

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DA KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
CABANG MEDAN AMPLAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*

Oleh

KARTIKA
1405160904



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : KARTIKA
N P M : 1405160904
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN AMPLAS**

Dinyatakan : (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

Penguji II

MUSLIH, S.E., M.Si

MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

Pembimbing

DELYANA R. PULUNGAN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : KARTIKA
N.P.M : 1405160904
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

DELYANA R. PULUNGAN, S.E, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. H. JANURI, SE., MM., 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 : KARTIKA
N.P.M : 1405160904
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN AMPLAS

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
19/3 2018	- perbaikan pendahuluan		revisi
23/3 2018	- saran dan kesimpulan bab 5 pemasangan/ pengelasan		revisi
28/3 2018	App untuk meja kerja		

Pembimbing Skripsi

DELYANA R. PULUNGAN, SE, M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

: KARTIKA

: 1405160904

Program Studi : Manajemen SDM

Program Studi : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/

Lokasi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

- 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
1. 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, observasi, atau dokumentasi.
 3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
 4. Saya bersedia mengikuti sidang hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini dibuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 26.01.2018

Pembuat Pernyataan



REVISI :

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

ABSTRAK

KARTIKA, 1405160403, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cab.Medan Amplas. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, 2018.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Medan Amplas. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dengan menggunakan Corrected Item. Total dan uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha. Untuk uji Hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan, hasil $t_{hitung} 2,371 > t_{tabel} 2,002$ (sig 0,021 < 0,05) sehingga menunjukkan Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cab.Medan Amplas . Dari hasil pengujian kompensasi menunjukkan hasil $T_{hitung} 8,948 > t_{hitung} 2,002$ (sig 0.000 < 0.05) sehingga menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Medan Amplas. Untuk Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Medan Amplas, dengan nilai $F_{hitung} 40,326 > F_{tabel} 3,16$ dengan (sig 0,000 < 0,05), selanjutnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,590 atau sebesar 59% Kepuasan kerja karyawan di jelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dan 41% kepuasan kerja karyawan dijelaskan pada variabel yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulisan Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Proposal ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas”** Dalam penulisan proposal ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Ayahanda Wakijo dan Ibunda Nuraini, serta kakak penulis Yusmania Safitri S.Pd, dan Indriyani S.Pd, abang penulis Umardi Sembiring, Muhammad Nasir Berutu, Rahmin, Ramadan Syahputra yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan.
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 dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Delyana Rahmawany Pulungan S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun proposal ini, Agus Setia Warman, Amanda Fatimah Sari, Adinda Sari Harahap, Dinda Swari Nainggolan, Ira Pritamawati, Laily Prabela Ariga, Haider, Sri Wahyuni, Try Chairunisyah Lubis, Muhammad Fadlan, Rafi'i Hartanto, Bima permana dan seluruh teman-teman Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan proposal ini, penulis mengucapkan terimakasih.

Akhirnya penulis mengharap proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Januari 2018

Penulis

KARTKA
NPM : 1405160904

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
c. Tujuan Kepuasan Kerja	13
d. Indikator Kepuasan Kerja	13
2. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
c. Jenis Lingkungan Kerja	18
d. Manfaat Lingkungan Kerja.....	20
e. Indikator Lingkungan Kerja	21
3. Kompensasi	21
a. Pengertian Kompensasi	21
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	23
d. Tujuan Kompensasi.....	26
e. Manfaat Kompensasi.....	28
f. Indikator Kompensasi	29
B. Kerangka Konseptual	30
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	30
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	31

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Keraja	32
C. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional	35
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi Dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
B. Pembahasan	60
1. Uji Asumsi Klasik	60
2. Uji Asumsi Linear Berganda	64
3. Uji Hipotesis	66
4. Koefisien Determinasi	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Kompensasi/Bulan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas	3
Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja	36
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja	36
Tabel III.3 Indikator Kompensasi	37
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian	38
Tabel III.5 Skala Riset	39
Tabel IV.1 Skala Likert	50
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	52
Tabel IV.5 Skor angket Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	53
Tabel IV.6 Skor angket Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	56
Tabel IV.7 Skor angket Variabel Kompensasi (X2).....	59
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas	63
Tabel IV.9 Koefisien Regresi Berganda	65
Tabel IV.10 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	67
Tabel IV.11 Uji Simultan (Uji-f).....	70
Tabel IV.12 Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	31
Gambar II.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	33
Tabel III.6 uji validitas Lingkungan Kerja.....	42
Tabel III.7 uji validitas kompensasi	42
Tabel III.8 uji validitas Kepuasan Kerja Karyawan	43
Tabel III.9 Uji reliabilitas X1, X2, Y.....	44
Gambar III.4 Uji parsial (t)	47
Gambar III.5 Uji simultan	48
Gambar IV.1 Uji Normalitas Histogram.....	61
Gambar IV.2 Uji Normalitas Normal P-Plot.....	62
Gambar IV.3 Grafik Heterokedastisitas.....	64
Gambar IV.4 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)	68
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)	69

