

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.BANK BNI SYARIAH
KANTOR CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh:

FEBRI RAMADHANA
NPM: 1205160533



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2019**



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 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 : FEBRI RAMADHANA
NYM : 1205160533
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG MEDAN
Diyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

RADIMAN, SE., M.Si

Penguji II

SATRIA MIRSYAH AFWANDI NST, SE., M.Si

Pembimbing

ASWIN BANCIN, SE., M.Pd

Panitia Ujian

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., 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 : FEBRI RAMADHANA
N.P.M : 1205160533
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR
CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

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



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FEBRI RAMADHANA
 N.P.M : 1205160533
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
9/10/19	Perbaiki desain tampilan halaman judul.		
	Perbaiki dan sempurnakan abstrak		
	Alat & bahan pengantar, kuant, metode		
	bagi, hasil & penemuan penelitian serta kesimpulan		
	Perbaiki dan sempurnakan kata		
	Pengantar, Perbaikan uraian		
	Uraian-tri prima hasil dan penulisan		
	dasar GELAR AKADEMIK, sesuai dengan PUEBI / EYD.		
9/10/19	Penulisan skripsi Berpedoman kepada		
10/10/19	Pedoman penulisan I Kompi / Manual FEB		
	JRESU		
	Perbaiki dan sempurnakan kerangka		
	Konseptual		
	Perbaiki dan sempurnakan Bab-III		
	uji validitas butir dan uji Reliabilitas.		
	tes. Perbaiki semua hal		
10/10/19	Perbaiki dan sempurnakan Bab-IV		
10/10/19	gunakan format outline berdasarkan pedoman FEB.		

Dibaca dan disetujui pada tanggal 10/10/19.

Medan, Oktober 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FEBRI RAMADHANA
NPM : 1205160533
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA (MANUSIA)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obseivasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 08-01-2019

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Febri Ramadhana (1205160533). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan, Skripsi. 2019.

Variable Penelitian adalah kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya perusahaan (X_3) dan kepuasan kerja (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. BNI Syariah Kantor Cabang Medan yang berjumlah 44 orang. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sample karena jumlahnya sedikit yaitu berjumlah 44 orang. Data yang akan di ambil adalah data kusioner yang disebar dengan melakukan pengujian. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F).

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung (3,054) lebih besar dari t-tabel (2,02) dengan signifikansi 0,004 (Sig.< 0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Medan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t-hitung (2,488) lebih besar dari t-tabel (2,02) dengan signifikansi 0,017 (Sig.< 0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Medan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung (0,223) lebih kecil dari t-tabel (2,02) dengan signifikansi 0,825 (Sig.> 0,05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya Budaya Perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Medan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh secara simultan pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai Fhitung (6,529) lebih besar dari t-tabel (2,22) dengan signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai BNI Syariah Cab. Medan.

Kesimpulan hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa pengujian hipotesis parsial membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Pengujian hipotesis parsial membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Pengujian hipotesis parsial membuktikan bahwa Budaya Perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Pengujian pengaruh membuktikan bahwa secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun laporan skripsi ini dengan judul Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.

Penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda **Fauzi** dan Ibunda **Paujiah** tercinta yang tak pernah letih memberikan dukungan moral dan materil dan selalu menyertai ananda dengan do'a sampai ananda dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **H. Januri, S.E., MM., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Ade Gunawan, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak **Aswin Bancin, S.E, M.Pd** 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 Ibu dosen beserta karyawan Biro Fakultas Ekonomi UMSU yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan administrasi selama melaksanakan kuliah di Fakultas Ekonomi UMSU.
9. Bapak Ibu dosen beserta karyawan Biro Fakultas Ekonomi UMSU Program Studi Manajemen terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
10. Keluargaku yang telah mendoakan dan memberi dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Untuk itu penulis membuka diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, amiiin...

Wassalam...

Medan, Oktober 2019
Penulis

Febri Ramadhana

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kepuasan Kerja	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
c. Teori Kepuasan Kerja	10
d. Indikator Kepuasan Kerja	13
2. Kompensasi.....	14
a. Pengertian Kompensasi	14
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	15
c. Jenis – Jenis Kompensasi	18
d. Indikator Kompensasi	19
3. Lingkungan Kerja	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20
b. Manfaat Lingkungan Kerja	21
c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
d. Indikator Lingkungan Kerja	23
4. Budaya Perusahaan	25
a. Pengertian Budaya Perusahaan	25

b. Teori Budaya Perusahaan.....	26
c. Karakteristik Dan Fungsi Budaya Perusahaan.....	29
d. Indikator Budaya Perusahaan.....	30
B. Kerangka Konseptual	31
C. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Defenisi Operasional Variabel	36
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi Dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil penelitian	50
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
a. Sejarah Perusahaan	50
b. Produk Perusahaan.....	51
c. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan.....	53
d. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Tugas.....	55
e. Deskripsi Pekerjaan	58
2. Gambaran Umum Data Kuisisioner.....	61
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender	61
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	62
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
3. Analisis Statistik Deskriptif	63
a. Statistik Deskriptif Variabel X1 (Kompensasi).....	63
b. Statistik Deskriptif Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	64
c. Statistik Deskriptif Variabel X3 (Budaya)	66
d. Statistik Deskriptif Variabel Y (Kepuasan Kerja)	67

4. Pengujian Asumsi Klasik	68
a. Uji Normalitas.....	68
b. Uji Multikolinearitas	70
c. Uji Heterokedasitas	71
5. Pengujian Hipotesis	72
6. Koefesien Determinasi.....	77
B. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	77
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	78
3. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Indikator Variabel Kompensasi	36
Tabel 3.2. Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.3. Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	37
Tabel 3.4. Indikator Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 3.5. Skedul Penelitian.....	38
Tabel 3.6. Penentuan Sampel Pada Masing-masing Bagian	19
Tabel 3.7. Skala Pengukuran Likert's	40
Tabel 3.8. Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	42
Tabel 3.9. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel 3.10. Uji Validitas Variabel Budaya	43
Tabel 3.11. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.12. Uji Realibilitas	45
Tabel 4.1. Responden Menurut Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2. Responden Menurut Umur.....	62
Tabel 4.3. Propersi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.4. Propersi Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.5. Jawaban Responden Variabel Kompensasi	64
Tabel 4.6. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 4.7. Jawaban Responden Variabel Budaya Perusahaan.....	66
Tabel 4.8. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.9. Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	68
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.11. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.12. Uji F	74
Tabel 4.13. Hasil Uji Statistik t – Hipotesis Parsial	75
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi – Hipotesis Pertama	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Logo perusahaan	55
Gambar 4.1. Grafik Histogram	69
Gambar 4.2 Kurva PP-Plots	70
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Tabulasi Data Responden	90
Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden.....	94
Lampiran3. Uji Validitas dan Reliabilitas	101
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik	107
Lampiran 5. Uji Hipotesis dan Regresi Linier Berganda.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan organisasi. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber tentang kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan individu. Sedangkan bagi organisasi penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai bagi perusahaan adalah agar tujuan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya dapat tercapai. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008 hal 193).

Ada enam faktor-faktor kepuasan kerja yaitu 1) Isi pekerjaan itu sendiri, 2) Kompensasi/Gaji, 3) Promosi jabatan, 4) Rekan kerja, 5) Kondisi Kerja, 6) Budaya kerja (Luthans dalam Sopiah, 2008 hal 171). Peneliti hanya menggunakan tiga factor saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karena di anggap masalah tersendiri di perusahaan. Ketiga factor tersebut yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan budaya kerja.

Arti penting pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar dan sesuai

akan sangat penting untuk memuaskan dan memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008, hal 118).

Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar dan sesuai akan dapat memuaskan pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima pegawai berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai penjual tenaga kerja (baik fisik maupun fikiran).

Arti penting lingkungan kerja adalah untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai. Dengan adanya suasana lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karna kepuasan kerjanya dari faktor lingkungan kerja terasa nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di dalam suatu kantor atau organisasi. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan (Logahan, 2004, hal 4).

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dengan indikator tata letak kantor yang rapi, tidak terdengar keributan, ruangan yang bersih, sejuk dan tata letak kantor yang strategis. Dengan adanya lingkungan kerja tersebut maka pegawai dalam bekerja akan merasa tenang sehingga dapat menciptakan kepuasan

yang optimal. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan memuaskan agar pegawai dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya.

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik pengelolaan lingkungan kerja di suatu perusahaan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan pegawai merasa nyaman dalam bekerja tanpa ada gangguan apapun dan fokus pada pekerjaannya.

Arti penting budaya organisasi adalah dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan global dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi; dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya (Darsono dan Siswandoko, 2011, hal 293). Budaya organisasi dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi pegawai.

Sesungguhnya antar budaya perusahaan dengan kepuasan kerja pegawai terdapat hubungan yang kuat, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang pegawai bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, berinteraksi

dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya sehingga tercipta kepuasan kerja yang tinggi.

PT. Bank BNI syariah kantor Cabang Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan syariah. Fokus aktivitas operasionalnya adalah jasa simpanan Dana Pihak Ketiga, penyaluran pendanaan syariah dan transaksi syariah lainnya. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya perusahaan senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang maksimal agar dapat bekerja dengan optimal. Perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya memberikan kompensasi guna meningkatkan semangat dan gairah kerjanya, agar kepuasan kerja mereka menjadi lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan maka didapati penurunan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan kompensasi, pegawai belum memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena belum sesuai dengan resiko dan beban kerja pegawai dan menyebabkan tingkat kepuasan kerja pegawai menurun dilihat dari adanya beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kerja, tidak mencapai target kerja yang ditetapkan, pekerjaan yang dilaksanakan kurang akurat dan lain sebagainya. Kompensasi yang diberikan belum memenuhi harapan pegawainya dimana belum memenuhi kesejahteraan yang tinggi. Gaji pegawai belum cukup memenuhi kebutuhannya dan tidak sebanding dengan resiko dan beban kerja pegawai. Berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai merasakan lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruangan kerja yang sempit, penataan ruangan yang kurang menarik serta kebisingan menyebabkan pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Berkaitan dengan budaya organisasi, terlihat

budaya kerja pegawai belum tumbuh dan tertanam dengan baik pada setiap pegawai dimana pegawai belum merasakan bekerja secara sungguh-sungguh.

Bertitik tolak dari kenyataan diatas penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan yang berbentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada yaitu :

1. Pegawai belum memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
2. Kompensasi yang diberikan belum memenuhi harapan pegawainya
3. Gaji pegawai belum cukup memenuhi kebutuhannya dan tidak sebanding dengan resiko dan beban kerja pegawai.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruangan kerja yang sempit, penataan ruangan yang kurang menarik serta kebisingan.
5. Budaya organisasi perusahaan belum tumbuh dan tertanam dengan baik pada setiap pegawai dimana banyak pegawai yang belum memahami visi dan misi perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan fokus pada masalah yang ada, maka dibatasi pada permasalahan kompensasi langsung, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan?
- c. Apakah ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan?
- d. Apakah ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis sebagai berikut :

- a) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.
- b) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.

