

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KEBAYORAN PHARMA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : NURUL FATIMAH HASIBUAN
NPM : 1205160632
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 12 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **NURUL FATIMAH HASIBUAN**
NPM : **1205160632**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KEBAYORAN PHARMA MEDAN**

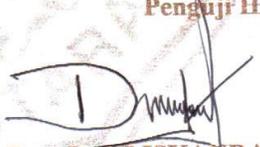
Dinyatakan : **(B) Lulus Tadisiium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I


(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Penguji II


(Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM)

Pembimbing

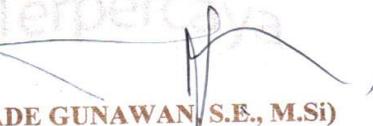

(M. ELFIAZHAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NURUL FATIMAH HASIBUAN
N.P.M : 1205160632
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. KEBAYORAN PHARMA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

PERNYATAAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURUL FATIMAH HASIBUAN
NPM : 1205160632
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari **PT. KEBAYORAN PHARMA MEDAN**.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **PLAGIAT** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Oktober 2019
Saya yang menyatakan



NURUL FATIMAH HASIBUAN

ABSTRAK

Nurul Fatimah Hasibuan 1205160632, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kebayoran Pharma (Skripsi,2018).

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan pekerjaan secara professional sangat di perlukan bagi perusahaan Perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan antara perusahaan dan karyawan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kebayoran Pharma, yang merupakan salah satu bidang kepala sawit yang ada di Medan. Yang mencakup dari Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 orang.metode yang digunakan adalah menyebar angket dengan metode skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi. Dari uji yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil sig.0,127 > dari 0,05 variabel Lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja dengan hasil Sig. 0,000 < dari 0,05, variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil Sig. 0,000 < dari 0,05. Adapun kemampuan dari kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kebayoran Pharma”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Burhanuddin Hasibuan** dan Ibu **Raudhah Lubis** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril,

materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Elfi Azhar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat Rini, Suci, Fani dan seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Oktober 2019

Penulis

Nurul Fatimah Hasibuan
1205160632

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II URAIAN TEORITIS	7
A. Landasan Teori	7
1. Kepuasan Kerja.....	7
2. Pengembangan Karier.....	11
3. Lingkungan Kerja	18
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27

D. Populasidan Sampel.....	27
E. Teknik PengumpulanData	28
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
A. KESIMPULAN	48
B. SARAN	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Jadwal Penelitian.....	27
Tabel III.2. Skala Likert	28
Tabel III.3. Indikator Dari Setiap Variabel.....	33

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar II.2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar II.3. Kerangka Konseptual	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan pekerjaan secara professional sangat di perlukan bagi perusahaan ataupun organisasi, Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan antara perusahaan dan karyawan. Tujuannya adalah agar terciptanya lingkungan kerja yang efektif serta memberikan rasa nyaman dan kepuasan kerja bagi semua pihak.

Pada dasarnya kompensasi merupakan aspek penting dan krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan kompensasi memegang faktor sentral dalam keberlangsungan hak hidup bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu (2008, hal. 118) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Maka dengan demikian pemberian kompensasi karyawan dapat meningkatkan loyalitas bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitas kerja secara efektif. Bahkan lebih jauh kompensasi dapat memberikan dampak positif bagi terciptanya lingkungan kerja dan kepuasan dalam melaksanakan setiap aktivitas kerja di dalam perusahaan.

Kompensasi bukan hanya sekedar materi, namun juga sebagai proses balas jasa antara individu maupun perusahaan dengan karyawannya. Akan tetapi

kompensasi memiliki fungsi sebagai salah satu cara manusia untuk menghargai suatu bakti individu terhadap individu lain ataupun antara perusahaan dan karyawannya.

Dalam pandangan Islam implementasi dari kompensasi adalah suatu hak mutlak yang wajib diterima pekerja setelah melaksanakan pekerjaan dalam bentuk upah atau balas jasa. Bahkan lebih jauh Islam menekankan pemberian kompensasi dilakukan sebelum keringat pekerja hilang. Hal ini sesuai dengan Hadis Rasulullah SAW yang mengatakan “*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*”. (HR. Ibnu Majah, shahih). Selanjutnya Rasulullah SAW mengatakan “*Allah berfirman bahwa Aku akan menjadi penuntut, pada hari Pengadilan terjadi terhadap seseorang yang mengikat pekerja pada pekerjaan dan melakukan pekerjaan itu untuknya tetapi tidak diberikan upah itu kepadanya.*”(Shahih Bukhari)

Pada dasarnya PT Kebayoran Pharma Medan senantiasa memperhatikan akan peran dan fungsi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dimana perusahaan berusaha meningkatkan taraf kesejahteraan dan keberlangsungan hidup bagi karyawan. Namun demikian usaha yang dilakukan perusahaan tentu belum maksimal dalam mencapai kesejahteraan karyawan untuk hidup lebih baik. Sehingga menimbulkan masalah bagi perusahaan maupun karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Kebayoran Pharma Medan bahwa telah di temukan beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu pemberian kompensasi tidak merata/adil dalam bentuk *finansial* (materi) dan *non finansial* (non materi), lingkungan kerja yang tidak nyaman, alat kerja yang tidak

lengkap, koordinasi atasan dan bawahan kurang baik, komunikasi tidak efektif antara karyawan serta karyawan dengan atasan, tingkat motivasi karyawan bekerja sangat rendah, tingkat kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Beberapa fenomena dalam permasalahan pada PT Kebayoran Pharma Medan tentu membutuhkan suatu usaha pemecahan agar dapat memberikan solusi untuk memaksimalkan tujuan perusahaan. Namun demikian dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menganalisis masalah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan, ketiga aspek tersebut merupakan suatu masalah yang krusial untuk dipecahkan dalam perspektif atau pandangan penulis, agar aktivitas kerja dalam perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap karyawan yang ada, pemberian kompensasi harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan peraturan perusahaan , ketika kompensasi sepadan dengan yang di harapkan karyawan maka karyawan akan merasa di hargai dan bersemangat menjalani pekerjaannya sehingga tercipta suatu kepuasan kerja pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Riansari *dkk* (2012) pada karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang dengan menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dalam bentuk *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA), menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Namun secara tidak langsung, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja melalui kinerja karyawan. Adapun penelitian Sari (2009) pada *British International School* ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam pemberian kompensasi, dilakukan dalam bentuk tunjangan dan gaji. Dimana kompensasi yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dalam bentuk tunjangan.

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang aman dan nyaman . ketika rasa nyaman telah terjadi pada karyawan akan timbul semangat kerja yang baik sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja

Hal ini sejalan dengan penelitian Handaru (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS X” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan Dhermawan (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan komponen penting yang ada pada perusahaan, untuk menjadi tolak ukur atau penentuan dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang

berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja faktor fisik, dan hal-hal yang menyangkut psikologis.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan chaisunnah *dkk* (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya”. Berdasarkan hipotesis penelitian disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan secara serempak. Adapun penelitian yang di lakukan Yasa *dkk* (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran, ditemukan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 61,4 %.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik membahas dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kebayoran Pharma Medan ”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang terjadi pada PT Kebayoran Pharma Medan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi tidak merata/adil dalam bentuk *finansial* (materi) dan *non finansial* (non materi)
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
3. Alat kerja yang tidak lengkap
4. Koordinasi atasan dan bawahan kurang baik
5. Komunikasi tidak efektif antara karyawan serta karyawan dengan atasan

6. Tingkat motivasi karyawan bekerja sangat rendah
7. Tingkat kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini tidak semua fenomena yang teridentifikasi akan diteliti karena keterbatasan waktu dan ilmu yang dimiliki penulis, tetapi hanya sebatas kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Objek kajian penelitian juga dibatasi pada karyawan bagian SDM, pada PT Kebayoran Pharma Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperlihatkan arah pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba untuk membuat suatu rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat menjadi referensi ,bahan bacaan atau informasi dan perbandingan dalam penelitian di masa mendatang terutama yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta dapat menambah literature yang ada.

2. Secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kompensasi dan memberikan lingkungan kerja yang efisien untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.
- b. Selain sebagai bahan masukan penelitian ini juga dapat menjadi bahan membuat strategi bagi perusahaan dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan. Dalam bentuk kompensasi dan lingkungan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dinyatakan sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil sikap khusus individu, dan hubungan sosial dan individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robins (Dhermawan *dkk*, 2012), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Handoko (Sutrisno 2009, hal.75) mengemukakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Adapun Grennberg dan Baron (Handaru *dkk*, 2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu menunjukkan dengan faktor kinerja dan sebagai

preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. (Wibowo: 2014, hal. 414).

Adapun kepuasan kerja menurut perspektif Islam di dalam kajian ini ialah ketenangan yang diperoleh sebelum, semasa dan selepas melakukan pekerjaan, berdasarkan keyakinan bahwa kerja itu adalah ibadah yang dilaksanakan demi mendapatkan ridho dari Allah S.W.T. Hayaati (Sa'ad *dkk*: 2013).

Konsep ketenangan dalam Islam diarahkan pada konsep jiwa seseorang. Menurut Bahnasi (2007) mengemukakan ketenangan jiwa yaitu kondisi psikologis matang yang dicapai oleh orang-orang beriman setelah mereka mencapai tingkat keyakinan yang tinggi. Sementara Ghazali (Handayu: 2012) jiwa yang tenang ialah jiwa yang diwarnai dengan sifat-sifat yang menyebabkan selamat dan bahagia. Di antaranya adalah sifat-sifat syukur, sabar, takut siksa, cinta Tuhan, rela akan hukum Tuhan, mengharapkan pahala dan memperhitungkan amal perbuatan dirinya selama hidup, dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang bersifat positif atau negative tergantung dengan dasar niat dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan adalah faktor penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berusaha dengan baik untuk mencapai apa yang diinginkan karyawan yaitu kepuasan kerja, untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mampu menciptakan kepuasan kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2009, hal.77) dimana faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Dalam konteks kesempatan kerja dimana faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Panudju (Kusuma *dkk*, 2014) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut, bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Menurut As'ad (Dhermawan *dkk*, 2012) kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor yang memberikan kepuasan seperti upah, supervisi, kestabilan kerja, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Sedangkan Wibowo (2014, hal.420) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah: *single global rating* (peringkat global tunggal) dan *summation score* (skor penghitungan) lebih canggih.

Dalam konteks Islam bekerja adalah ibadah, maka dari itu faktor kepuasan kerja berupa gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja Hidayat (2008). Dalam Islam gaji merupakan salah satu bentuk rizki yang diberikan Allah kepada hambaNya, islam juga sangat menganjurkan umatnya berlaku adil dalam memberikan penggajian kepada pegawainya. Sementara itu islam mengajarkan

umatnya untuk selalu bersama-sama dalam menegakkan kebenaran, Qardhawi (Hidayat :2008).

c. Dampak Kepuasan Kerja

Pencapaian kepuasan kerja sangat diinginkan oleh perusahaan. Selain faktor adapun dampak dari kepuasan kerja itu sendiri, baik dalam pencapaian kepuasan kerja maupun mencegah ketidakpuasan dalam bekerja.

Minat manajer dalam kepuasan kerja cenderung berpusat pada pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja. Dimana Wibowo (2014, hal. 421) mengemukakan dampak dari kepuasan kerja adalah kepuasan dan produktivitas, kepuasan dan kemangkiran, kepuasan dan pergantian, temuan penelitian, respons terhadap ketidakpuasan kerja, serta pedoman meningkatkan kepuasan kerja.

Greenberg dan Baron (Wibowo: 2014, hal.425) mengemukakan adanya suatu pemberian saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara membuat pekerjaan menyenangkan, orang dibayar dengan jujur, mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya, serta menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Kajian empirik yang mendukung pendapat tersebut adalah penelitian yang dilakukan Ciptodihardjo (Purnami *dkk*, 2014) dimana kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut pada organisasi tempatnya bekerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mencapai tingkat kepuasan kerja sesuai yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki alat ukur untuk mengukur kepuasan

kerja dalam suatu perusahaan. Adapun beberapa alat ukur atau disebut indikator-indikator pada kepuasan kerja.

Menurut Downey (Sari: 2009) ada lima hal untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisor, gaji, rekan kerja dan peluang untuk promosi. Adapun menurut Handaru dkk (2013) menganalisa tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen menyusun indikator mengenai kepuasan kerja dalam 5 indikator yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Sedangkan Rivai (2009: Hal.860) mengemukakan indikator kepuasan kerja mencakup, isi pekerjaan, supervisi, gaji atau intensif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Menurut penelitian Rohmah (2014) dimana indikator dalam kepuasan kerja diantaranya adalah berhubungan dengan tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Malayu (2008, hal. 118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Dimana pendapatan langsung merupakan penghargaan yang disebut gaji atau

upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu tetap dan pendapatan tidak langsung tersebut adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, Nawawi (2008, hal. 316).

Sementara kompensasi pada dasarnya adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Rachmawati (2008, hal. 144). Sehingga kompensasi dapat dikatakan merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja Wibowo (2014, hal. 289). Adapun Sutrisno (2009) mengemukakan kompensasi merupakan suatu jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Serta kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, Hartatik (2014, hal: 242).

Musyadad (2013) mengatakan bahwa Islam memperhatikan pada prinsip adanya penghargaan dan kompensasi. Sebab manusia pada hakikatnya adalah sebagai makhluk unik yang memiliki dinamikanya sendiri. Keunikan manusia disebabkan adanya kolaborasi antara akal, rasa dan keinginan, sehingga manusia memiliki banyak kebutuhan seperti jasmaniah dan ruhaniah. Secara alamiah manusia senantiasa bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Islam menekankan bahwa manusia akan semakin giat bekerja apabila pekerjaan itu diyakininya dapat memenuhi apa yang ia butuhkan.

Dalam panangan lain mengenai kompensasi Sholihudin (2010) menekankan pada keadilan dalam harga yang merupakan perintah Rasulullah SAW, seperti dalam kasus majikan yang membebaskan budaknya. Budak itu

kemudian menjadi manusia merdeka dan majikannya tetap memperoleh kompensasi dengan harga yang adil atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat diartikan bahwa Islam menganjurkan pemberian kompensasi secara adil sesuai dengan peraturan yang telah disepakati.

Beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu balas jasa baik secara financial maupun non financial, yang berarti berupa materi dan non materi yang diberikan secara adil sesuai peraturan yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan.

b. Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan proses balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan berupa upah/gaji sesuai kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Kompensasi tidak hanya berupa uang, melainkan reward, fasilitas dan lain-lain.

Adapun jenis kompensasi menurut Wibowo (2014: hal, 290) bentuk kompensasi lain berupa tunjangan ,yang pada umumnya tidak dikaitkan pada prestasi kerja, namun kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji. Adapun menurut penelitian Chaisunnah *dkk* (2012) bentuk atau macam kompensasi yang diberikan kepada karyawan diantaranya adalah kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*). Dimana kompensasi finansial langsung berupa bentuk gaji,insentif dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dalam bentuk tunjangan berupa asuransi dan liburan atas dana organisasi, asuransi,pensiun dan bantuan pendidikan, Yuli (2005: hal, 124).Kompensasi non finansial (*non*

financial compensation), merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis/fisik dimana orang tersebut bekerja Dessler(Chaisunnah: 2012).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Dalam memberikan kompensasi perusahaan harus secara adil dalam memberikan gaji/upah pada setiap karyawan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan menurut Malayu (2008: hal. 127) adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, serta jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Sofyandi (2008: hal. 162), faktor-faktor kompensasi perusahaan dipengaruhi oleh adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, biaya hidup, posisi/jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja serta sector pemerintah. Adapun Sutrisno (2009: hal. 193) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, serta penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Wibowo (2014: hal. 293) mengemukakan kompensasi dipengaruhi faktor eksternal dan internal organisasi. Faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government and unions*. Sedangkan faktor internal adalah *the labor budget*, dan *who makes compensation decision*.

d. Tujuan kompensasi

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai, begitu juga dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan perusahaan dan pekerja. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu (2014, hal. 121) adalah sebagai ikatan kerja sama, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Rachmawati (2008, hal. 144) mengemukakan tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawan, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang sudah ada, adanya keadilan, perubahan sikap dan perilaku, efisiensi biaya dan administrasi legalitas. Selanjutnya Sutrisno (2009, hal. 188) berpendapat, tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai penghargaan atas prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Rivai (Dhermawan, 2012) mengemukakan, beberapa tujuan manajemen kompensasi yang efektif, diantaranya adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

e. Indikator-indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kesepakatan yang terjalin antara perusahaan dan karyawan, dalam memberikan kompensasi perusahaan

harus memiliki tolak ukur/indikator dalam memberikan kompensasi untuk karyawan.

Penelitian yang dilakukan Handaru *dkk* (2013) menemukan terdapat beberapa indikator kompensasi, diantaranya adalah gaji, upah, insentif, fasilitas, dan tunjangan.. Sementara indikator kompensasi menurut Malayu (2008, hal. 118) mencakup gaji, upah, dan insentif. Adapun Artana (2012) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mayu Ubud Resort Bali mengemukakan, menetapkan indikator kompensasi adalah gaji, tunjangan, insentif, dan bonus. Sedangkan penelitian Rohmah (2014) menetapkan indikator kompensasi melalui gaji (*salary*), karakteristik pekerjaan atau beban tugas, bonus, upah dan insentif.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja menjadi peranan penting dalam menciptakan suatu kepuasan kerja, hal ini dikarenakan setiap pekerja mendapatkan hak untuk merasa nyaman atas ruang kerjanya, ketika karyawan telah merasa nyaman maka karyawan telah siap untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (Yahyo *dkk* ,2013), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dimana lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi, karena apabila tidak memiliki atau meniadakan pembentukan terhadap lingkungan kerja, biasanya organisasi hanya mengambil tindakan yang sangat sederhana

dalam penanganan lingkungan kerja, yang mengakibatkan sapek-aspek tersebut berdampak pada psikologi pegawai, sehingga secara tak langsung akan menimbulkan hambatan-hambatan dalam pencapaian prestasi kerja pegawai. (Artana, 2012).

Prabowo (Handaru *dkk*, 2013) mengemukakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Dalam penelitian Handaru *dkk* (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut penelitian Sulistiowati (2013), lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan tempat bekerja dengan fasilitas yang di berikan kepada karyawan dari perusahaan dengan bentuk sedemikian rupa untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

tersebut dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor, meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mangkunegara (2006) mengatakan faktor yang mempengaruhinya meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Ketika pegawai kurang produktif dalam bekerja, disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang kurang memberikan motivasi kerja, kurangnya kemampuan, kesehatan kurang mendukung, dan faktor psikologi. (Nuraida, 2010). Adapun menurut Nitisemito (Yahyo *dkk*, 2013), ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, dan kebisingan.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut agar terciptanya suatu lingkungan yang kondusif, adapun jenis lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Moenir (Artana, 2014) mengemukakan bahwa yang termasuk dalam lingkungan kerja pegawai adalah perlengkapan dan fasilitas, serta suasana kerja. Penelitian Ahyari (Chaisunnah *dkk*, 2012) menemukan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi dalam lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

Sarwono (2005) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Dimana lingkungan kerja fisik

mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Sedangkan Sedarmayanti (2007) menjelaskan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur/indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai keinginan karyawan.

Dalam penelitian Handaru *dkk* (2013) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan bekerja dan hubungan antara rekan kerja. Sedangkan penelitian Arianto (2014) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Maryati (2014, hal. 139) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup pada masalah warna, penerangan, suara, musik, udara dan suhu ruang kantor.

Sedarmayanti (Nuraida, 2010) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik ditempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (*independent variable*) dengan

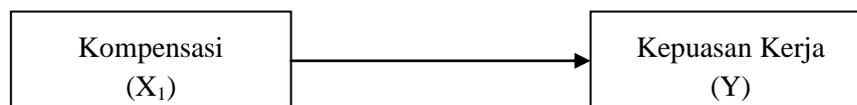
variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana kompensasi dan lingkungan sebagai variabel bebas (X_1, X_2) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap karyawan yang ada, pemberian kompensasi harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan peraturan perusahaan , ketika kompensasi sepadan dengan yang di harapkan karyawan maka karyawan akan merasa di hargai dan bersemangat menjalani pekerjaannya sehingga tercipta suatu kepuasan kerja pada perusahaan.