DAFTAR PUSTAKA

- Danuarta Adad. (2014). “Kompensasi Menurut Para Ahli”. *Kompensasi*.
[Http://Adaddanuarta.Blogspot.Co.Id](http://Adaddanuarta.Blogspot.Co.Id). Diakses 17 November 2018
- Dhermawan, Bagus. , DKK (2012). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Dwijayanti Dan Kartika (2015). “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung”, *E-Jurnal Manajemen Unud*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana .Vol. 4, No. 12, 2015.
- Juliandi Azuar. , DKK. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis* (Edisi II). Medan: Umsu Press
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Medanatera
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Peruahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Sari, Elvira (2009). “Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”, *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisas*. Volume 16, Nomor 1 Januari-April 2009.
- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian* (Edisi 23). Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisii VIII). Jakarta: Prendamedia Group
- Syarif Darman (2015). “Teori-Teori Manajemen Dan Organisasi”. *Kepuasan Kerja*. [Http://Theorymanajemendanorganisasi.Blogspot.Co.Id](http://Theorymanajemendanorganisasi.Blogspot.Co.Id). Diakses 17 November 2017
- Riadi Muchlis. (2004). *Pengertian, Jenis Dan Manfaat Lingkungan Kerja*.
[Http://Www.Kajianpustaka.Com](http://Www.Kajianpustaka.Com). Diakses 18 November 2013

Rahmawati, Nela Pima. , DKK (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) “*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 8 No. 2 Maret 2014.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Wibowo Mukti, Dkk (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 16 No. 1 November 2014.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan di dalam perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang mempunyai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Sutrisno (2016, hal. 74), mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dalam terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Menurut Rahmiasari dan Supriyatin (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Sedangkan menurut Prihantoro (2012, hal. 82) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan kerja materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan Lingkungan kerja dan kompensasi karyawan dapat meningkatkan loyalitas bagi perusahaan sehingga terciptannya kepuasan kerja agar setiap kegiatan di perusahaan berjalan secara efektif dan efisien.

Selain lingkungan kerja kompensasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya (Khair, 2016, hal).

Panggabean buku Sutrisno (2016, hal. 181) mengemukakan kompensasi dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan

sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Khair (2017, hal. 6) mengemukakan bahwa kompensasi bermakna membalas apa saja yang sudah diberikan suatu pihak terhadap pihak lain, baik karena loyalitas, kejujuran, dedikasi, kerelaan, keikhlasan, kesediaan, pengabdian maupun jerih payah yang sudah ditunjukkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Dewi (2015) pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mengutama Badung. Ditemukan hasil lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan perusahaan milik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang khusus bergerak dalam bidang penyediaan air minum dan pendistribusiannya khusus daerah Kota Medan dan sekitarnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cab. Medan Amplas telah ditemukan fenomena yaitu pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai harapan karyawan karena dilakukan hanya ketika PDAM tirtandi ulang tahun saja yang berarti hanya dilakukan setahun sekali, kurangnya pengawasan, disiplin kerja kurang baik, lingkungan kerja yang kurang kondusif dimana didalam satu ruangan di isi 3-4 karyawan, ruangan yang kurang tertata, kurangnya pengawasan kepuasan kerja karyawan menurun.

Berikutnya data kompensasi karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Kompensasi/Bulan Karyawan PDAM Tirtanai Cab Medan Amplas

No	Gol	Gaji Pokok	Tunjangan						Jumlah Penghasilan
			Kemahalan	Jabatan	Pendidikan	Natura	Koordinasi	Pajak	
1	C-1	4.146.360	414.363	1.173.000	400.000	1.500.000	897.000	214.535	8.745.258
2	C-2	3.231.730	418.980	621.000	125.000	1.200.000		138.000	5.734.710
3	C-3	3.696.905	438.330	621.000	200.000	1.500.000		86.032	6.542.270
4	C-4	3.912.600	391.260	621.000	250.000	700.000		102.985	5977.845
5	B-3	2.799.000	279.000		150.000	712.000		21.569	4.256.687
6	B-4	3.020.600	353.518		150.000	994.000		48.237	4.566.355
7	Honor	2.528.851							2.528.851