- c) Menguji dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan
- d) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan dengan mempelajari lebih mendalam mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan kebijakan kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat berguna bagi penelitian lain sehubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Beberapa pengertian berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2010, hal 74) : “ Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Robbins dalam Wibowo (2011, hal 501) menyatakan, “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Greenberg dan baron dalam Wibowo (2009, hal 323) : “Kepuasan kerja merupakan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan manusia”.

Handoko (2008, hal 193) mengatakan : “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakangnya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Bagian ini mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil kajian dari beberapa penulis dan peneliti, untuk selanjutnya dipilih beberapa faktor terpenting sebagai kajian penelitian ini.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2005, hal 223) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringanya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah faktor kompensasi (balas jasa) dan lingkungan kerja.

c. Teori Kepuasan Kerja

Adapun menurut Robbins (2009, hal. 91) “Menyatakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Mangkunegara (2011, hal. 117) terdapat enam teori mengenai kepuasan kerja, yaitu:

- a. Teori Keseimbangan
- b. Teori Perbedaan atau Dcrepancy Theory
- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan atau *Need Fulfillment Theory*
- d. Teori Pandangan Kelompok atau *Social Reference Group Theory*
- e. Teori Dua Faktor
- f. Teori Penghargaan

Berikut penjelasannya:

a. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara

input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori Perbedaan atau *Dicrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

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

e. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk

dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008, hal 153) menyatakan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1) **Menyenangi Pekerjaannya**

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) **Mencintai Pekerjaannya**

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3) **Moral Kerja Positif**

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) **Disiplin Kerja**

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) **Prestasi Kerja**

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dalam Skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description Index*) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (Mangkunegara, 2007, hal 126) kepuasan kerja diukur dari faktor-faktor berikut ini:

- 1) Kondisi kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah/imbalan
- 4) Promosi
- 5) Rekan Kerja (*co-worker*)

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan kecil, maka secara relatif semangat kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini kurang.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Untuk lebih jelas berikut ini dikemukakan definisi tentang kompensasi dari para ahli, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008, hal 118):

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Menurut Wibowo (2011, hal 348) “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.” Handoko (2008, hal 155) berpendapat: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Menurut Nawawi (2009, hal 315) mengatakan : “Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”

Menurut Fajar dan Heru (2010, hal 153) mengatakan : “Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefit*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Walaupun dalam penentuan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan melibatkan sejumlah besar negoisasi dan dugaan, namun ada faktor-faktor tertentu yang diakui sangat mempengaruhi akhir tingkat kompensasi yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sedermayanti (2009, hal 240) adalah :

- 1)Suplai dan permintaan karyawan
- 2)Serikat karyawan
- 3)Produktivitas

4)Kesediaan dan kemampuan membayar

5)Ketentuan/ aturan Pemerintah

Menurut Hasibuan (2008, hal 127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

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

Berikut ini penjelasannya:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi, namun tidak bisa ditetapkan secara mutlak ke dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka kesejahteraan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, kesejahteraan yang diberikan cenderung rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kesejahteraan yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian kesejahteraan akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya

kesejahteraan akan mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan tidak kan mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3) Serikat buruh/Organisasi karyawan

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organiasasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat kesejahteraan yang diberikan. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bergaining karyawan juga kuat dan akan menaikkan tingkat kesejahteraan demikian pula sebaliknya.

4) Produktivitas

Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Presatasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. hanya yang menjadi masalah adalah belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas

5) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan yang diberikan.

6) Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, di mana biaya hidup tinggi, kesejahteraan cenderung tinggi. Dengan demikian biaya hidup merupakan “batas penerimaan kesejahteraan” dari para karyawan.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena seseorang yang

mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan oengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/kompensasi balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2008, hal 315) mengatakan ada tiga jenis kompensasi yaitu :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Triton (2010, hal 125) mengatakan ada dua jenis kompensasi yaitu :

1. Kompensasi yang bersifat *financial*
Kompensasi yang bersifat *financial* adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis Kompensasi yang bersifat *financial* adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan/
2. Kompensasi yang bersifat *non financial*
Kompensasi yang bersifat *non financial* diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat *non financial* adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupa untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafeteria, penyediaan tempat beribadah di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

d. Indikator Kompensasi

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi dan mencari kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai pekerja atau karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan berupa tenaga, keterampilan atau skill dalam proses produksi perusahaan. Sebaliknya perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi baik dalam bentuk materi maupun non materi. Dari imbalan yang diberikan perusahaan dapat menjadi indikator apakah karyawan memiliki kesejahteraan atas hasil kerja mereka dan apakah dengan imbalan tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dalam tingkat yang layak.

Menurut Hasibuan (2008, hal 121) indikator kompensasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaji, merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan yang rutin setiap bulannya.

- 2) Upah insentif, merupakan penghargaan atas ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar tingkat kerja dan memiliki produktivitas yang tinggi.
- 3) Fasilitas kantor, merupakan fasilitas yang diberikan kepada karyawan dari kantor baik seperti fasilitas kendaraan, alat kantor dan lain-lain agar membuat semangat kerja ataupun diberikan atas pencapaian kinerja karyawan yang baik.
- 4) Asuransi, merupakan penanggulangan resiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.
- 5) Tunjangan, merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan pendapat beberapa ahli, yaitu:

Nitisemito (2006, hal 109) mengatakan: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sihombing (2004, hal 33) menyatakan : “Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Logahan (2004, hal 4) mengatakan “lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di dalam suatu kantor atau organisasi. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan

oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan”.

Sementara Sastrohadiwiryono (2002, hal 32) yang menyatakan : “Iklim kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.” Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selanjutnya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono (2002: 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diperusahaan, namun yang paling umum adalah faktor pelayanan para tenaga kerja dan kondisi kerja.

1) Pelayanan para tenaga kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja. Bentuk pelayanan para tenaga meliputi :

- a) pelayanan makanan
- b) pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga
- c) penyediaan kamar mandi dan kamar kecil

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan penjelasan apa yang disebut dengan lingkungan kerja, maka dapat dikemukakan beberapa indikator yang termasuk dalam lingkungan kerja. Purwaningrum, Pradanawati dan Dewi (2011, hal 5) menjabarkan indikator lingkungan kerja terdiri dari :

- 1) Lingkungan kerja internal
Lingkungan yang turut mempunyai tugas yang dibebankan kepada karyawan secara langsung /segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan, yang termasuk lingkungan internal adalah penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan.
- 2) Lingkungan kerja eksternal
Lingkungan kerja eksternal adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas nya. Lingkungan kerja eksternal terdiri dari Suasana kerja. Hubungan antar sesama, Hubungan antar karyawan dengan pimpinan

1). Pewarnaan

Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam kegairahan kerja para karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilihnya warna-warna yang lembut, misal coklat muda krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya. Selain warna, komposisi warna juga perlu diperhatikan, komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/ kurang menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

2). Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu: “Kebersihan adalah pangkal kesehatan”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka

dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

3). Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kegairahan fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan daripada karyawan.

4). Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga di sini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

5). Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa datang tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun.

6). Kebisingan

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Dengan tertanggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan

banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan hal ini barang tentu akan menimbulkan kerugian.

4. Budaya Perusahaan

a. Pengertian Budaya Perusahaan

Budaya Perusahaan berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Untuk lebih jelasnya pengertian budaya organisasi berikut ini akan dikemukakan pendapat beberapa ahli Perilaku Organisasi, diantaranya:

Darsono dan Siswandoko (2011, hal 293) mengatakan : “Budaya perusahaan adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi; dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya”.

Kreitner dan Kinicki (2003, hal 79) menyatakan:“Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.”

Wilson (2008, hal 40) mengatakan “Budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu ditengah-tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya.Dalam kelompok tertentu ada suatu peraturan atau ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan dan memecahkan sesuatu permasalahan. Peraturan atau ketentuan yang ditetapkan tersebut harus dijunjung bersama untuk dilaksanakan sehingga

merupakan suatu kepercayaan dan mempunyai nilai yang dapat membentuk dan menunjukkan perilaku para anggotanya”.

Robbins (2001, hal 247) menyatakan:“Budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi - organisasi lain.”

Selanjutnya David (2004, hal 145) menyatakan “Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

b. Teori-Teori Budaya Organisasi

Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya organisasi juga sangat kuat dan potensial, setiap orang mengetahui tujuan organisasi dan mereka bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap suksesnya suatu bisnis, dan untuk menarik garis antara penelitian dan penelitian budaya organisasi lainnya, penelitian ini hanya mempertimbangkan praktek-praktek

budaya organisasi yang terkait dengan respons, yang telah dibahas pada bagian sebelumnya afeksi positif atau afeksi negatif terhadap budaya organisasi (berupa sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku).

1) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Asumsi dasar pengkondisian operan menurut B.F Skinner adalah bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensinya. Istilah yang lebih sering digunakan untuk menguraikan prinsip pengkondisian operan adalah modifikasi perilaku. Modifikasi perilaku ialah perubahan individu melalui penguatan. Terdapat sejumlah prinsip penting dari pengkondisian operan yang dapat membantu manajer mencoba mempengaruhi perilaku (Darsono dan Siswandoko, 2011, hal 293), yaitu :

a)Penguatan (*Reinforcement*)

Penguatan adalah suatu prinsip belajar yang sangat penting. Penguatan adalah sesuatu yang meningkatkan kekuatan tanggapan dan cenderung menyebabkan pengulangan perilaku yang didahului oleh penguatan. Jadi, dapat dikatakan tanpa ada penguatan tidak ada modifikasi perilaku yang dapat diukur. Dalam beberapa hal penguat berfungsi seperti yang diramalkan, sedang dalam hal-hal lain penguat tersebut tidak memodifikasi ke arah yang diharapkan karena kemungkinan terjadinya persaingan penguatan.

b) Penguatan Negatif (*Negative Reinforcement*)

Suatu peristiwa bersifat sebagai penguat negatif (*negative reinforcement*), jika peniadaannya setelah suatu tanggapan meningkatkan penampilan tanggapan tersebut.

c) Hukuman (*Punishment*)

Hukuman adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu. Hal ini tentunya merupakan metode modifikasi perilaku yang bertentangan. Sebagian orang berpendapat bahwa hukuman adalah lawan penghargaan, dan sama efektifnya untuk mengubah perilaku. Hukuman mungkin merupakan cara pendekatan yang tidak baik dalam pembelajaran karena :

- (1) hasil hukuman tidak dapat diramalkan sebagaimana halnya imbalan
- (2) dampak hukuman kurang permanen dibandingkan dengan dampak imbalan
- (3) hukuman sering diikuti oleh sikap negatif terhadap orang yang melaksanakan hukuman, demikian juga terhadap aktivitas yang menimbulkan hukuman.

d) Peredaan (*Extinction*)

Peredaan mengurangi perilaku yang tidak diharapkan. Jika penguatan positif untuk tanggapan yang dipelajari dipertahankan, individu akan terus mempraktekkan perilaku tersebut selama beberapa waktu. Jika penguatan tersebut tidak terus dilakukan, perilaku akan mengendor dan bahkan akan lenyap. Menurunnya tingkat tanggapan karena tidak ada penguatan didefinisikan sebagai peredaan (*extinction*).