Sunyoto (2012) mengemukakan sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian Riansari *dkk* (2012) pada karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang. Dalam analisis yang dilakukan Riansari menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dalam bentuk *Generalized Structural Component Analysis (GSCA)* menemukan, bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Namun secara tidak langsung, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

Sementara itu dalam penelitian Sari (2009) pada *British International School* ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam pemberian kompensasi, dilakukan dalam bentuk tunjangan dan gaji. Dimana kompensasi yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dalam bentuk tunjangan. Maka dalam hal ini paradigam penelitian yang dapat digambarkan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan pada gambar di bawah ini:

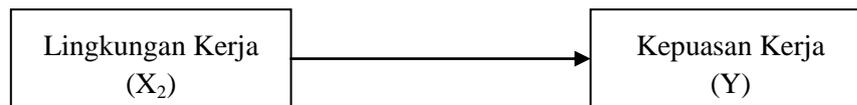


Gambar II. 1 Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja(X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang di lengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang aman dan nyaman. ketika rasa nyaman telah terjadi pada karyawan akan timbul semangat kerja yang baik sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Handaru (2013) karyawan di RS X, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian Dhermawan (2012) pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan. Maka dalam hal ini paradigam penelitian yang dapat digambarkan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar II. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

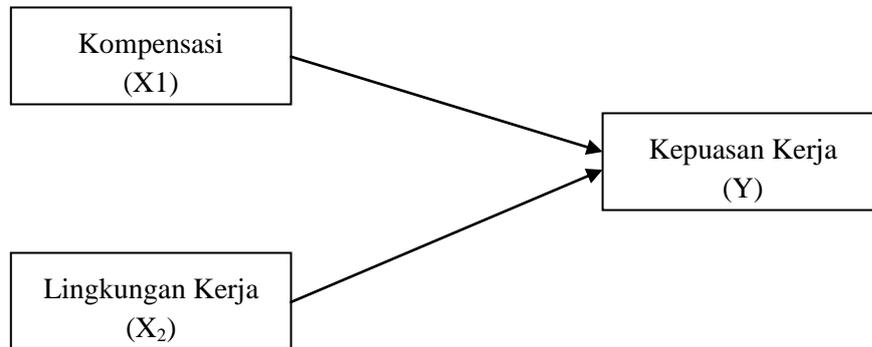
3. Hubungan Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan ketika karyawan telah mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan komponen penting yang ada pada perusahaan, untuk menjadi tolak ukur atau penentuan dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja faktor fisik, dan hal-hal yang menyangkut psikologis.

Hal ini sejalan dengan penelitian Chaisunnah *dkk* (2014) pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan secara serempak. Adapun penelitian Yasa *dkk* (2014) pada karyawan Karma Jimbaran, ditemukan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 61,40 %. Maka dalam hal ini paradigma penelitian yang dapat digambarkan mengenai kompensasi dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar II. 3: Hubungan Komunikasi(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja(Y)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 45). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kebayoran Pharma Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan assosiatif. Pendekatan data assosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel, serta bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi dan Irfan: 2013, hal. 90). Dan metode yang digunakan dalam penelitian lebih ditekankan menggunakan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

B. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana variabel diukur terhadap baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Disamping itu juga digunakan sebagai definisi dari konsep yang diamati. Konsep ini berupa hal-hal menarik untuk diteliti. Selanjutnya ditujukan dalam mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain. Selain itu untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini:

No.	Variabel	Devinisi Konseptual	Devinisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan, Malayu (2008, hal. 118)	Ada beberapa indikator kompensasi, diantaranya adalah gaji, upah, insentif, fasilitas, tunjangan, kepemimpinan, bonus karakteristik pekerjaan atau beban tugas. (Handaru <i>dkk</i> , 2013; Malayu, 2008; Artana, 2012; Rohmah, 2014)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Fasilitas 5. Tunjangan 6. Kepemimpinan 7. Bonus 8. Beban pekerjaan	1-5	1 2 3 4 5 6 7 8
2	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Nitisemito (Yahyo <i>dkk</i> , 2013)	Adapun indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan bekerja, hubungan antara rekan kerja, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, musik, suhu ruang kantor, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, peralatan kantor, dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2009; Maryati, 2014; Arianto, 2014; Handaru <i>dkk</i> , 2012)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan bekerja 5. Hubungan antara rekan kerja 6. Pewarnaan 7. Kebersihan 8. Musik 9. Ukuran ruang kerja 10. Tata letak ruang kerja 11. Privasi ruang kerja 12. Peralatan kantor	1-5	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

3	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sutrisno (2009, hal.75)	Dalam mengukur kepuasan kerja , yaitu mencakup pekerjaan itu sendiri, supervisor, gaji, rekan kerja, peluang untuk promosi, lingkungan kerja, komitmen ,pekerjaan itu sendiri, pengawasan, kondisi kerja, isi pekerjaan, berhubungan dengan tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja. (Sari,2009; Handaru <i>dkk</i> ,2013;Rivai ,2009; Rohmah, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Supervisor 3. Gaji 4. Rekan kerja 5. Peluang untuk promosi 6. Lingkungan kerja 7. Komitme 8. Pengawasan 9. Kondisi kerja 10. Isi pekerjaan 11. Tingkat absensi 12. Perputaran tenaga kerja 	1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
---	--------------------	---	--	---	-----	---

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT Kebayoran Pharma Medan, yang beralamat di Jalan Gatot Subroto no 224 Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian dilakukan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan Juni 2018 sampai dengan Oktober 2018.

**Tabel III-1.
Waktu Penelitian**

No.	Proses Penelitian	Bulan/minggu																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian	■	■	■	■																
2	Pengajuan judul			■	■	■	■	■	■												
3	bimbingan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Pengesahan proposal													■							
5	Seminar proposal																				
6	Revisi proposal																				
7	Penulisan skripsi																				
8	Bimbingan skripsi																				
9	Pengesahan skripsi																				
10	Sidang meja hijau																				

D. Populasi dan Sampel

Langkah selanjutnya setelah menentukan jenis dan sumber data adalah menentukan target yang akan disurvei yakni populasi target. Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2012; hal 115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini hanya sebatas karyawan tetap bagian SDM pada karyawan PT Kebayoran Pharma Medan yang berjumlah 58 (lima puluh delapan) orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Dimana pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara: .

- a. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan (responden).
- b. Mengumpulkan dokumentasi perusahaan yang berhubungan dengan data penelitian.
- c. Melakukan wawancara pada karyawan PT Kebayoran Pharma Medan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Peneliti memberikan kuesioner pada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Langkat sebanyak 58 eksemplar. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus di isi responden dibuat dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5, dengan jawaban mulai dari sangat tidak setuju dan sangat setuju.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Butir-butir pertanyaan dicobakan pada 30 (tiga puluh) orang responden di luar dari pada

responden yang dijadikan sampel penelitian. Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kebayoran Pharma Medan.

Menurut Sugiyono (2012) bahwa "sangat disarankan agar jumlah responden untuk di uji coba minimal 30 orang. Dengan jumlah minimal 30 orang ini distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal". Untuk menentukan validitas digunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS for windows 16.00. Menurut Sugiyono (2012) "jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) = 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah dalam kategori valid".

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi skala pengukuran. Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data dilakukan dengan uji *reliabilitas konsistensi internal*, (Sugiyono, 2012).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan kuesioner sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005). maka penelitian tersebut dianggap *reliable*.

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\omega l^2} \right]$$

Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya: Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik. Dan jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Maka jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi dan Irfan: 2013, hal. 168)

b. Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 . (Sugiyono, 2012)

c. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terliha bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Sugiyono, 2012).