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa pendapatan gaji bersih yang diterima sudah memenuhi upah minum karyawan tetapi tidak sesuai kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Bahkan gaji yang diterima oleh pegawai honor dinilai sangat rendah karena tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan ditambah dengan tugas-tugas yang mengharuskan karyawan bekerja dengan terjun langsung ke lapangan. Karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dengan indikasi karyawan sering terlambat datang, bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugas sehingga kerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti juga ditemukan fenomena lingkungan kerja yaitu kurang kondusif akibat ruang kerja yang tidak terlalu luas di isi 3-4 karyawan, pencahayaan yang kurang baik, ruangan yang kurang tertata dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman sehingga karyawan bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kepuasan bekerja karyawan yang dinilai masih rendah, karena terlihat dari kurangnya disiplin karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, penghargaan yang diberikan masih kurang.
2. Kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya sesuai harapan karyawan, perusahaan memberikan penghargaan hanya setahun sekali pada saat PDAM Tirtanadi ulang tahun, promosi jabatan yang diberikan kurang.
3. Lingkungan kerja di perusahaan tersebut kurang kondusif dimana dalam ruangan tidak terlalu luas yang di isi sebanyak 4-3 karyawan dan lingkungan kerja yang tidak tertata karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dinilai masih rendah.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas?
- b. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas?
- c. Apakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtandi Cabang Medan Amplas.
- b. Mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.
- c. Mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtandi.

2. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, penelitian Dhermawan, dkk. 2012, hal. 174).

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti, upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2000, hal. 194). Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik.

Selain itu menurut Rahmiasari (2016, hal. 2) kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kepuasan kerja juga merupakan ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Robbins (2006, hal. 78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan

bahwa kepuasan kerja itu mengenai perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Sari, 2009).

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Suryana (2001, hal. 83) perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya, seperti pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini tetapi karyawan malas menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2009, hal. 107) kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dicapai, dan sebaliknya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Gilmer dalam buku Sutrisno (2016, hal. 77-78) adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over.

6) Faktor interinsik dari pekerjaan

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

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan dengan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

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

Menurut pendapat As'ad (2004, hal 115), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Faktor psikologis, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- 2) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

- 3) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain lain.
- 4) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Tujuan Kepuasan Kerja

Suatu perusahaan sangat memerlukan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk bekerja terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoprasian perusahaan.

d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001, hal.

9) antara lain:

1) Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya

3) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat Gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kompensasi tidak langsung

Pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

Hasibuan (2008, hal. 202) menyatakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

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.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Ahyari (2005, hal. 124) faktor yang menentukan lingkungan kerja di dalam perusahaan salah satunya adalah kondisi kerja, kondisi kerja ini terdapat dalam perusahaan dimana pekerja tersebut bekerja dan dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, hal ini meliputi: penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman, serta keamanan kerja pada perusahaan.

Sementara itu menurut Potu (2013, hal. 1210) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan menurut Rainer (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kasmir (2016, hal. 192) menjelaskan lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat kepuasan kinerja karyawan.

Menurut Rahmawati, dkk (2014) lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Rosa (2015, hal. 189) lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengikibatkan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan tempat bekerja dengan fasilitas yang diberikan kepada karyawan untuk dapat nyaman dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Menurut Setiawan (2008, hal. 83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Menurut Nitisemito (2000, hal. 184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2001, hal. 126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001, hal. 21) Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Selanjutnya menurut Rahmawati, dkk, (2014) Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003, hal. 26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

e. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur/indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman. Menurut Rosa (2015, hal. 189) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.

Sedarmayanti (2010, hal. 131) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor. keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja dan lingkungan kerja antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, keamanan kerja, pewarnaan, kebersihan, suara bising, ukuran ruangan kerja, tata letak ruang kerja privasi ruang kerja

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Jika para karyawan di liputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang di terimanya, maka dampak bagi perusahaan juga akan bersifat negatif.

Robbins (2001, hal. 91) berpendapat bahwa kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawai.

Khair (2017, hal. 36) kompensasi bermakna membalas apa saja yang sudah diberikan suatu pihak terhadap pihak lain, baik karena loyalitas, kejujuran, dedikasi, kerelaan, keikhlasan, kesediaan, pengabdian maupun jerih payah yang sudah ditunjukkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 239) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka

Selanjutnya menurut Kasmir (2016, hal 195) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan semua pendapatanyang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012, hal. 118)

Dengan demikian, kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan atau karyawan. Untuk itu perusahaan mengatur sedemikian rupa agar kompensasi yang diberikan bisa layak untuk karyawan dan karyawan menjadi puas maka kepuasan akan semakin naik sehingga prestasi kerja karayawan akan meningkat.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012, hal. 139) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

- 1) Kompensasi langsung adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.
- 2) Dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan laini-lain.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan perusahaan saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bias dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Menurut Sutrisno (2016, hal. 191) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum.

- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang apat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatau perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik para karyawan.

6) Peranan serikat buruh

Keberadaan serikta pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (buku Khair, 2017, hal. 81-82) faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak pengahsilan, penetapan harga bahan baku, biaya

transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainnya.