2) Teori Belajar Sosial (*Social Learning Theory*)

Albert Bandura, seorang ilmuwan perilaku dari Universitas Stanford, telah banyak melakukan penelitian mengenai proses belajar sosial ini, yaitu bahwa sesuatu yang dapat dipelajari secara langsung, dapat juga dipelajari (diwakili)

dengan mengamati orang lain. Dengan saling mengamati, orang dapat dengan cepat memperoleh respon yang banyak termasuk di dalamnya banyaknya perbendaharaan kata, gaya bicara, gaya fisik lain, etiket sopan santun, peran wanita dan pria, buruh, pasangan hidup dan orang tua. Proses yang terjadi dalam belajar sosial atau belajar melalui pengamatan adalah sebagai berikut :

- a) *Acquisition* (perolehan) Yang sedang belajar, kita sebut sebagai pelajar, mengamati seorang contoh berperilaku secara tertentu, dan dapat melihat perbedaan yang jelas dalam tindak tanduknya.
- b) *Retention* (penyimpanan) Respon dari orang yang dijadikan model itu akan disimpan dalam ingatan si pelajar.

c. Karakteristik dan Fungsi Budaya Perusahaan

Robbins (2010: 208) menyatakan untuk menilai kualitas Budaya Perusahaan Suatu Organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu :

- 1) Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- 3) Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 4) Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 6) Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- 7) Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

Fungsi budaya Perusahaan dapat memberikan batasan-batasan dalam organisasi di setiap menjalankan unit-unit kerja sehingga dapat memberikan suatu organisasi menjadi lebih baik, serta dapat memberikan stabilitas sistem sosial dalam organisasi.

Selain itu Robbins (2010: 245) membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- 1) Berperan menetapkan batasan individu dalam organisasi.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas sebagai anggota organisasi.
- 3) Mudah timbulnya komitmen yang luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas system sosial
- 5) Membantu mempersatukan organisasi.
- 6) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

d. Indikator Budaya Perusahaan

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya perusahaan dalam rangka mempelajari hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya organisasi tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain.

Kreitner dan Kinicki (2003, hal 86) menyatakan bahwa secara umum terdapat tiga (3) indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Budaya konstruktif
- 2) Budaya pasif-defensif
- 3) Budaya agresif defensif

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya

dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2) Budaya Pasif - Defensif

Budaya pasif - defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3). Budaya Agresif - Defensif

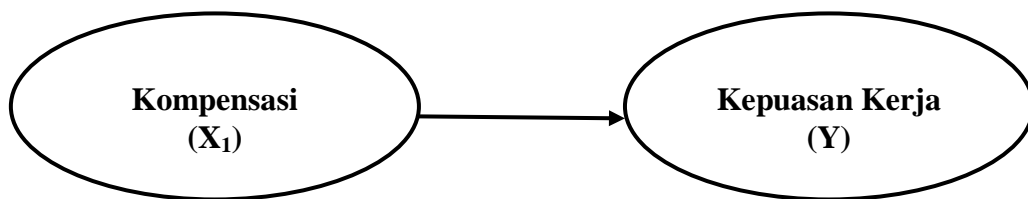
Budaya agresif - defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi memiliki peran yang kuat terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Menurut Wibowo (2011, hal 348) “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.” Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar dan sesuai akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin balas jasa yang diterima

karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan penjual tenaga kerja (baik fisik maupun fikiran). Hal ini di perkuat dengan hasil penelitian Chaisunah dan Ani (2009) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

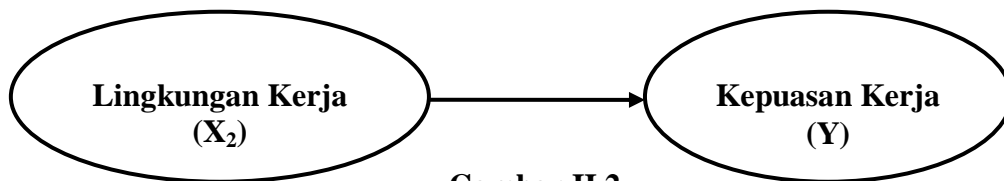


Gambar II.1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi menjadi factor penting guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sedermayati (2006, hal 1) mengatakan “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Selain pemberian kompensasi, untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman seperti tata letak kantor yang rapi, tidak terdengar keributan, ruangan yang bersih, sejuk dan tata letak kantor yang strategis. Dengan adanya lingkungan kerja tersebut maka karyawan dalam bekerja akan merasa tenang sehingga dapat menciptakan kepuasan yang optimal. Hal ini di perkuat dengan hasil penelitian Chaisunah dan Ani (2009) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

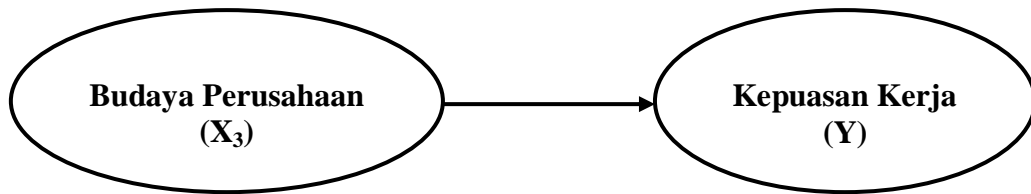


Gambar II.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Budaya Terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya tidak terlepas dari peran budaya kerja. Darsono dan Siswandoko (2011 hal 293) mengatakan : “Budaya organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi; dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya”. Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi - organisasi lain. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Jika budaya organisasi ini baik, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Sesungguhnya antar budaya perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan terdapat hubungan yang kuat, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang karyawan bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya.” Hal ini di perkuat dengan hasil penelitian Nur Octaniana (2011) yang membuktikan bahwa implementasi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawainya.

Semakin baik pengaplikasian budaya organisasi maka akan mendorong kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

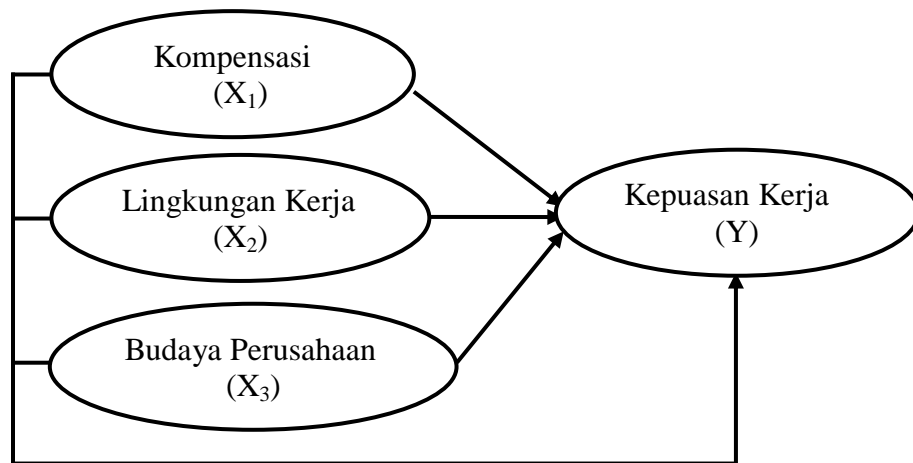


Gambar III.3
Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya secara bersama – sama akan membentuk pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Chaisunah dan Ani (2009) yang membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kepuasannya. Begitu juga hasil penelitian Nur Octaniana (2011) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawainya. Semakin baik budaya organisasi maka akan mendorong kepuasan kerja pegawai dalam bekerja semakin tinggi.

Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar II.4
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.
- H₂ : Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.
- H₃ : Ada pengaruh Budaya Perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.
- H₄ : Secara simultan ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variable terikatnya dimana yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan serta variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

B. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk pemberian upah yang bersifat Financial dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Menurut Wibowo (2011, hal 348) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Indikator Variabel Kompensasi

No	Indikator	Nomor Item Pertanyaan
1	Gaji	1,2
2	Upah insentif	3,4
3	Fasilitas kantor	5,6
4	Asuransi	7,8
5	Tunjangan	9,10

Sumber : Hasibuan (2008, hal 115)

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Sedermayati (2006, hal 1) menyatakan “lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nomor Item Pertanyaan
1	Lingkungan kerja internal (penerangan, pewarnaan, kebersihaan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan)	11,12,13,14,15, 16
2	Lingkungan kerja eksternal	17,18

Sumber : Nawawi (2008, hal 333)

3. Budaya organisasi (X_2)

Darsono dan Siswandoko (2011, hal 293) mengatakan : “Budaya organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi; dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya”. Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indikator Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Nomor Item Pertanyaan
1	Budaya konstruktif	19,20
2	Budaya pasif-defensif	21,22
3	Budaya agresif defensif	23,24

Sumber : Kreitner dan Kinicki (2003, hal 86)

4. Kepuasan kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2010, hal 74) : “ Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nomor Item Pertanyaan
1	Menyenangi Pekerjaannya	25,26
2	Mencintai Pekerjaannya	27,28
3	Moral Kerja Positif	29,30
4	Disiplin Kerja	31,32
5	Prestasi Kerja	33,34

Sumber : Hasibuan (2008, hal 153)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan di Jl. Adam Malik no.151 Kelurahan Silalas Kecamatan Medan Barat Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2018 s/d April 2019.

**Tabel 3-5
Skedul Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset				■																
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■	■											
3	Seminar Proposal																				
4	Riset										■	■	■								
5	Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
7	Perbaikan Skripsi																			■	■
8	Siding Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008, hal. 72) menyatakan: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. BNI Syariah Kantor Cabang Medan yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2008, hal. 73): “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sample karena jumlahnya sedikit yaitu berjumlah 44 orang.

Tabel III-6. Penentuan Sampel pada Masing-Masing Bagian

Bagian	Populasi
Teller	5 orang
Marketing	13 orang
Colector	10 orang
Umum	8 orang
Customer Service	4 orang
Security	4 orang
Jumlah	44 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sugiyono (2013, hal 231)

2. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan nilai penting dengan penelitian ini.

3. Kuesioner (angket)

Angket (questionnaire), yaitu daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada objek yang diteliti yang dijawab atau diisi oleh responden, dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert (Sugiyono, 2012:133).

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (Questioner), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai PT. BNI Syariah Kantor Cabang Medan. Data digunakan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7. Skala Pengukuran Likert's

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Salah satu syarat dalam menggunakan data Likert Summated Rating (LSR) adalah cara memperoleh data yang akurat dan obyektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang diambil hanya dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan realibilitas alat ukur (*instrument*) yang digunakan.