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Lenier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dua variabel bebas X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat Y (Kepuasan

kerja) maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2010, hal. 188)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kepemimpinan

3. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2012, hal. 260):

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{N-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

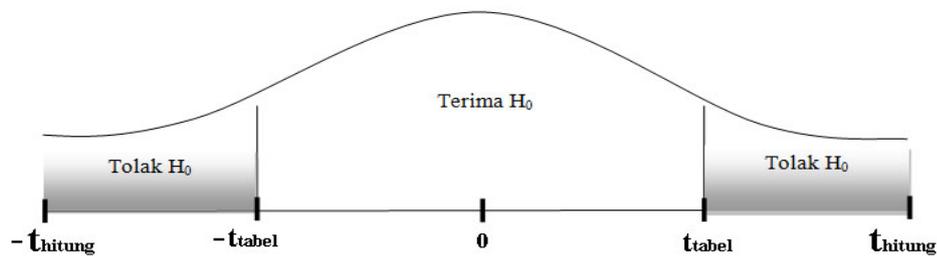
r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

- Bila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar II-1 : Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

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

(Sugiyono 2012, hal. 257)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

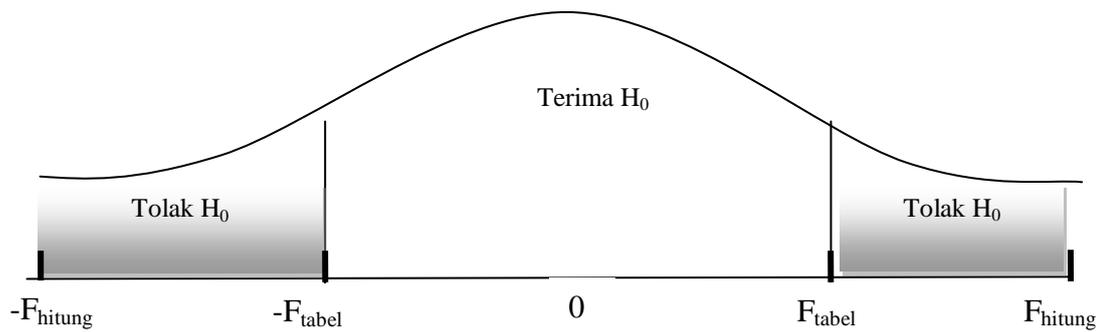
- a. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengujian hipotesis:



Gambar III-1 : Kriteria Uji F

5. Uji Determinasi

Koefisien Determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (Komunikasi) dan X_2 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini menggunakan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution) Vertion: 16.00 for windows*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek pada bagian sumberdaya manusia pada karyawan PT. Kebayoran Pharma Medan. Peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 12 item untuk variabel lingkungan kerja (X2) dan 11 item untuk variabel kepuasan kerja (Y). Penyebaran angket yang peneliti lakukan sebanyak 58 responden sesuai dengan jumlah sampel dan mendeskripsikan data dengan menggunakan statistik yang ada seperti menguji hipotesis sehingga rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis dapat terjawab.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Berdasarkan tabel ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel kompensasi (x1), variabel lingkungan kerja (x2) dan variabel kepuasan kerja (y).

a. Identitas/ Karakteristik Responden.

Dalam mengetahui identitas responden yang akan diteliti dapat dilihat dari karakteristik responden. Data didalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan bahwa untuk identitas responden menggunakan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja

**Tabel IV.2
Usia Responden**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	4	6.9%
2	31-40 tahun	15	25.9%
3	41-50 tahun	24	41.4%
4	>50 tahun	15	25.9%
Total		58	100%

Sumber : Data diolah, 2018.

Dari 58 orang responden yang peneliti teliti, banyaknya responden pada kelompok usia 20-30 tahun adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 6,9%, untuk usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,9%, dan pada usia 41-50 tahun adalah sebanyak 24 orang atau sekitar 41,4% s adapun usia di atas 50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,9% dengan jumlah total 100%.

**Tabel IV.3
Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	34	58.6%
2	Perempuan	24	41.4%
Total		58	100%

Sumber : Data diolah, 2018.

Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan khususnya di bagian SDM lebih banyak laki-laki yaitu sekitar 34 orang atau sebesar 58,6% sedangkan perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 41,4%.

**Tabel IV.4
Masa Kerja Responden**

No.	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	2	3.4%
2	1-5 tahun	17	29.3%
3	6-10 tahun	16	27.6%
4	>10 tahun	23	39.7%
Total		58	100%

Sumber : Data diolah, 2018.

Adapun dari tabel data diatas menunjukkan bahwa yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sekitar 2 orang atau sebesar 3,4% , masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 29,3%, masa kerja 6 sampai dengan sepuluh tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 27,6% dan masa kerja yang lebih dari sepuluh tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 39,7%.

**Tabel IV.5
Tingkat Pendidikan Responden**

No.	Tingkat pendidikan	Frekuensi	persentase
1	SMA/ sederajat	13	22.4%
2	Diploma	19	32.8%
3	S1	22	37.9%
4	S2	4	6.9%
Total		58	100%

Sumber : Data diolah, 2018.

Adapun hasil data tabel menguji karakteristik responden pada tingkat pendidikan nya menunjukkan hasil bahwa pada tingkat SMA/ setara sebanyak 13 orang atau sebesar 22,4%, pada tingkat diploma sebanyak 19 orang atau sebesar 32,8%, pada tingkat S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 37,9% dan pada tingkat S2 sebanyak 4 orang atau sebesar 6,9%.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT Kebayoran Pharma Medan memiliki 3 variabel yaitu, kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). Peneliti mendeskripsikan tabel frekuensi hasil skor jawaban reponden dari angket yang peneliti sebarakan, yaitu:

1) Variabel (X1) Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel kompensasi (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.4

Skor Angket Untuk Variabel (X1)Kompensasi

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15,5	48	82,8	1	1,7	0	0	0	0	58	100
2	10	17,2	48	82,9	0	0	0	0	0	0	58	100
3	8	13,8	38	65,5	9	15,5	2	3,4	1	1,7	58	100
4	9	15,5	44	75,9	5	8,6	0	0	0	0	58	100
5	8	13,8	47	81,0	2	3,4	1	1,7	0	0	58	100
6	11	19,0	40	69,0	7	12,1	0	0	0	0	58	100
7	9	15,5	46	79,3	3	5,2	0	0	0	0	58	100
8	6	10,3	39	67,2	12	20,7	0	0	0	0	58	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden Gaji yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan hidup, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 82,8%

2. Jawaban responden upah/gaji yang di terima karyawan sesuai dengan UMK yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 82,8%
3. Jawaban responden Karyawan mendapat insentif sesuai dengan keinginan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 65,5%
4. Jawaban responden Fasilitas Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah cukup memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 75,9%
5. Jawaban responden Perusahaan selalu memberikan tunjangan hari raya lebih dari 1 bulan gaji, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 81,0%
6. Jawaban responden Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan/kepemimpinan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 69,0%
7. Jawaban responden Perusahaan memberikan bonus yang sangat menjanjikan bagi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 79,3%
8. Jawaban responden Semakin berat beban pekerjaan yang diberikan perusahaan, semakin besar pula kompensasi yang di dapatkan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 67,2%

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan yang diajukan kepada responden, kecendrungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang kompensasi yang berlaku di PT. Kebayoran Pharma Medan dapat diterima atau sudah baik dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.