3) Standar biaya hidup

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu di dasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja. Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Agar tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi

Menurut Khair (2017, hal. 109) tujuan dari kompensasi sebagai berikut:

- 1) Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan

5) Mengendalikan biaya-biaya

Pemberian kompensasi menurut Werther dan Davis (buku khair, 2017, hal. 105-107) bertujuan untuk:

1) Memperoleh personal berkualitas

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi sistem kompensasi. Peran pengusaha untuk memberikan kompensasi yang relative tinggi sangat perlu di pertimbangkan untuk menarik para pelamar tersebut.

2) Mempertahankan karyawan

Apabila suatu perusahaan menginginkan karyawan yang tidak keluar atau pindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan sejenis lainnya. Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi/perusahaan dalam mempertahankan bekualitas.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Kompensasi

seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan.

e. Manfaat Kompensasi

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat layak untuk bekerja. Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan membesar biaya. Namun pada jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu.

1. Loyalitas karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan berkerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki semakin besar.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat.

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi peraturan semua yang ditetapkan perusahaan.

3. Motivasi kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk bekerja.

4. Semangat kerja meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, maka upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat

5. Kinerja karyawan meningkat

Pemberian kompensasi yang benar maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan antar karyawan dengan pemimpin atau dengan karyawan lain dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja semakin kompak.

7. Memberikan rasa aman

Kompensasi yang diberikan dengan benar akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

8. Memberikan rasa kebanggaan

Pemberian Kompensasi relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga pada karyawan.

9. Proses kegiatan berjalan lancar

Pemberian kompensasi yang sesuai akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

f. Indikator-Indikator Kompensasi

Kompensasi yang di kemukakan oleh Umar (2007, hal. 16) adalah:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka akan tetap diterima secara penuh

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan Karena memenuhi sasaran kinerja

4) Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

5) Asuransi.

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Adapun Mangkunegara (2009, hal. 84) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan yaitu:

1) Upah dan gaji

2) Intensif

3) Tunjangan

4) Fasilitas

Selanjutnya Heryati (2016, hal. 59) mengemukakan bahwa indikator kompensasi yaitu

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Insentif
- 4) Fasilitas

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

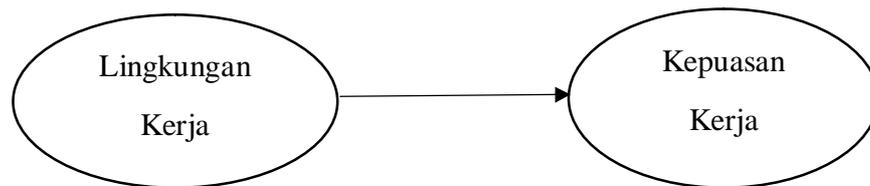
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

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

Menurut Lewa dan Subono (2005, hal. 235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil

yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Penelitian Wibowo. dkk, (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTTelekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Kepuasan Kerja

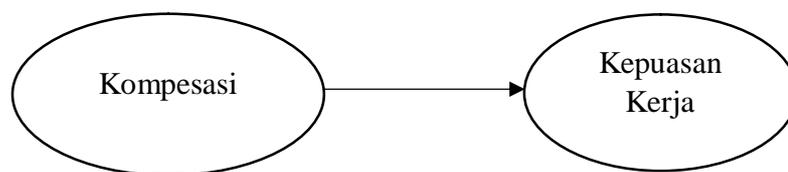
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan dalam suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Manajemen kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang sesuai dan tepat dipercaya akan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, kontribusi dan kepuasan kerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Teori Herzberg (dalam penelitian, Sari, 2009. 19) mengemukakan bahwa dengan teori dua faktor menyatakan bahwa kebutuhan karyawan dalam pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *hygiene factors* atau *disatisfier*

(pemenuhan kebutuhan dasar seseorang) dan *motivator atau satisfier* (kebutuhan psikologis untuk mendapatkan sesuatu dan berkembang menjadi lebih maju). Herzberg menyatakan bahwa kompensasi tidak selalu dapat memberikan kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi bagi karyawan namun lebih kepada adanya kompensasi intrinsik yang terdiri dari perasaan puas atas pekerjaannya, kesempatan untuk lebih maju dalam karir, peningkatan tanggung jawab, pengakuan atas kemampuan dan suasana atau iklim suatu organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2009) dengan Judul Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Dalam Penelitian Ini Ditemukan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