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

- a) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai Corrected Item-Total Correlation setiap butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butiran pertanyaan tersebut tidak valid

Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf signifikansi 5% ($p = 0,05$) dengan jumlah $N = 44$ adalah 0,191. Berikut ini ditampilkan hasil pengujian validitas :

Tabel 3.8.
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,617	0,297	Valid
2	0,501	0,297	Valid
3	0,363	0,297	Valid
4	0,303	0,297	Valid
5	0,410	0,297	Valid
6	0,534	0,297	Valid
7	0,312	0,297	Valid
8	0,685	0,297	Valid
9	0,459	0,297	Valid
10	0,585	0,297	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil out put di atas bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kompensasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuisioner dinyatakan valid dan layak untuk di analisis lebih lanjut.

Tabel 3.9.
Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
11	0,576	0,297	Valid
12	0,615	0,297	Valid
13	0,633	0,297	Valid
14	0,426	0,297	Valid
15	0,668	0,297	Valid
16	0,485	0,297	Valid
17	0,340	0,297	Valid
18	0,623	0,297	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil out put di atas bahwa seluruh butir pertanyaan variabel lingkungan kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuisioner dinyatakan valid dan layak untuk di analisis lebih lanjut.

Tabel 3.10.
Uji Validitas Variabel Budaya

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
19	0,636	0,297	Valid
20	0,678	0,297	Valid
21	0,566	0,297	Valid
22	0,689	0,297	Valid
23	0,513	0,297	Valid
24	0,699	0,297	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil out put di atas bahwa seluruh butir pertanyaan variabel budaya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuisisioner dinyatakan valid dan layak untuk di analisis lebih lanjut.

Tabel 3.11.
Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
25	0,416	0,297	Valid
26	0,436	0,297	Valid
27	0,439	0,297	Valid
28	0,470	0,297	Valid
29	0,530	0,297	Valid
30	0,548	0,297	Valid
31	0,516	0,297	Valid
32	0,561	0,297	Valid
33	0,427	0,297	Valid
34	0,442	0,297	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil out put di atas bahwa seluruh butir pertanyaan variabel kepuasan kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuisisioner dinyatakan valid dan layak untuk di analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ (Ghozali, 2006:42). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.12. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,795	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,789	0,60	Reliabel
Budaya	0,741	0,60	Reliabel

Kepuasan kerja	0,799	0,60	Reliabel
----------------	-------	------	----------

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan uji *reliabilitas* pada semua variabel diketahui nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

1. Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas mendeteksi sifat distribusi normal dat. Untuk analisis parametrik disyaratkan data harus berdistribusi normal (Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat, 2013, hal 164). Uji normalitas dapat dilihat dengan grafik histogram yaitu menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriterianya menurut (Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat, 2013, hal 165) adalah :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
 - 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal
- Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas mendeteksi ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Dalam model regresi tidak diperbolehkan ada hubungan signifikan antar variabel bebas (Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat, 2013, hal 164). Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat, 2013, hal 170).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendeteksi sifat korelasi antar variabel bebas dengan residual. Model regresi yang baik harus ditunjukkan bahwa variabel bebas tidak berkorelasi dengan nilai residual (Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat, 2013, hal 164). Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plots* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat, 2013, hal 174).

2. Regresi berganda.

Persamaan ini digunakan untuk mengetahui arah koefesien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikatnya dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b	=	Angka arah koefisien regresi
X ₁	=	Kompensasi
X ₂	=	Lingkungan Kerja
X ₃	=	Budaya perusahaan
e	=	error tirm

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari masing-masing dimensi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Kriterianya :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau sig. $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau sig. $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

(Santoso, 2011, hal 330).

b. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji signifikansi pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji-F. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Kriterianya :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau sig. $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

$$D = (R_{X_1.X_2.X_3.Y})^2$$

Dimana:

D = Koefisien Determinasi

$R_{X_1.X_2.X_3.Y}$ = Korelasi variabel $X_1.X_2.X_2$ terhadap

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (Questioner), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai PT. BNI Syariah Kantor Cabang Medan. Data digunakan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7. Skala Pengukuran Likert's

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Salah satu syarat dalam menggunakan data Likert Summated Rating (LSR) adalah cara memperoleh data yang akurat dan obyektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang diambil hanya dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan realibilitas alat ukur (*instrument*) yang digunakan.

Penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan secara langsung pada pegawai PT. BNI Syariah Kantor Cabang Medan yang berjumlah 44 orang. Kuesioner disebar pada tanggal 22 Januari sd 7 Februari 2019, dan di ambil secara langsung pada pegawai yang dijumpai dan bersedia untuk mengisi kuisisioner. Jumlah

kuesioner yang didistribusikan secara keseluruhan kepada responden sebanyak 44 eksemplar. Setelah kuisisioner disebar sebanyak 44 eksemplar, ternyata diperoleh seluruhnya sebanyak 44 eksampler. Penelitian ini memiliki tingkat pengembalian responden (*response rate*) sebesar 100%.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Sebelum melakukan pembahasan mengenai data secara statistik harus terlebih dahulu memperhatikan data responden yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini atau yang menjadi responden adalah 44 orang terdiri dari:

Tabel 4.1. Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Proporsi
1	laki-laki	25	56,82%
2	Perempuan	19	43,18%
Jumlah		44	100%

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin Pegawai dapat kita lihat dari tabel diatas jumlah sampel atau responden laki-laki Pegawai BNI ada 25 orang, Jumlah perempuan ada 19 orang atau persentase bahwa persentase laki-laki lebih besar yaitu 56,82% dibanding persentase perempuan 43,18%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden Pegawai BNI Syariah Cabang Medan juga dapat terlihat pada penjelasan tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Proporsi
1	25 – 30 Tahun	13	29.55%

2	31 – 35 Tahun	14	31.82%
3	36 – 40 Tahun	12	27.27%
4	41 – 50 Tahun	4	9.09%
5	>50 Tahun	1	2.27%
Jumlah		44	100%

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan umur Pegawai BNI dan dapat kita lihat dari tabel di atas dengan persentase pada usia 25-30 tahun berjumlah 13 orang atau 29,55%, usia 31-35 tahun berjumlah 14 orang atau 31,82% , usia 36-40 tahun berjumlah 12 orang atau 27,27% , usia 41-50 tahun berjumlah 4 orang atau 9,09% dan usia > 50 tahun berjumlah 1 orang atau 2,27 %.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden yang bekerja Pegawai BNI Syariah Cabang Medan juga dapat terlihat pada penjelasan tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.3. Propersi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Proporsi
1	SMP	0	0%
2	SMA, SMK, STM	0	0%
3	D3	6	13,64%
4	S1	33	75%
5	S2	5	11,36%
Jumlah		44	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari hasil responden berdasarkan pendidikan Pegawai BNI diketahui tidak ada yang berpendidikan SMP, SMA, SMK, STM, pendidikan D3 berjumlah 6 orang atau 13,64%, pendidikan S1 berjumlah 33 orang atau 75% pendidikan S2 berjumlah 5 orang atau 11,36 %.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat pendidikan responden yang bekerja Pegawai KAP Medan juga dapat terlihat pada penjelasan tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4. Propersi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Proporsi
1	< 2 Tahun	16	36.36%
2	3 – 5 Tahun	15	34.09%
3	6 – 10 Tahun	10	22.73%
5	>10 Tahun	3	6.82%
Jumlah		44	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari hasil responden berdasarkan masa kerja Pegawai BNI diketahui masa kerja < 2 tahun berjumlah 16 orang atau 36,36%, masa kerja 3 – 5 tahun berjumlah 15 orang atau 34,09% , masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 10 orang atau 22,73%, dan masa kerja > 10 tahun berjumlah 3 orang atau 6,82 %.

2. Analisis Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Variabel X₁ (Kompensasi)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* untuk menanyakan tanggapan atas variabel Kompensasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5. Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	45.5	21	47.7	3	6.8	0	0.0	0	0.0	44	100
2	23	52.3	13	29.5	8	18.2	0	0.0	0	0.0	44	100
3	23	52.3	14	31.8	7	15.9	0	0.0	0	0.0	44	100
4	22	50.0	22	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	100

5	7	15.9	30	68.2	7	15.9	0	0.0	0	0.0	44	100
6	5	11.4	33	75.0	6	13.6	0	0.0	0	0.0	44	100
7	6	13.6	33	75.0	5	11.4	0	0.0	0	0.0	44	100
8	16	36.4	26	59.1	2	4.5	0	0.0	0	0.0	44	100
9	17	38.6	21	47.7	6	13.6	0	0.0	0	0.0	44	100
10	15	34.1	27	61.4	2	4.5	0	0.0	0	0.0	44	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang Perusahaan dalam memberikan gaji selalu tepat waktu ada sebanyak 23 responden atau 52,3%. Responden yang paling banyak menjawab setuju pada pernyataan tentang Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung kerja karyawan ada sebanyak 33 responden atau 75%. Responden yang paling banyak menjawab kurang setuju pada pernyataan tentang Perusahaan dalam memberikan gaji selalu tepat waktu sebanyak 8 responden atau 18,2%. Tidak ada Responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Statistik Deskriptif Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Berikut ini adalah hasil jawaban responden untuk menanyakan tanggapan atas variabel Lingkungan Kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	25	56.8	18	40.9	1	2.3	0	0.0	0	0.0	44	100
12	26	59.1	15	34.1	3	6.8	0	0.0	0	0.0	44	100
13	22	50.0	16	36.4	6	13.6	0	0.0	0	0.0	44	100
14	20	45.5	22	50.0	2	4.5	0	0.0	0	0.0	44	100
15	20	45.5	19	43.2	5	11.4	0	0.0	0	0.0	44	100

16	21	47.7	22	50.0	1	2.3	0	0.0	0	0.0	44	100
17	20	45.5	23	52.3	1	2.3	0	0.0	0	0.0	44	100
18	14	31.8	14	31.8	12	27.3	4	9.1	0	0.0	44	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang Pewarnaan dinding ruangan kerja saya menarik dan memberikan kenyamanan kerja ada sebanyak 26 responden atau 59.1%. Responden yang paling banyak menjawab setuju pada pernyataan tentang Lingkungan kerja dari struktur kerja telah diaplikasikan dengan baik antara atasan dan bawahan sebanyak 23 responden atau 52,3%. Responden yang paling banyak menjawab kurang setuju pada pernyataan tentang Kelancaran komunikasi antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik sebanyak 12 responden atau 27.3%. Responden yang paling banyak menjawab tidak setuju pada pernyataan tentang Sirkulasi udara dan ventilasi di setiap ruangan kantor saya memberikan kenyamanan dan mendukung kinerja sebanyak 4 responden atau 9,1%. Sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

c. Statistik Deskriptif Variabel X3 (Budaya)

Berikut ini adalah hasil jawaban responden untuk menanyakan tanggapan atas variabel Budaya yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7. Jawaban Responden Variabel Budaya

Tanggapan Responden	SS	S	KS	TS	STS	Total
---------------------	----	---	----	----	-----	-------

Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
19	3	6.8	24	54.4	17	38.6	0	0.0	0	0.0	44	100
20	9	20.5	26	59.1	7	15.9	2	4.5	0	0.0	44	100
21	3	6.8	23	52.3	18	40.9	0	0.0	0	0.0	44	100
22	5	11.4	30	68.2	6	13.6	3	6.8	0	0.0	44	100
23	5	11.4	28	63.6	11	25.0	0	0.0	0	0.0	44	100
24	5	11.4	32	72.7	5	11.4	2	4.5	0	0.0	44	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang Perusahaan tempat saya bekerja memberikan reward and punishment bagi karyawannya ada sebanyak 9 responden atau 20,5%. Responden yang paling banyak menjawab setuju pada pernyataan tentang Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem yang baku dalam jenjang karir dan selalu memberikan prestasi jabatan bagi pegawai yang berprestasi sebanyak 32 responden atau 72,7.5%. Responden yang paling banyak menjawab kurang setuju pada pernyataan tentang Perusahaan tempat saya bekerja selalu mengedepankan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan ada sebanyak 18 responden atau 40,9%. Responden yang paling banyak menjawab tidak setuju pada pernyataan tentang Perusahaan tempat saya bekerja memiliki standart komunikasi dan koordinasi serta hirarki komando yang terstruktur ada sebanyak 3 responden atau 6,8%.. Sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

d. Statistik Deskriptif Variabel Y (Kepuasan kerja)

Berikut ini adalah hasil jawaban responden untuk menanyakan tanggapan atas variabel Kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8. Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja

Tanggapan Responden	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
25	22	50.0	22	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	44	100
26	21	47.77	20	45.5	3	6.8	0	0.0	0	0.0	44	100
27	27	61.4	13	29.5	4	9.1	0	0.0	0	0.0	44	100
28	23	52.3	20	45.5	1	2.3	0	0.0	0	0.0	44	100
29	24	54.5	19	43.2	1	2.3	0	0.0	0	0.0	44	100
30	25	56.8	17	38.6	2	4.5	0	0.0	0	0.0	44	100
31	24	54.5	19	43.2	1	2.3	0	0.0	0	0.0	44	100
32	24	54.5	19	40.9	2	4.5	0	0.0	0	0.0	44	100
33	24	54.5	13	29.5	7	15.9	0	0.0	0	0.0	44	100
34	29	65.9	11	25.0	4	9.1	0	0.0	0	0.0	44	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pertanyaan tentang Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan target pribadi dan target yang ditetapkan pimpinan perusahaan ada sebanyak 29 responden atau 65,9%. Responden yang paling banyak menjawab setuju pada pernyataan tentang Saya senantiasa menyenangkan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya ada sebanyak 22 responden atau 50%. Responden yang paling banyak menjawab kurang setuju pada pernyataan tentang Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu sebanyak 7 responden atau 15,9%. Tidak ada Responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

3. Asumsi Klasik

Analisa dilakukan dengan model analisa regresi berganda. Sebelum dilakukan uji hipotesis, penulis akan melakukan uji asumsi klasik. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data yang digunakan dalam penelitian sudah normal, serta bebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam analisis statistik parametrik agar model regresi terbebas dari kesalahan prediksi. Hasil Uji SPSS untuk normalitas data dapat dilihat sebagai berikut:

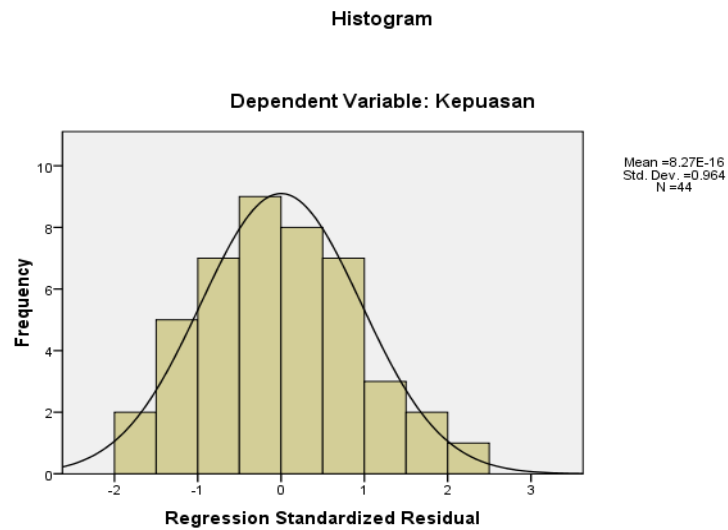
Tabel 4.9
Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35714924
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.6 diatas dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah 0,948 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel terdistribusi normal karena signifikansi $> 0,05$. Pengujian normalitas data juga dapat diketahui dengan melihat gambar grafik dan kurva distribusi normal. Data akan terdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan.

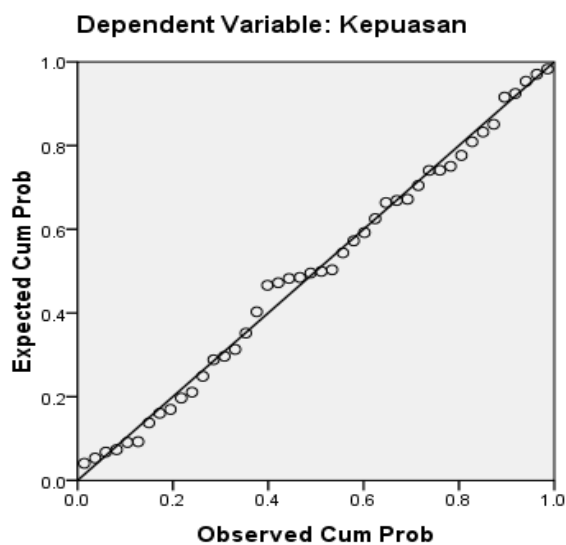
Berikut ini merupakan pengujian hasil normalitas data dalam bentuk grafik histogram dan kurva P-P Plots seperti yang terlihat pada gambar 4.1 berikut :



Gambar 4.1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram pada gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada data yang mengikuti garis diagonal membentuk lonceng berada di tengah-tengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2. Kruva PP-Plots

Berdasarkan gambar kurva PP-Plots pada gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa kurva telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada kurva normal *PP-Plots* terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.978	1.022
	Lingkungan Kerja	.857	1.167
	Budaya	.874	1.145

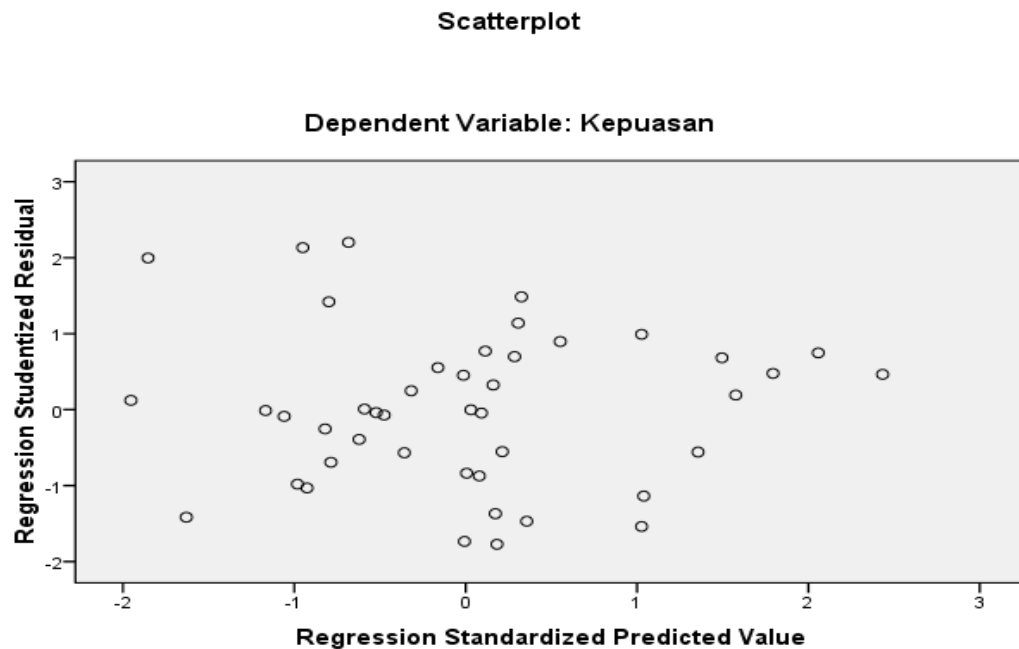
Sumber: data primer diolah, 2019.

Dari hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa angka toleransi semua variabel independen $> 0,10$ dan VIF-nya < 10 . Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode yang lain. Analisis heteroskedastisitas menggunakan uji grafik *scatterplot*. Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana bila ada titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola

maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: data primer diolah, 2019

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

4. Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.12.

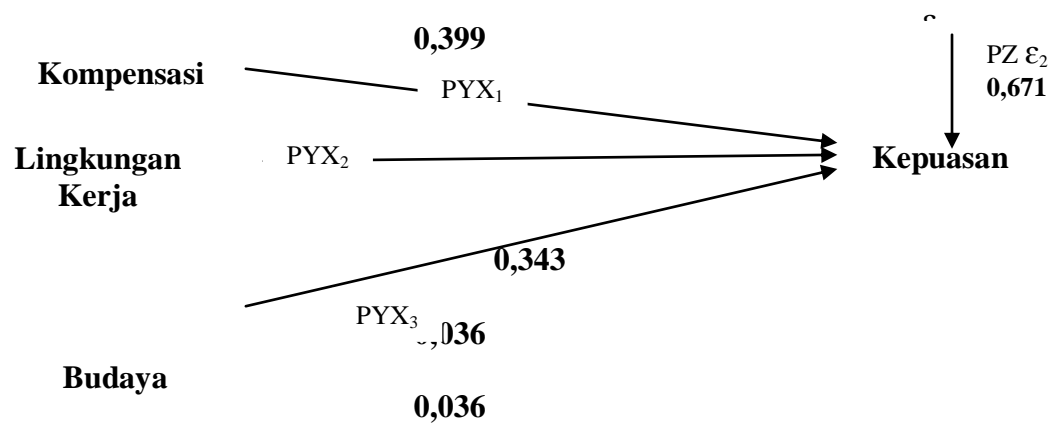
**Tabel 4.12. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.193	7.015		2.166	.036
Kompensasi	.399	.131	.400	3.054	.004
Lingkungan Kerja	.343	.138	.348	2.488	.017
Budaya	.036	.161	.031	.223	.825

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Lampiran Output SPSS

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka model penelitian dapat dibuat sebagai berikut:



Model di atas akan diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 15,193 + 0,399X_1 + 0,343X_2 + 0,036X_3 + \varepsilon_3$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = Budaya
- P = Koefisien Jalur
- ε = Faktor lain di luar Y dan Z

Berdasarkan persamaan regresi berganda terlihat bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 15,193 artinya jika variabel Kepuasan tidak dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya maka Kepuasan dinilai sebesar 15,193 kali.
- b. Nilai koefesien Beta untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 0,399 artinya setiap kenaikan variabel Kompensasi sebesar 1% maka Kepuasan akan meningkat sebesar 39,9% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulannya Kompensasi yang diterapkan pada pegawai di Bank BNI syariah sudah sangat baik dalam meningkatkan Kepuasan.
- c. Nilai koefesien Beta untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,343 artinya setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1% maka Budaya akan naik sebesar 34,3% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulannya lingkungan kerja di Bank BNI syariah sangat kondusif yang dapat meningkatkan Kepuasan.
- d. Nilai koefesien Beta untuk variabel Budaya adalah sebesar 0,036 artinya setiap kenaikan variabel Budaya sebesar 1% maka Kepuasan akan naik sebesar 3,6% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulannya budaya kerja di Bank BNI syariah masih rendah dan belum dapat meningkatkan kepuasan kerja secara nyata.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial

Hasil pengujian statistik t (uji parsial) pada Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Budaya dapat dilihat pada tabel 4.13.