2) Variabel (X2) Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data dari variabel lingkungan kerja (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel (X2) Lingkungan Kerja

No. pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10,9	49	84,5	3	5,2	0	0	0	0	58	100
2	9	15,5	43	74,1	6	10,3	0	0	0	0	58	100
3	7	12,1	39	67,2	12	20,7	0	0	0	0	58	100
4	12	20,7	44	75,9	2	3,4	0	0	0	0	58	100
5	8	13,8	48	82,8	2	17,2	0	0	0	0	58	100
6	4	6,9	44	75,9	10	17,2	0	0	0	0	58	100
7	11	19,0	41	70,7	6	10,3	0	0	0	0	58	100
8	9	15,5	45	77,6	4	6,9	0	0	0	0	58	100
9	10	17,2	38	65,5	10	17,2	0	0	0	0	58	100
10	8	13,8	39	67,2	11	19,0	0	0	0	0	58	100
11	6	10,3	42	72,4	10	17,2	0	0	0	0	58	100
12	8	13,8	48	82,8	2	3,4	0	0	0	0	58	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah, 2018)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah memenuhi standart, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 84,5%

2. Jawaban responden Suhu udara dalam ruangan kerja sudah sesuai dengan temperature/suhu badan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 74,1%
3. Jawaban responden Ruang kerja cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 67,2%
4. Jawaban responden Perusahaan sangat memperhatikan keamanan lingkungan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 75,9%
5. Jawaban responden Hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 82,8%
6. Jawaban responden Warna ruangan yang ada mampu menambah semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 75,9%
7. Jawaban responden Lingkungan kerja sudah cukup bersih dan rapi, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 70,7%
8. Jawaban responden Selama menjalankan pekerjaan karyawan diperbolehkan untuk mendengarkan music, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 77,6%
9. Jawaban responden Ukuran ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 65,5%

10. Jawaban responden Tata letak ruang kerja mampu menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 67,2%
11. Jawaban responden Perusahaan sangat memperhatikan privasi ruang kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 72,4%
12. Jawaban responden Peralatan kantor cukup memadai dan mempermudah karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 82,8%

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa 12 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecendrungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang lingkungan kerja yang terdapat di PT. Kebayoran Pharma Medan dapat diterima atau sudah baik dalam memberikan kenyamanan dan keamanan pada karyawan.

3) Variabel (Y) Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel kepuasan kerja (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel (Y) Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No. pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	12,1	47	81,0	4	6,9	0	0	0	0	58	100
2	8	13,8	47	81,0	3	5,2	0	0	0	0	58	100
3	9	15,5	47	81,0	2	3,4	0	0	0	0	58	100
4	9	15,6	46	79,3	3	5,2	0	0	0	0	58	100
5	8	13,8	37	63,8	13	22,4	0	0	0	0	58	100
6	7	12,1	51	87,9	0	0	0	0	0	0	58	100
7	8	13,8	48	82,8	2	3,4	0	0	0	0	58	100
8	6	10,3	48	82,9	4	6,9	0	0	0	0	58	100
9	13	22,4	43	74,1	2	3,4	0	0	0	0	58	100
10	10	17,2	48	82,8	0	0	0	0	0	0	58	100
11	4	6,9	44	75,9	9	15,9	1	1,7	0	0	58	100

Sumber : Data diolah, 2018.

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden Karyawan merasa sangat puas atas pekerjaan yang di berikan kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 81,0%
2. Jawaban responden Pengawasan yang dilakukan sudah cukup sesuai dan tidak terlalu mengekang karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 81,0%
3. Jawaban responden Gaji yang di berikan perusahaan sudah memenuhi keinginan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 81,0%
4. Jawaban responden Rekan kerja di perusahaan sangat baik terhadap sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 79,3%

5. Jawaban responden perusahaan memberikan promosi secara adil bagi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 63,8%
6. Jawaban responden Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan telah memberikan rasa nyaman pada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 87,9%
7. Jawaban responden Komitmen yang diciptakan perusahaan sesuai standart kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 82,8%
8. Jawaban responden Fasilitas yang diberikan kepada karyawan dapat mempermudah pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 82,8%
9. Jawaban responden Karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 74,1%
10. Jawaban responden Perusahaan sangat memperhatikan tingkat absensi karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 82,8%
11. Jawaban responden Perusahaan sangat mempertahankan karyawan sehingga sangat kecil kemungkinan tingkat perputaran tenaga kerja terjadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 75,9%

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa 11 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecendrungan atau mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tentang kepuasan kerja yang terdapat di PT. Kebayoran Pharma Medan dapat diterima atau sudah cukup baik dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Pengujian Validitas Dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas

Program yang digunakan dalam menguji validitas dan reabilitas pada instrument dilakukan dengan menggunakan bantuan program Software SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) 16.00 for windows yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari daftar pernyataan (*Questioner*) yang di jawab dan di kembalikan oleh responden dan menginput data nilai yang ada dalam angket sebagai bahan pengujian yang berguna untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket yang digunakan dalam penelitian maka digunakan uji validitas dan reabilitas agar dapat mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk meneliti cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat. Adapun kriteria pengujian jika nilai $Sig < \alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid sedangkan jika nilai $Sig > \alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

1. Uji Validitas (X1) Kompensasi

Tabel uji validitas kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Uji Validitas Untuk Variabel (X1) Kompensasi

No item	Nilai korelasi (R-hitung)	R-tabel	perbandingan	Keterangan
1	0,001	0,05	$0,001 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,001		$0,001 \leq 0,05$	Valid
4	0,006		$0,006 \leq 0,05$	Valid
5	0,013		$0,013 \leq 0,05$	Valid
6	0,003		$0,003 \leq 0,05$	Valid
7	0,027		$0,027 \leq 0,05$	Valid
8	0,002		$0,002 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2018

Tabel IV. 7 Menunjukkan bahwa setiap kuisisioner dari kompensasi memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

2. Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja

Tabel uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Uji Validitas Untuk Variabel (X2) Lingkungan Kerja

No item	Nilai korelasi (R-hitung)	R-tabel	Perbandingan	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,012		$0,012 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
11	0,003		$0,003 \leq 0,05$	Valid
12	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2018

Tabel IV. 8 Menunjukkan bahwa setiap item pada kuisioner dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

3. Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja

Tabel uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Uji Validitas Untuk Variabel (Y) Kepuasan Kerja

No item	Nilai korelasi (R-hitung)	R-tabel	perbandingan	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,003		$0,003 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,001		$0,001 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
11	0,013		$0,013 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2018

Tabel IV. 9 Menunjukkan bahwa setiap item pada kuisioner dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

Dilihat dari semua item pernyataan pada setiap variabel yaitu, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan mendapatkan hasil dalam setiap item pernyataan mempunyai status valid yang berarti setiap item pernyataan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Reabilitas

Adapun item dari instrument yang valid setelah dilakukan uji validitas maka selanjutnya akan di uji reabilitasnya dengan menggunakan pengujian rumus cronbach alpa untuk mengetahui seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, Dikatakan reliable apabila hasil alpa $> 0,60$ seperti ditunjukan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Uji Reliabelitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpha	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,743	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,940		Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,903		Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabiliabeitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau ter percaya.

3. Analisis Data

Dalam analisis data peneliti menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

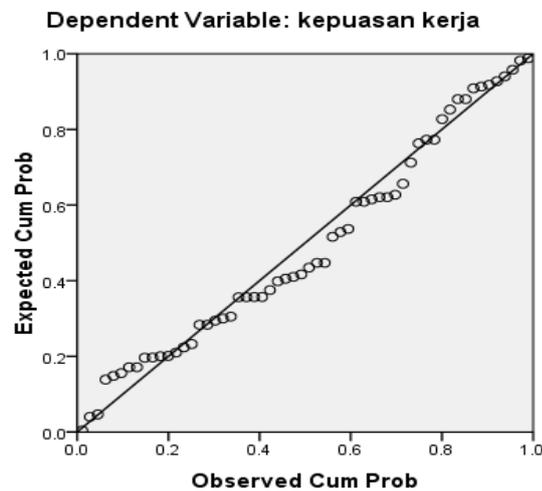
a. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik, yaitu:

1. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan: 2013, hal. 168). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model korelasi telah memenuhi asumsi atau pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data yang ada pada penelitian ini cenderung normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* > 1 , (Sugiyono, 2010).