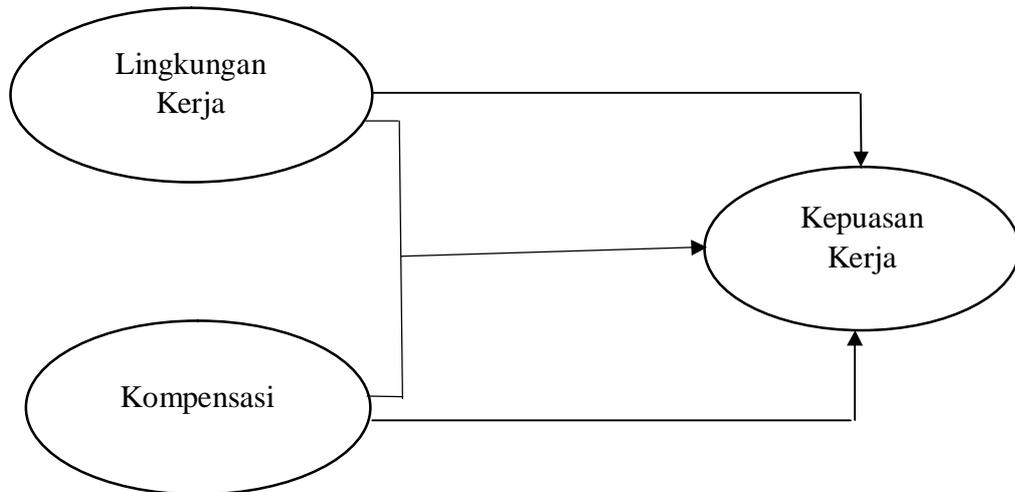
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan lingkungan kerja karyawan yang nyaman akan menciptakan kepuasan kerja yang baik. Ada beberapa teori yang membahas tentang kompensasi dan lingkungan

Teori kepuasan kerja, salah satunya adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Claude S. George. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi (Hasibuan, 201, hal. 163).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Dalam penelitian Sari (2009, hal. 19) Karyawan yang memiliki dedikasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap organisasi.

Dari Hasil penelitian Dwijayanti dan Kartika (2015) menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian dikatan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Medan Amplas
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Medan Amplas
3. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Medan Amplas

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variable dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variable.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian dari menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

B. Definisi Operasional

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

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dicapai, dan sebaliknya.

Table 3.1
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Nomor Item
1	Kesetiaan	1, 2
2	Kemampuan	3, 4
3	Kejujuran	5, 6
4	Kreatifitas	7, 8
5	Kepemimpinan	9, 10
6	Tingkat gaji	11, 12
7	Kompensasi	13, 14
8	Lingkungan kerja	15, 16

Sumber: Hasibuan (2008:202)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nomer Item
1	Penerangan	1,2
2	Suhu udara	3, 4
3	Sirkulasi udara	5, 6
4	Keamanan kerja	7, 8
5	Kebersihan	9, 10
6	Suara bising	11, 12
7	Ukuran ruangan kerja	13, 14
8	Tata letak ruang kerja	15,16
9	Peralatan kantor	17,18

Sumber: (Sedarmayanti 2010, hal 131)

3. Kompensasi (X2)

Kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya (Robbins, 2001 hal 91).

Table 3.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator	Nomer Item
1	Gaji	1, 2
2	Tunjangan	4, 5
3	Bonus	6,7

Sumber: Umar (2007, hal.16)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitan merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di rencanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan maret 2018.

Tabel 3.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		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.	Penyusunan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Pengumpulan Data																				
6.	Penyusunan Skripsi																				
7.	Bimbingan Skripsi																				
8.	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal. 215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh bagian populasi yang berjumlah 59.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 215) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapuan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016, hal. 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan penntuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 59.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Angket

Angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

Table 3.5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Skripsi Ekonomi dan bisnis (Kurniawan, 2017.35)

1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi person product momen.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamata variabel x
- $(\sum y)^2$ = pengamata jumlah variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

- a) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan 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 di tetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$.
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif san atau probabiliatas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 –tailed > $\alpha 0,05$.

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	keterangan
1	0,747 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,653 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0,668 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0,769 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,756 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0,508 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0,747 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0,417 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
9	0,769 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	-0,276 (negatif)	0.035 < 0.05	Valid
11	0,381 ((positif)	0.003 < 0.05	Valid
12	0,709 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
13	0,605 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
14	0,668 (possitif)	0.000 < 0.05	Valid
15	0,769 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
16	0,756 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
17	0,508 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
18	0,743 (positi)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Dari tabel 3.6 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 18 kuesioner tabel lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,540 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,633 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0,375 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0,374 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,675 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0,587 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel 3.7 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 6 kuesioner tabel kompensasi memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,607 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,792 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0,519 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0,721 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,565 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0,583 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0,731 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0,658 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
9	0,668 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0,530 (negatif)	0.000 < 0.05	Valid
11	0,516 ((positif)	0.000 < 0.05	Valid
12	0,764 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
13	0,750 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
14	0,519 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
15	0,548 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
16	0,731 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel 3.7 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 66 kuesioner tabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*

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

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

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

k = banyaknya butiran pernyataan

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki realibilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabelitas yang baik.