6. Tabel 4.13. Hasil Uji Statistik t – Hipotesis Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.193	7.015		2.166	.036
Kompensasi	.399	.131	.400	3.054	.004
Lingkungan	.343	.138	.348	2.488	.017
Budaya	.036	.161	.031	.223	.825

a. Dependent Variable: Kepuasan

7. Sumber: Lampiran Output SPSS

b. Uji signifikansi parsial

Hasil pengujian statistik F (uji simultan) pada Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Budaya dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.995	3	38.998	6.529	.001 ^a
	Residual	238.915	40	5.973		
	Total	355.909	43			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Lampiran Output SPSS

Untuk kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada $dk = 4 - 1 = 3$ dan untuk $N = 44 - 3 = 41$ adalah 2,22 maka dapat diambil keputusan menerima atau menolak hipotesis sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 6,529$$

$$F_{abel} = 2,22$$

dari kriteria pengambilan keputusan : H_0 diterima jika : $-2,22 \leq t_{hitung} \leq 2,22$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} \geq 2,22$

$$2. -t_{hitung} \leq -2,22$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh secara simultan pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya terhadap Kepuasan diperoleh nilai t_{hitung} (6,529) lebih besar dari t -tabel (2,22) dengan signifikansi 0,000 ($Sig < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai BNI Syariah Cab. Medan.

a). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dengan derajat bebas (df) = $44 - 3 = 41$. Nilai t tabel dengan taraf nyata $\alpha/2 = 0,025$ dan $df = 41$ adalah 2,02.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (2,02)$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel} (-2,02)$, maka H_a dapat diterima (berpengaruh).
- Jika $t_{tabel} (-2,02) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} (2,02)$ maka H_a tidak diterima (tidak berpengaruh).

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengujian hipotesis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai t -hitung (3,054) lebih besar dari t -tabel (2,02) dengan signifikansi 0,004 ($Sig.< 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Kerja Pegawai BNI Syariah Cab. Medan.

b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dengan derajat bebas (df) = $44 - 3 = 41$. Nilai t tabel dengan taraf nyata $\alpha/2 = 0,025$ dan $df = 41$ adalah 2,02.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (2,02)$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel} (-2,02)$, maka H_a dapat diterima (berpengaruh).
- Jika $t_{tabel} (-2,02) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} (2,02)$ maka H_a tidak diterima (tidak berpengaruh).

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung (2,488) lebih besar dari t-tabel (2,02) dengan signifikansi 0,017 (Sig.< 0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Kerja Pegawai BNI Syariah Cab. Medan.

c). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dengan derajat bebas (df) = $44 - 3 = 41$. Nilai t tabel dengan taraf nyata $\alpha/2 = 0,025$ dan df = 41 adalah 2,02.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (2,02)$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel} (-2,02)$, maka H_a dapat diterima (berpengaruh).
- Jika $t_{tabel} (-2,02) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} (2,02)$ maka H_a tidak diterima (tidak berpengaruh).

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya perusahaan terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung (0,223) lebih kecil dari t-tabel (2,02) dengan signifikansi 0,825 (Sig.> 0,05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Kerja Pegawai BNI Syariah Cab. Medan.

8. Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi – Hipotesis Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.278	2.44394

Sumber: Lampiran Output SPSS

Tabel 4.14. memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,329 atau 32,9% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya) terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 32,9%. Sedangkan sisanya 67,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja membuktikan bahwa hipotesis diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai BNI. Temuan ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja Pegawai BNI secara langsung dipengaruhi oleh Kompensasi Pegawai yang ada. Siagian (2006) menjelaskan Kompensasi adalah yang memainkan peran sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kepuasan kerja pegawainya.

Secara spesifik, temuan penelitian menyimpulkan bahwa Kompensasi dapat meningkatkan Kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan temuan Muizu (2014)

menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Sulawesi Utara. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Wang (2010) menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta Timothy (2011) juga menunjukkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai BNI. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rismawati (2016) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Secara spesifik, temuan penelitian menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) dalam hal ini adalah lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah atau tidak dapat dibanggakan. Praktik yang dimaksud dalam penelitian ini dikhususkan pada penerapan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan kerja dibuktikan bahwa budaya perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai BNI. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Rismawati (2016) juga menunjukkan bahwa Budaya

perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Secara spesifik, temuan penelitian menyimpulkan bahwa Budaya Perusahaan (X3) belum menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan global dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi; dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya sehingga tercipta kepuasan kerja yang tinggi (Darsono dan Siswandoko, 2011, hal 293). Hal ini terlihat bahwa budaya kerja pegawai belum tumbuh dan tertanam dengan baik pada setiap pegawai dimana pegawai belum merasakan bekerja secara sungguh – sungguh. Manajemen perusahaan akan terus mengawasi dengan serius aktivitas kerja pegawainya untuk meningkatkan kepuasannya.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya terhadap Kepuasan. Hasil pengujian hipotesis simultan membuktikan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai BNI Syariah Cab. Medan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Nur Octaniana (2011) yang membuktikan bahwa sistem kompensasi yang baik, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawainya. Semakin baik pengaplikasian

kompensasi yang baik, lingkungan kerja dan budaya organisasi maka akan mendorong kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien Beta untuk variabel Kompensasi adalah sebesar 0,399 artinya setiap kenaikan variabel Kompensasi sebesar 1% maka Kepuasan akan meningkat sebesar 39,9% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulannya Kompensasi yang diterapkan pada pegawai di Bank BNI syariah sudah sangat baik dalam meningkatkan Kepuasan.

Nilai *R Square* sebesar 0,329 atau 32,9% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya) terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 32,9%. Sedangkan sisanya 67,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, simpulan yang dapat ditarik dari masing-masing pengujian hipotesis tersebut seperti berikut :

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.
3. Ada pengaruh Budaya Berusaha terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.
4. Secara simultan ada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.

B. Saran

Ada beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk penelitian ini adalah :

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lagi Kompensasi yang sudah ada agar tercipta kepuasan kerja yang semakin tinggi.
2. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar tercipta kepuasan kerja yang semakin tinggi.
3. Perusahaan diharapkan dapat lebih mencosialisasikan lagi budaya kerja kepada pegawai agar dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya.

4. Peneliti berikutnya dapat menguji penelitian serupa dengan menambah variable independent yang belum dibahas oleh peneliti seperti etos kerja, promosi jabatan, motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2008). *Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. Jurnal Manajemen, 8(1)*. 38-49.
- Chaisunah., & Ani. (2009), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Online, 4(3)*, 1-17.
- Darsono., dan Thjajuk, S (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- David, F. R. (2004). *Manajemen Strategis, Konsep*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehallindo.
- Fajar, S., & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Fatonah, S., & Utami, I. (2011). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Excellent: Jurnal of Management, Business and Education, 1(1)*, 1-20.
- Handoko, T. H. (2008). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Cetakkan Kesepuluh*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Cetakkan Ketiga Belas*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1)*, 1-18.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama*, Jakarta: Salemba Empat.
- Logahan, J. M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Binus Business Review, 3(1)*, 573-586.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*, Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, R. M. & Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 1(1)*. 9-25.

- Nawawi, H. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Cetakkan Kesembilan, Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono. (2002). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek, Cetakkan Keempata, Edisi Pertama*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*, Jakarta: Prenhallindo.
- Rubianto, A. (2011). *Kendala Mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saripuddin, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, *Jurnal Kumpulan Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1). 1-20.
- Sastrohadiwiryo. (2002). *Produktivitas dan Pengukuran, Cetakan I*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Sihombing, R. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sondang, P. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen UMSU*, 3(1). 111-122.
- Triton, P. B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia- Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta: ORYZA.

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*, Cetakkan Keempat, Edisi Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.

Medan,

2019

**Kepada Yth, Bapak/Ibu Pegawai
PT BNI Cabang Medan
di
Medan**

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : FEBRI RAMADHANA
NPM : 1205160533**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah : **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Medan.”**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(FEBRI RAMADHANA)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap Setuju dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Responden : _____

2. Usia : _____ Tahun

3. Jenis Kelamin L laki Perempuan

4. Masa Kerja : _____ Tahun

5. Tingkat Pendidikan : S D3 SLTA
Lainnya

KOMPENSASI (X₁)

No	Pernyataan	Ops				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Perusahaan memberikan gaji yang adil sesuai dengan proporsi jabatan kepada karyawan.					
2	Perusahaan dalam memberikan gaji selalu tepat waktu.					
3	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dan berdisiplin.					
4	Bonus yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan kinerja karyawan.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas kantor yang lengkap dan mendukung pekerjaan					
6	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung kerja karyawan.					
7	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan.					
8	Perusahaan memberikan jaminan asuransi <i>keselamatan</i> kerja kepada karyawan.					
9	Perusahaan memberikan THR kepada karyawan.					
10	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun dan hari tua kepada karyawan.					

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
11.	Penerangan di tempat saya bekerja mendukung aktifitas kerja.					
12.	Pewarnaan dinding ruangan kerja saya menarik dan memberikan kenyamanan kerja.					
13.	Kebersihan ruangan kerja saya selalu terjaga dan menciptakan kenyamanan kerja.					
14.	Sirkulasi udara dan ventilasi di setiap ruangan kantor saya memberikan kenyamanan dan mendukung kinerja.					
15.	Kantor tempat saya bekerja dilengkapi dengan pengamanan CCTV dan satuan pengamanan yang bekerja 24 jam.					
16.	Kantor tempat saya bekerja jauh dari kebisingan sehingga mendukung konsentrasi pegawai dalam bekerja.					
17.	Lingkungan kerja dari struktur kerja telah diaplikasikan dengan baik antara atasan dan bawahan					
18.	Kelancaran komunikasi antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik					

BUDAYA ORGANISASI (X₃)

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
19.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberikan dan mendorong karyawannya untuk maju dan berprestasi.					
20.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan reward and punishmen bagi karyawannya.					
21.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mengedepankan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.					
22.	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki standart komunikasi dan koordinasi serta hirarki komando yang terstruktur.					
23.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mendorong karyawannya untuk berprestasi.					
24.	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem yang baku dalam jenjang karir dan selalu memberikan prestasi jabatan bagi pegawai yang berprestasi.					