Tabel IV.11
Uji Reliabelitas Instrumen Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	16.885	4.364				3.869
kompensasi lingkungan kerja	.177	.114	.163	1.549	.127	.897	1.115
	.464	.081	.602	5.711	.000	.897	1.115

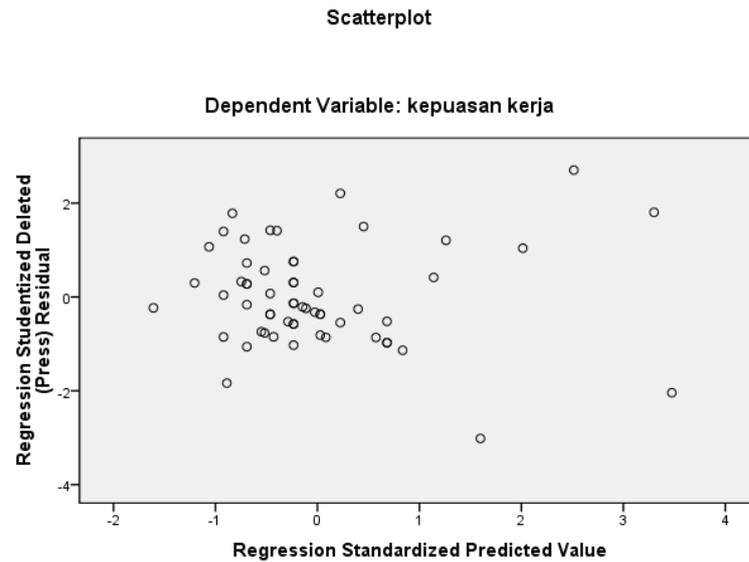
a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah, 2018

Dari data tabel diatas kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah di tentukan yaitu > 1 dan nilai VIF > 1 , sehingga tidak terjadi multikorelasi dalam variabel independen dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2010).



Gambar IV. 2 Pengujian Scatterplot

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik merupakan persamaan yang telah memenuhi persyaratan dari asumsi klasik serta validitas dan reabilitas. Uji regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.885	4.364		3.869	.000
	kompensasi	.177	.114	.163	1.549	.127
	lingkungan kerja	.464	.081	.602	5.711	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah, 2018

Dari tabel data diatas, dapat diperoleh persamaan regresilinier berganda yaitu:

$$Y = 16,885 + 0,177X_1 + 0,464X_2$$

Keterangan : Y= kepuasan kerja

X₁= kompensasi

X₂= lingkungan kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kepuasan kerja, koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,177 yang berarti bahwa jika kompensasi yang diberikan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien lingkungan kerja yang memberikan nilai sebesar 0,464 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja yang menimbulkan rasa aman dan nyaman semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan.

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji signifikansi “t” (uji parsial)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan variabel bebas .

a. Hubungan Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengolahan data dengan SPSS 16 tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari:

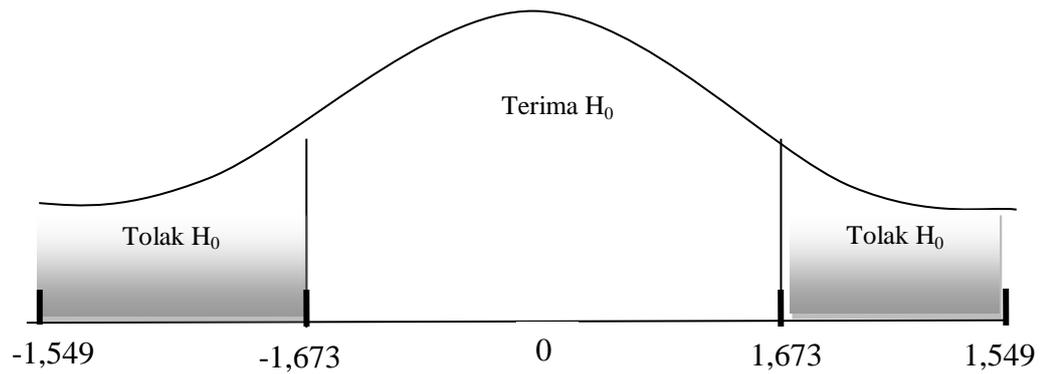
Tabel IV.12
Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.885	4.364		3.869	.000
kompensasi	.177	.114	.163	1.549	.127
lingkungan kerja	.464	.081	.602	5.711	.000

Sumber : Data Diolah, 2018

Dari tabel di atas tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di peroleh nilai $t_{hitung} 1,549 < t_{tabel} 1,673$ dengan probabilitas sig 0,127 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Adapun kriteria hipotesis:



Gambar IV. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan.

b. Hubungan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dalam pengolahan data peneliti menggunakan SPSS untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat di lihat pada tabel:

Tabel IV.13

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

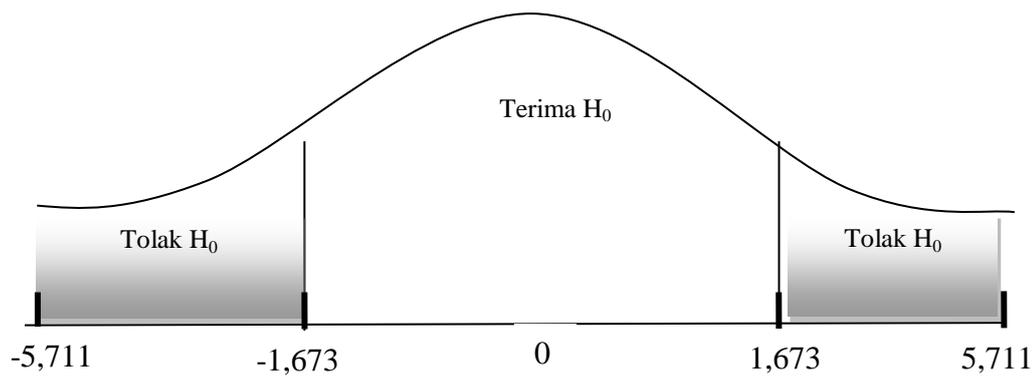
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.885	4.364		3.869	.000
kompensasi	.177	.114	.163	1.549	.127
lingkungan kerja	.464	.081	.602	5.711	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah, 2018

Adapun kesimpulan dari data di atas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 5,711 > t_{tabel} 1,673$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikansi penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 56 ($n - k$ atau $58 - 2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,673 dan diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,711, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $5,711 > 1,673$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan. Adapun kriteria pengujian hipotesis:



Gambar IV. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Hal ini dapat di artikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan.