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai reliabel	Keterangan
Lingkungan kerja	0,751	Reliabel
Kompensasi	0,702	Reliabel
Kepuasan kerja Karyawan	0,755	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk Variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar $0,751 > 0,6$ Variabel Kompensasi (X_2) adalah sebesar $0,702 > 0,6$ dan Variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,755 > 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah 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 dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametric kolmogrov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria ini menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika kolmogrov swirnov adalah tidak signifikan ($2\text{-tailed} > \alpha, 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak

multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b dan b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Kompensasi

X₂ = Lingkungan kerja

3. Hipotesis

a. Uji secara Parsial (uji t)

Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y).

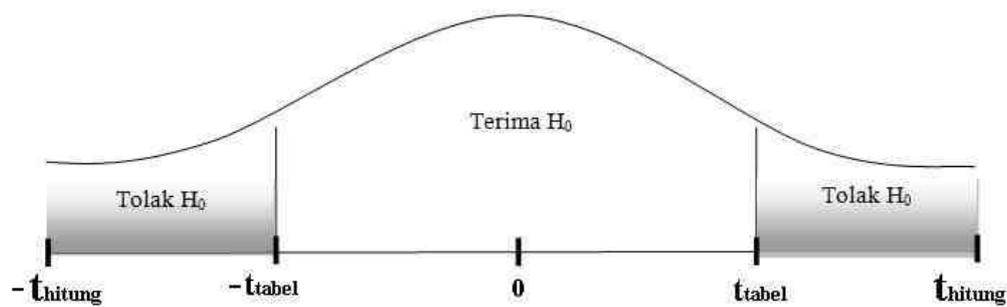
$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r² = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel



Bentuk pengujian adalah

- a) H₀: r = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

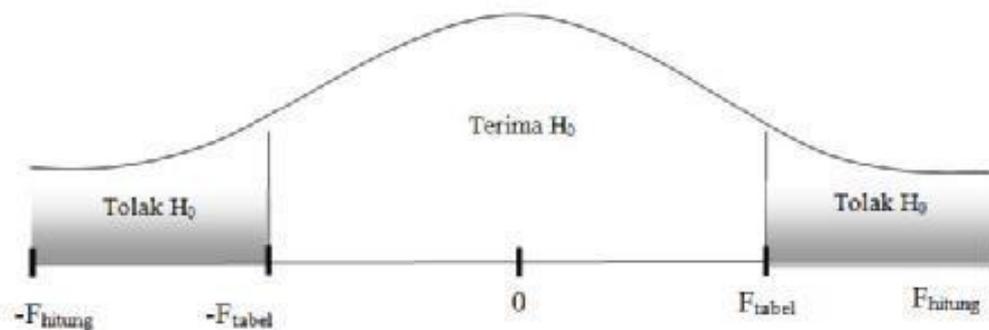
Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y)

- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y).

3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan persentase. Berikut adalah rumus yang digunakan.

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 18 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2), dan 16 pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan ini ditujukan kepada 59 orang karyawan pada PADM Tirtanadi Cabang Medan Amplas sebagai responden yang menjadi sampel penelitian dengan penarikan sampel menggunakan teknik penarikan sampel jenuh. Penghitungan skor angket dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Likert

Jawaban Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono (2012. Hal:133)

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X1 dan X2.

a) **Identitas Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah 59 orang karyawan yang pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia dan masa kerja.

Tabel VI.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	38	64,4	64,4	64,4
PEREMPUAN	21	35,6	35,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat 38 orang (64,4%) laki-laki dan perempuan 21 orang (35,6). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin laki – laki 38 orang dan perempuan 21 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PDAM Tirtanadi berjenis kelamin laki-laki karena di perusahaan banyak memiliki karyawan laki-laki untuk bekerja lapangan

abel IV.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	3	5,1	5,1	5,1
31-41	26	44,1	44,1	49,2
> 40	30	50,8	50,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 3 orang atau (5,1%), responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 26 orang (44,1%), responden yang berusia > 40 tahun 30 orang atau (50,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi sebagian besar sudah berpengalaman karena rata-rata berumur > 40 tahun sebanyak 30 orang (57,3%) yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relatif memuaskan.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5	19	32,2	32,2	32,2
	> 5 TAHUN	40	67,8	67,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat responden yang masa kerjanya, responden yang masa kerjanya 1 - 5 tahun sebanyak 19 orang atau (32,2%), responden yang masa kerjanya >5 tahun sebanyak 40 orang atau (67,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi sebagian besar sudah berpengalaman karena rata-rata lama bekerja di perusahaan > 5 tahun sebanyak 40 orang (67,8%) yang berarti pengalaman kerja yang dimiliki relatif baik.

b) Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2).

Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah disebarakan yaitu :

Tabel IV.5.
Skor angket Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15,3	22	37,3	28	47,5	0	0	0	0	59	100
2	6	10,2	22	37,3	31	52,5	0	0	0	0	59	100
3	8	10,2	23	39,0	28	47,5	0	0	0	0	59	100
4	7	11,9	29	37,3	30	50,8	0	0	0	0	59	100
5	6	10,2	29	49,2	24	40,7	0	0	0	0	59	100
6	7	11,9	23	39,0	29	49,2	0	0	0	0	59	100
7	5	8,5	22	37,3	32	54,2	0	0	0	0	59	100
8	14	16,3	24	27,9	30	34,9	0	0	0	0	59	100
9	8	13,6	23	39,0	28	47,5	0	0	0	0	59	100
10	7	11,9	28	47,5	24	40,7	0	0	0	0	59	100
11	6	10,2	22	37,3	30	50,8	1	1,7	0	0	59	100
12	7	11,9	22	37,3	30	50,8	0	0	0	0	59	100
13	5	8,5	22	37,3	32	54,2	0	0	0	0	59	100
14	6	10,2	31	52,5	22	37,3	0	0	0	0	59	100
15	7	11,9	22	37,8	30	50,8	0	0	0	0	59	100
16	5	8,5	22	37,3	32	54,2	0	0	0	0	59	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat keluar masuk karyawan rendah, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang atau 47,3%.
2. Jawaban responden tentang saya Selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 oarang atau 37,3%.
3. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh purasahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 39,0%.

4. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%.
5. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya berusaha untuk jujur, sebagian responden menjawab setuju sebanyak orang 29 atau 49,2%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas dengan jujur, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 oarang atau 49,2%.
7. Jawaban responden tentang saya mampu memberikan solusi dalam menyelasikan masalah yang ada di perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang atau 54,2%.
8. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau 34,9%.
9. Jawaban responden tentang Atasan memberikan pujian dan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan standar tinggi, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang atau 47,5%.
10. Jawaban responden tentang Atasan saya selalu memberikan arahan kepada karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 47,5%.
11. Jawaban responden tentang Saya menerima gaji saya tepat waktu, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%.

12. Jawaban responden tentang Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%.
13. Jawaban responden tentang Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk lebih semangat dalam bekerja sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang atau 54,2 %.
14. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan tepat waktu, sebagian responden menjawab setuju sebanyak orang 31 atau 52,5%.
15. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%.
16. Jawaban responden tentang saya Saya bekerja dalam lingkungan yang bersih sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang atau 54,2%.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai kurang setuju pada pernyataan setiap item yang penulis berikan. Hal ini memberikan gambaran bahwa adanya karyawan sudah merasa puas dengan bentuk kompensasi dan lingkungan kerja membuat karyawan bekerja dengan maksimal

Tabel IV.6
Skor angket Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Variabel Lingkungan Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,9	30	30,8	9	15,3	9	15,3	4	6,8	59	100
2	5	8,5	29	49,2	12	20,3	12	20,3	1	1,7	59	100
3	9	15,3	26	44,1	14	23,7	8	13,6	2	3,4	59	100
4	13	22,0	25	42,4	11	18,6	8	13,6	2	3,4	59	100
5	6	10,2	30	50,8	9	15,3	10	16,9	4	6,8	59	100
6	4	6,8	30	50,8	11	18,6	10	16,9	4	6,8	59	100
7	8	13,5	30	50,8	9	15,3	9	15,3	3	5,1	59	100
8	21	35,6	23	39,0	6	10,2	8	13,6	1	1,7	59	100
9	10	16,9	27	45,8	12	20,3	8	13,6	2	3,4	59	100
10	12	20,3	28	47,5	9	15,3	9	15,3	1	1,7	59	100
11	11	18,6	22	37,3	14	23,7	8	13,6	4	6,8	59	100
12	10	16,9	31	52,5	8	13,6	8	13,6	2	3,4	59	100
13	5	8,5	31	52,5	11	18,6	11	18,6	1	1,7	59	100
14	11	18,6	13	44,1	13	22,0	8	13,6	1	1,7	59	100
15	10	16,9	27	45,8	12	20,3	8	13,6	2	3,4	59	100
16	5	8,5	30	50,8	9	15,3	11	18,6	4	6,8	59	100
17	5	8,5	30	50,8	11	18,6	10	16,9	3	5,1	59	100
18	6	10,2	22	37,3	16	27,1	11	18,6	3	5,1	59	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Penataan cahaya sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas saya dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju dan setuju sebanyak 30 orang atau 30,8%
2. Jawaban responden tentang Penerangan dalam ruang kerja sudah cukup baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas saya dalam ruang kerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 49,2%