KEPUASAN (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
25.	Saya senantiasa menyenangi pekerjaan yang ditugaskan kepada saya					
26.	Saya merasa senang bekerja pada bidang yang saya kerjakan sesuai dengan hobi dan minat bakat saya					
27.	Saya mencintai pekerjaan dan profesi saya					
28.	Saya senantiasa mencari inovasi dan kreasi agar tugas-tugas saya dapat diselesaikan tepat waktu.					
29.	Saya merasa setiap kesuksesan kerja saya adalah bagian daripada kesuksesan perusahaan					
30.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan saya dapat diselesaikan tepat waktu dengan target dan kualitas yang ditetapkan perusahaan					
31.	Saya selalu hadir di kantor lebih awal dan tidak pulang bila tugas-tugas saya belum terselesaikan dengan baik					
32.	Saya selalu patuh dan taat kepada peraturan yang ditetapkan perusahaan					
33.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
34.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan target pribadi dan target yang ditetapkan pimpinan perusahaan					

Lampiran 1. Tabulasi Data Responden

Resp.	Kompensasi (X1)										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	39
3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	39
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39
8	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	42
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	40
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
15	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	43
16	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	43
17	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	41
18	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
19	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	43
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
21	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
22	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
23	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
24	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
25	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
26	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
28	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	39
29	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	41
30	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
31	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
32	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43
33	4	3	5	5	3	3	3	4	5	4	39
34	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	45
35	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	41
36	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	39
37	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	35
38	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	42
39	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	46
40	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
42	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	44
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
Total	193	191	192	198	176	175	177	190	187	189	1,868

Resp.	Lingkungan Kerja (X2)								Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	4	5	4	4	5	5	36
2	5	4	4	4	5	4	5	4	35
3	5	4	5	4	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	4	4	4	5	4	4	4	3	32
6	5	4	4	4	5	5	5	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31
9	4	4	5	5	4	4	4	3	33
10	4	5	4	4	5	4	5	4	35
11	4	4	4	4	4	5	5	4	34
12	4	4	4	4	4	4	4	3	31
13	4	5	3	5	4	5	4	3	33
14	5	5	5	4	5	4	5	4	37
15	4	5	4	4	5	4	4	4	34
16	4	4	5	4	4	5	4	5	35
17	5	5	3	4	5	5	4	3	34
18	4	5	5	4	4	5	4	3	34
19	4	4	5	5	5	4	4	5	36
20	5	5	5	4	4	4	5	4	36
21	4	4	4	4	4	5	4	5	34
22	4	4	5	5	4	4	3	3	32
23	5	4	4	4	4	4	4	3	32
24	5	5	5	4	4	5	4	5	37
25	5	5	5	5	4	4	5	4	37
26	4	4	4	4	5	5	5	5	36
27	5	5	5	4	5	4	4	3	35
28	4	5	5	5	4	4	4	4	35
29	5	5	5	5	4	4	5	4	37
30	5	5	4	4	3	4	4	2	31
31	4	3	4	5	3	5	5	2	31
32	3	3	3	3	3	4	5	2	26
33	5	5	5	5	3	5	5	2	35
34	5	5	5	5	5	5	4	5	39
35	5	5	5	4	4	5	4	5	37
36	5	3	3	4	3	4	4	5	31
37	5	5	3	3	5	4	4	5	34
38	5	5	4	5	5	5	5	4	38
39	5	5	5	5	5	5	5	4	39
40	5	5	3	5	4	3	4	3	32
41	5	5	5	5	5	5	4	5	39
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	4	39
44	5	5	5	5	5	5	4	3	37
Total	200	199	192	194	191	196	195	170	1,537

Resp.	Jlh	Budaya (X3)						Jlh
		1	2	3	4	5	6	
1	36	3	4	4	4	4	3	22
2	35	3	4	4	4	4	4	23
3	37	4	5	4	5	5	4	27
4	35	3	4	4	4	3	4	22
5	32	3	4	4	4	4	4	23
6	36	4	3	4	5	3	5	24
7	40	4	4	5	5	5	4	27
8	31	3	4	4	4	4	4	23
9	33	4	4	3	3	4	3	21
10	35	3	3	3	4	4	4	21
11	34	3	4	4	4	4	4	23
12	31	4	4	4	3	4	4	23
13	33	4	3	3	4	3	3	20
14	37	4	4	4	4	3	4	23
15	34	5	5	5	4	3	4	26
16	35	4	5	4	4	4	5	26
17	34	4	4	4	4	3	5	24
18	34	3	4	3	4	4	4	22
19	36	4	4	4	4	3	4	23
20	36	3	3	3	4	4	4	21
21	34	4	4	4	4	4	3	23
22	32	4	4	3	3	4	4	22
23	32	3	4	4	3	4	4	22
24	37	3	4	4	3	4	4	22
25	37	3	3	4	4	4	4	22
26	36	4	4	4	4	3	4	23
27	35	3	3	3	4	3	4	20
28	35	4	4	4	4	4	4	24
29	37	4	4	4	3	4	4	23
30	31	4	3	4	4	4	4	23
31	31	4	4	3	4	4	4	23
32	26	3	4	3	2	3	2	17
33	35	3	4	3	2	3	2	17
34	39	3	2	3	2	4	4	18
35	37	3	2	3	4	4	3	19
36	31	4	5	3	4	4	4	24
37	34	4	5	3	4	5	4	25
38	38	4	5	3	4	4	4	24
39	39	4	5	3	5	5	5	27
40	32	4	4	3	5	4	4	24
41	39	4	5	5	4	5	5	28
42	40	5	5	4	4	4	4	26
43	39	4	4	3	4	4	4	23
44	37	5	4	4	4	4	4	25
Total	1,537	162	174	161	169	170	172	1,008

Resp.	Kepuasan (Y)										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
6	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
9	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
10	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
11	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	42
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
13	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	43
14	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
15	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	43
16	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
17	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	44
18	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
19	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	42
20	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	44
21	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	41
22	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
23	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	41
24	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	43
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
29	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	43
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
32	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	46
33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
34	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	46
35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41
36	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	39
37	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
Total	198	194	199	198	199	199	199	198	193	201	1,978

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency X1

q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.8	6.8	6.8
	4	21	47.7	47.7	54.5
	5	20	45.5	45.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	18.2	18.2	18.2
	4	13	29.5	29.5	47.7
	5	23	52.3	52.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.9	15.9	15.9
	4	14	31.8	31.8	47.7
	5	23	52.3	52.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	50.0	50.0	50.0
	5	22	50.0	50.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.9	15.9	15.9
	4	30	68.2	68.2	84.1

	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.6	13.6	13.6
	4	33	75.0	75.0	88.6
	5	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.4	11.4	11.4
	4	33	75.0	75.0	86.4
	5	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	26	59.1	59.1	63.6
	5	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.6	13.6	13.6
	4	21	47.7	47.7	61.4
	5	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	27	61.4	61.4	65.9

	5	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Frequency X2

q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	18	40.9	40.9	43.2
	5	25	56.8	56.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.8	6.8	6.8
	4	15	34.1	34.1	40.9
	5	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.6	13.6	13.6
	4	16	36.4	36.4	50.0
	5	22	50.0	50.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	22	50.0	50.0	54.5
	5	20	45.5	45.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	11.4	11.4	11.4
4	19	43.2	43.2	54.5
5	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

q16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.3	2.3	2.3
4	22	50.0	50.0	52.3
5	21	47.7	47.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

q17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.3	2.3	2.3
4	23	52.3	52.3	54.5
5	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

q18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	9.1	9.1	9.1
3	12	27.3	27.3	36.4
4	14	31.8	31.8	68.2
5	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Frequency X3

q19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	38.6	38.6	38.6

	4	24	54.5	54.5	93.2
	5	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.5	4.5	4.5
	3	7	15.9	15.9	20.5
	4	26	59.1	59.1	79.5
	5	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	40.9	40.9	40.9
	4	23	52.3	52.3	93.2
	5	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.8	6.8	6.8
	3	6	13.6	13.6	20.5
	4	30	68.2	68.2	88.6
	5	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	25.0	25.0	25.0
	4	28	63.6	63.6	88.6
	5	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.5	4.5	4.5
	3	5	11.4	11.4	15.9
	4	32	72.7	72.7	88.6
	5	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Frequency Y

q25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	50.0	50.0	50.0
	5	22	50.0	50.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.8	6.8	6.8
	4	20	45.5	45.5	52.3
	5	21	47.7	47.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.1	9.1	9.1
	4	13	29.5	29.5	38.6
	5	27	61.4	61.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	20	45.5	45.5	47.7
	5	23	52.3	52.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	19	43.2	43.2	45.5
	5	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	17	38.6	38.6	43.2
	5	25	56.8	56.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.3	2.3	2.3
	4	19	43.2	43.2	45.5
	5	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.5	4.5	4.5
	4	18	40.9	40.9	45.5
	5	24	54.5	54.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

q33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.9	15.9	15.9
	4	13	29.5	29.5	45.5

5	24	54.5	54.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

q34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.1	9.1	9.1
	4	11	25.0	25.0	34.1
	5	29	65.9	65.9	100.0
Total		44	100.0	100.0	