2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan data SPSS tentang hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Pengujian uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.116	2	117.058	22.672	.000 ^a
	Residual	283.970	55	5.163		
	Total	518.086	57			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

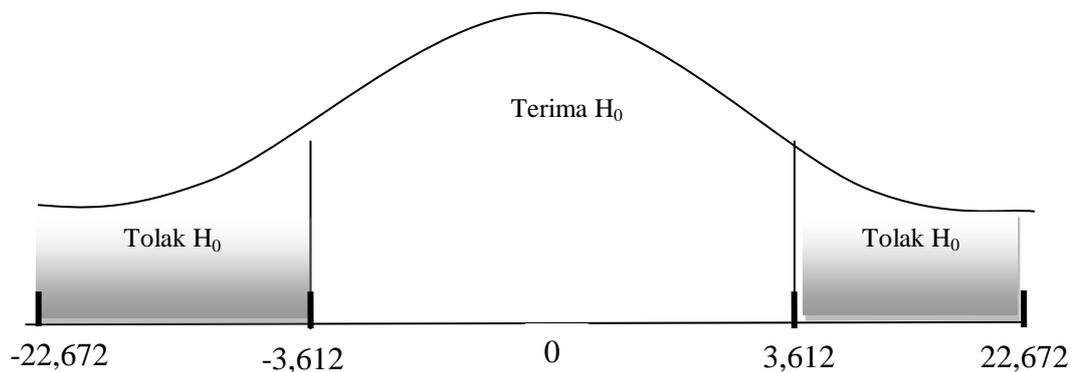
b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber :Pengolahan Data, 2018

Dilihat dari data tabel tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja diperoleh nilai $F_{hitung} 22,672 > F_{tabel} 3,162$ dengan profitabilitas sig. 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut.

Diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui nilai df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $58-2-1=55$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,162 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $22,672 > 3,162$ dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan. Adapun kriteria pengujian hipotesis, yaitu:



Gambar IV. 3 Kriteria Uji F

3. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar kompensasi dan lingkungan kerja menjelaskan kepuasan kerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi kepemimpinan dan motivasi kerja menjelaskan semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.672 ^a	.452	.432	2.27224	2.187

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,452 atau sama dengan 45,2% artinya bahwa persentase pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja cukup mampu untuk menjelaskan kepuasan kerja pada PT. Kebayoran Pharma Medan adalah sebesar 45,2%, dan sisanya 54,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Kebayoran Pharma Medan

Kompensasi merupakan suatu proses balas jasa perusahaan kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial dengan kesepakatan yang telah disepakati.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $1,549 < 1,673$ dan t_{hitung} tidak berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a ditolak (H_0 diterima), dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,177 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila kompensasi diberikan secara baik dan tepat maka kepuasan kerja karyawan perusahaan pun ikut meningkat.

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0,127 > 0,05$ hal ini berarti “Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan”. Penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riansari *dkk* (2012) pada karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang dengan menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dalam bentuk *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA), menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Namun secara tidak langsung, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada PT Kebayoran Pharma Medan

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja menjadi peranan penting dalam menciptakan suatu kepuasan kerja, hal ini dikarenakan setiap pekerja mendapatkan hak untuk merasa nyaman atas ruang kerja yang diberikan oleh perusahaan. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5,711 > 1,673$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,464 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila lingkungan kerja lebih diperhatikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan perusahaan pun ikut meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Hal ini sejalan dengan penelitian Handaru (2013) karyawan di RS X, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y) Karyawan Pada PT Kebayoran Pharma Medan

Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan ketika karyawan telah mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, dalam menciptakan kepuasan kerja perusahaan harus melihat dari berbagai aspek seperti kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang besar agar terciptanya kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah dengan tingkat signifikan 22,672 dan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) dilakukan uji determinasi sebesar 0,452 atau sama dengan 45,2%, sisanya 54,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa *dkk* (2014) pada karyawan Karma Jimbaran, ditemukan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 61,40% yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil fenomena yang terjadi pada PT. Kebayoran Pharma yang berada di Jalan Gatot Subroto, Medan. Terdapat berbagai permasalahan yang ditemukan, seperti pemberian kompensasi tidak merata/adil dalam bentuk *finansial* (materi) dan *non finansial* (non materi), lingkungan kerja yang tidak nyaman, alat kerja yang tidak lengkap, koordinasi atasan dan bawahan kurang baik, komunikasi tidak efektif antara karyawan serta karyawan dengan atasan, tingkat motivasi karyawan bekerja sangat rendah, tingkat kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Penelitian dilakukan pada bagian SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki jumlah populasi 58 orang, dengan menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah karyawan dibawah 100 orang sehingga jumlah sampel seluruh populasi yaitu 58 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran Angket/Kuesioner, diuji menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan asumsi analisis jalur (asumsi klasik regresi berganda) yang terdiri dari Uji Normalitas Data, Uji Multikolienaritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji T (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan) dan Uji Determinasi.

Adapun identitas responden dengan jumlah responden 58 orang terdiri dari 34 orang laki-laki dan 24 orang perempuan, dilihat dari jenis usia yang berusia 20-30 tahun sebanyak 4 Orang, usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang, 41-50

tahun sebanyak 24 orang dan diatas 50 tahun sebanyak 15 orang. Masa kerja karyawan dimulai dari kurang 1 tahun sebanyak 2 orang, 1 sampai 5 tahun sebanyak 17 orang, 6 sampai 10 tahun sebanyak 16 orang dan lebih dari 10 tahun sebanyak 23 tahun. Dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 13 orang, diploma sebanyak 19 orang, S1 sebanyak 22 orang dan S2 sebanyak 4 orang.

Dari uji partial pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari penelitian yang telah dilakukan didapat hasil bahwa pada PT Kebayoran Pharma Medan yang menyatakan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan secara partial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan. Ada nya pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan dan adanya pengaruh kompensasi(X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan. Adapun kemampuan dari kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas dikarenakan adanya pengaruh signifikan (secara bersama-sama) antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Medan, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam memberikan kompensasi, hendaknya perusahaan memberikan kompensasi secara adil bagi karyawan yang berprestasi, serta sangat memperhatikan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehingga karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hendaknya perusahaan memperhatikan kondisi tata letak ruang yang ada sehingga karyawan mampu merasa nyaman tanpa dan tidak merasa mengganggu atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
3. Dalam mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan, hendaknya perusahaan harus mengetahui keinginan karyawan atas aspek-aspek yang ada pada perusahaan agar apa yang di inginkan karyawan kepada perusahaan akan tercapai dan karyawan akan merasa puas atas apa yang diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diawati, M. K. P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 28–51.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusuma, A. (2014). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 13(2), 151–161.
- Maryati. (2014). *Meningkatkan Keunggulan Perusahaan Melalui Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. (2005). *Tata Laksana kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen* (Edisi 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nuraida, I. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: PT. Kansius.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51.

- Purnami, N. L. E. D., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente bali Sejahtera. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2(1), 1–8.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1), 1–14.
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811–820.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Keerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1), 18–24.
- Sholihuddin, M. (2011). Kebebasan Pasar dan Intervensi Negara dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Al-Maliyah*, 1(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofuan, M., & Setyowati, W. (2014). Pengaruh Kompensasi dang Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator Pati). *Telaah Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wahyuningtyas, N., & Suharnomo. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 2(2), 1–6.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yahyo, W, H. D., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1(1), 1–12.

Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karya Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3).

Yuli, B. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.