1.4	85.7
	4.5	4	5.7	5.7	91.4
	4.6	4	5.7	5.7	97.1
	4.8	1	1.4	1.4	98.6
	5	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Statistics

Y		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		3.5626
Median		3.5000
Mode		3.25
Range		2.13
Minimum		2.50
Maximum		4.63

		Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.5	1	1.4	1.4	1.4
	2.75	1	1.4	1.4	2.9
	3	8	11.4	11.4	14.3
	3.13	3	4.3	4.3	18.6
	3.25	10	14.3	14.3	32.9
	3.38	6	8.6	8.6	41.4
	3.5	8	11.4	11.4	52.9
	3.63	9	12.9	12.9	65.7
	3.75	6	8.6	8.6	74.3
	3.88	6	8.6	8.6	82.9
	4	1	1.4	1.4	84.3
	4.13	4	5.7	5.7	90.0
	4.25	2	2.9	2.9	92.9
	4.38	2	2.9	2.9	95.7
	4.5	1	1.4	1.4	97.1
	4.6	1	1.4	1.4	98.6
	4.63	1	1.4	1.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Ganda

Tabel 4.11
Model Summary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.634	.27059

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013

Tabel 4.12
Anova Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.897	2	4.448	60.754	.000 ^a
	Residual	4.906	67	.073		
	Total	13.802	69			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013

Tabel 4.13
Koefisien Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.863	.249		3.471	.001
	X1	.511	.101	.574	5.044	.000
	X2	.230	.096	.273	2.400	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013