q9	Pearson Correlation	.206	.055	-.045	.168	.000	.151	.050	.332*	1	.230	.459**
	Sig. (2-tailed)	.181	.725	.771	.277	1.000	.328	.746	.028		.134	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q10	Pearson Correlation	.270	.193	.015	.042	-.074	.274	.059	.889*	.230	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.076	.209	.922	.789	.635	.072	.705	.000	.134		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Kompensasi	Pearson Correlation	.617**	.501*	.363*	.303*	.410*	.534**	.312*	.685*	.459**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.015	.045	.006	.000	.039	.000	.002	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	Lingkungan
q11	Pearson Correlation	1	.504**	.252	.159	.301	.162	.127	.185	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000	.098	.303	.047	.294	.410	.228	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q12	Pearson Correlation	.504**	1	.342	.291	.390**	.104	.005	.156	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.055	.009	.500	.976	.311	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q13	Pearson Correlation	.252	.342	1	.414**	.216	.279	.065	.205	.633**
	Sig. (2-tailed)	.098	.023		.005	.158	.066	.676	.183	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q14	Pearson Correlation	.159	.291	.414**	1	.051	.132	.017	-.022	.426**
	Sig. (2-tailed)	.303	.055	.005		.744	.392	.915	.886	.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q15	Pearson Correlation	.301	.390**	.216	.051	1	.199	.158	.491**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.047	.009	.158	.744		.196	.305	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q16	Pearson Correlation	.162	.104	.279	.132	.199	1	.184	.205	.485**
	Sig. (2-tailed)	.294	.500	.066	.392	.196		.232	.182	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q17	Pearson Correlation	.127	.005	.065	.017	.158	.184	1	.113	.340
	Sig. (2-tailed)	.410	.976	.676	.915	.305	.232		.466	.024
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q18	Pearson Correlation	.185	.156	.205	-.022	.491**	.205	.113	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.228	.311	.183	.886	.001	.182	.466		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Lingkungan	Pearson Correlation	.576**	.615**	.633**	.426**	.668**	.485**	.340	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.024	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		q19	q20	q21	q22	q23	q24	Budaya
q19	Pearson Correlation	1	.486**	.269	.313	.071	.285	.636**
	Sig. (2-tailed)		.001	.077	.039	.647	.060	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
q20	Pearson Correlation	.486**	1	.273	.205	.301	.235	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001		.073	.183	.047	.125	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
q21	Pearson Correlation	.269	.273	1	.247	.061	.337	.566**
	Sig. (2-tailed)	.077	.073		.105	.692	.025	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
q22	Pearson Correlation	.313	.205	.247	1	.277	.527**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.039	.183	.105		.069	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
q23	Pearson Correlation	.071	.301	.061	.277	1	.272	.513**
	Sig. (2-tailed)	.647	.047	.692	.069		.074	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
q24	Pearson Correlation	.285	.235	.337	.527**	.272	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.060	.125	.025	.000	.074		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Budaya	Pearson Correlation	.636**	.678**	.566**	.689**	.513**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		q25	q26	q27	q28	q29	q30	q31	q32	q33	q34	Kepuasan
q25	Pearson Correlation	1	.222	.104	.000	.377 [*]	.117	.377 [*]	-.078	-.152	.243	.416 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.148	.502	1.000	.012	.450	.012	.615	.323	.111	.005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q26	Pearson Correlation	.222	1	-.023	.272	.176	.164	.108	.190	.002	.044	.439 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.148		.882	.074	.252	.287	.484	.217	.988	.778	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q27	Pearson Correlation	.104	-.023	1	.095	.062	.295	.126	.207	.005	.155	.439 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.502	.882		.537	.688	.052	.415	.177	.973	.314	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q28	Pearson Correlation	.000	.272	.095	1	.115	.036	.115	.215	.140	.288	.470 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	1.000	.074	.537		.455	.817	.455	.161	.364	.058	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q29	Pearson Correlation	.377 [*]	.176	.062	.115	1	.357 [*]	.461 ^{**}	.179	.006	-.004	.530 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012	.252	.688	.455		.017	.002	.244	.967	.978	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q30	Pearson Correlation	.117	.164	.295	.036	.357 [*]	1	.070	.234	.267	.056	.548 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.450	.287	.052	.817	.017		.651	.127	.079	.720	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q31	Pearson Correlation	.377 [*]	.108	.126	.115	.461 ^{**}	.070	1	.251	.063	.060	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012	.484	.415	.455	.002	.651		.100	.687	.700	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q32	Pearson Correlation	-.078	.190	.207	.215	.179	.234	.251	1	.340 [*]	.089	.561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.615	.217	.177	.161	.244	.127	.100		.024	.564	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q33	Pearson Correlation	-.152	.002	.005	.140	.006	.267	.063	.340 [*]	1	.109	.427 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.323	.988	.973	.364	.967	.079	.687	.024		.480	.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
q34	Pearson Correlation	.243	.044	.155	.288	-.004	.056	.060	.089	.109	1	.442 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.111	.778	.314	.058	.978	.720	.700	.564	.480		.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Kepuasan	Pearson Correlation	.416 ^{**}	.439 ^{**}	.439 ^{**}	.470 ^{**}	.530 ^{**}	.548 ^{**}	.516 ^{**}	.561 ^{**}	.427 ^{**}	.442 ^{**}	1

Sig. (2-tailed)	.005	.003	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.003	
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35714924
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.052
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948
a. Test distribution is Normal.		

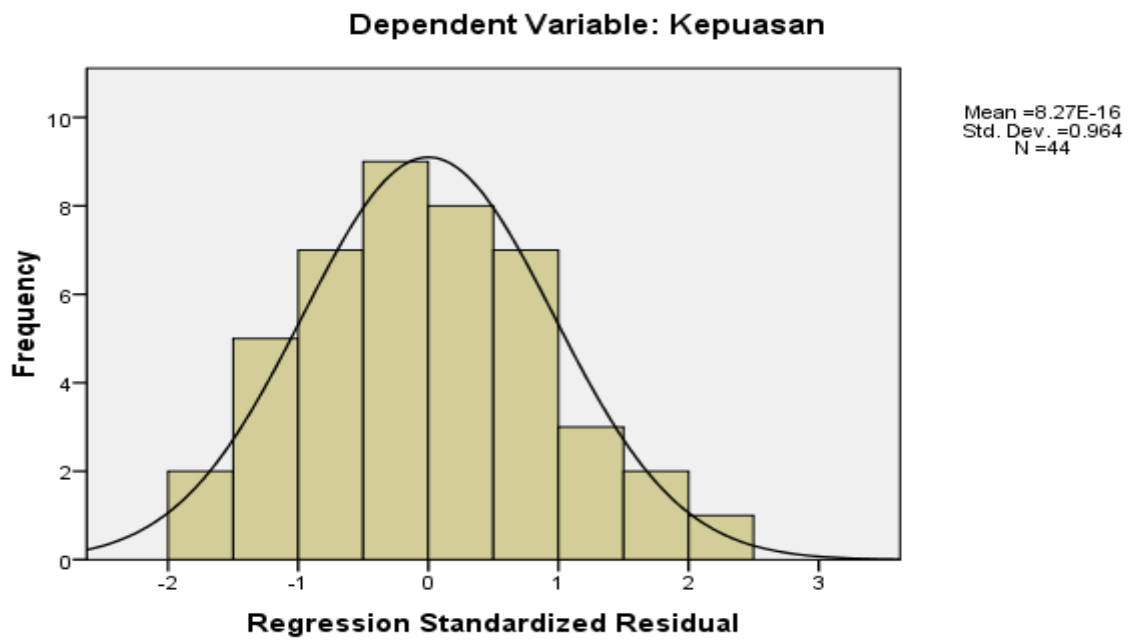
Coefficients^a

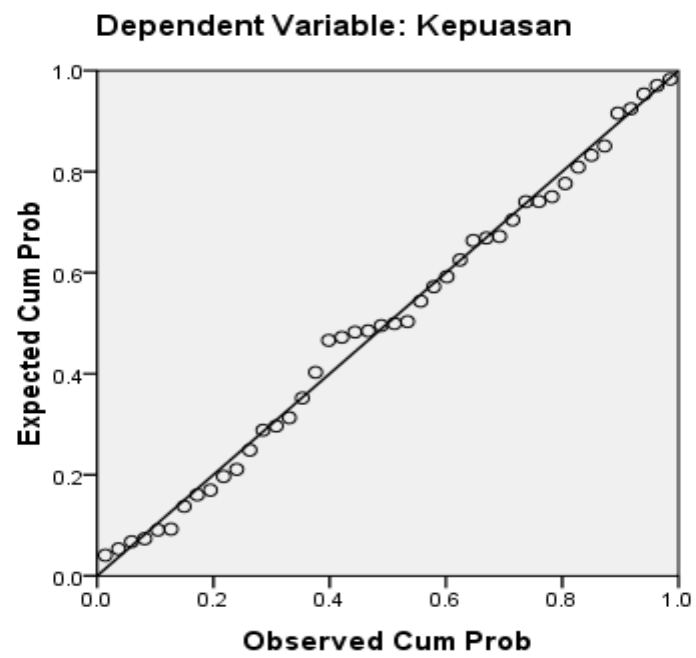
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.193	7.015		2.166	.036		
	Kompensasi	.399	.131	.400	3.054	.004	.978	1.022
	Lingkungan	.343	.138	.348	2.488	.017	.857	1.167
	Budaya	.036	.161	.031	.223	.825	.874	1.145

a. Dependent Variable: Kepuasan

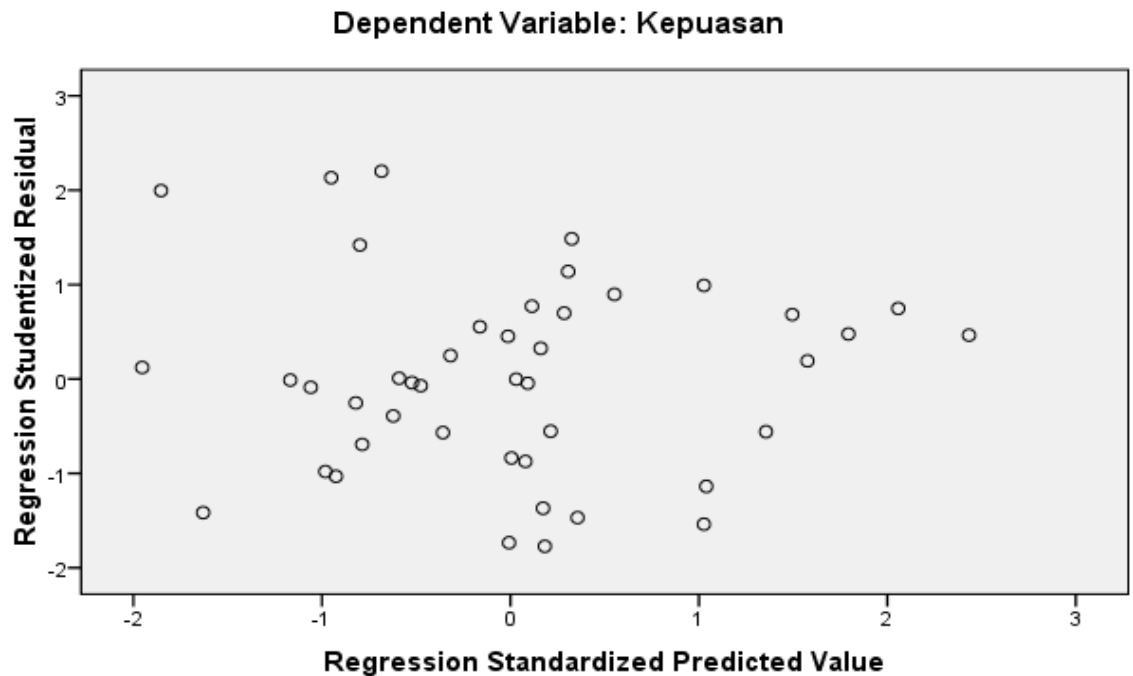
Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Scatterplot



Lampiran 5. Uji Hipotesis dan Regresi Linier Berganda Regression

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.278	2.44394

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

b. Dependent Variable: Kepuasan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.995	3	38.998	6.529	.001 ^a
	Residual	238.915	40	5.973		
	Total	355.909	43			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.193	7.015		2.166	.036
	Kompensasi	.399	.131	.400	3.054	.004
	Lingkungan	.343	.138	.348	2.488	.017
	Budaya	.036	.161	.031	.223	.825

a. Dependent Variable: Kepuasan