3. Jawaban responden tentang Suhu udara ditempat kerja sudah saya baik sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebanyak 44,1%
4. Jawaban responden tentang Suhu udara diruang kerja saya membuat saya tenang untuk bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 42,4%
5. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%
6. Jawaban responden mengenai Ruang kerja saya sudah memiliki ventilasi udara yang baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%
7. Jawaban responden tentang Perusahaan ini sudah memiliki tingkat keamanan kerja yang baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 25,6%
8. Jawaban responden tentang saya Tingkat keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk kelancaran kerja para karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 25,6%
9. Jawaban responden tentang Tempat kerja saya selalu bersih, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 45,8%
10. Jawaban responden tentang Kebersihan ditempat kerja membuat saya bekerja dengan baik, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang atau 31,4%

11. Jawaban responden tentang Keamanan disekitar kantor saya dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 37,3%
12. Jawaban responden tentang Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 52,5%
13. Jawaban responden tentang Ruang kerja yang luas dapat mendukung aktivitas saya menjadi lebih baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 52,5%
14. Jawaban responden tentang Ruang kerja bagi karyawan cukup luas, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 44,1%
15. Jawaban responden tentang Tata letak ruang kerja di perusahaan saya sudah cukup baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 45,8%
16. Jawaban responden tentang Penataan peralatan kantor sudah cukup baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%
17. Jawaban responden tentang Sarana dan prasana perusahaan sudah cukup baik dalam mendukung aktivitas karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 50,8%
18. Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan peralatan untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas sebagian responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 37,3%

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel lingkungan kerja (X1) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa

mayoritas pegawai setuju pada pernyataan terhadap pernyataan setiap item yang penulis berikan. Hal ini menentukan gambaran bahwa mayoritas karyawan sudah se sesuai dengan lingkungan kerja tempat ia bekerja sehingga membantunya bekerja dengan baik.

Tabel IV.7
Skor angket Variabel Kompensasi (X2)

No	Variabel Stres Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15,3	22	37,3	28	47,5	0	0	0	0	59	100
2	7	11,9	22	37,3	30	50,8	0	0	0	0	59	100
3	5	8,5	28	47,5	26	44,1	0	0	0	0	59	100
4	8	13,6	27	45,8	24	40,7	0	0	0	0	59	100
5	6	10,2	30	50,8	23	39,0	0	0	0	0	59	100
6	4	6,8	25	42,4	30	50,8	0	0	0	0	59	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja karyawan, sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang atau 47,5%
2. Jawaban responden tentang Penerimaan gaji sudah tepat waktu diterima oleh karyawan perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau 37,3 %
3. Jawaban responden tentang Saya mendapatkan bonus sesuai dengan target kerja yang dibebankan kepada saya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang atau 47,5%

4. Jawaban responden tentang Seluruh karyawan memenuhi target perusahaan sehingga mendapatkan bonus sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 45,8%
5. Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan setuju sebanyak 50 orang atau 50,8%
6. Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sudah tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 50,8%

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel kompensasi (X2) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai kurang setuju terhadap pernyataan setiap item yang penulis berikan. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak memenuhi keinginan karyawan sehingga beban pekerja menjadi lebih berat

B. Pembahasan

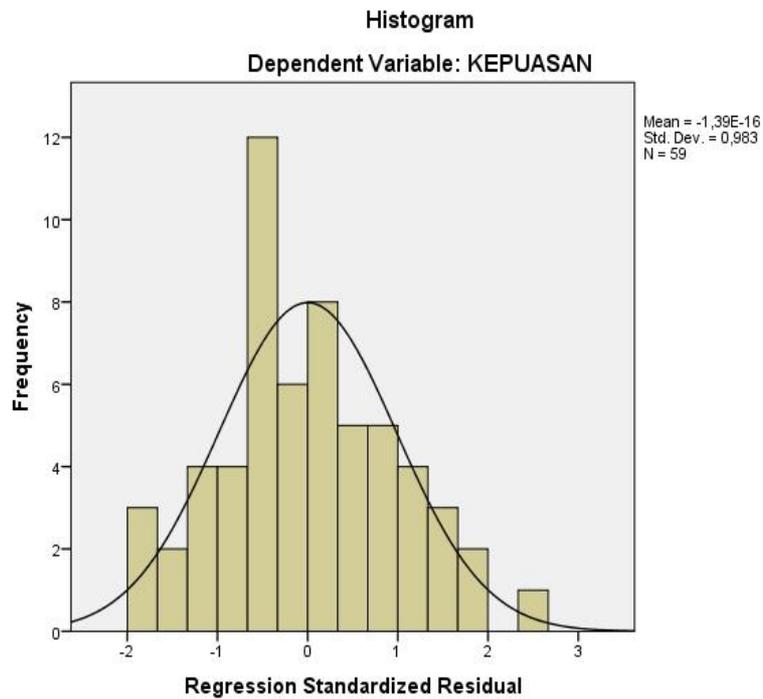
1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi klasik.

Gambar IV.1
Uji Normalitas Histogram

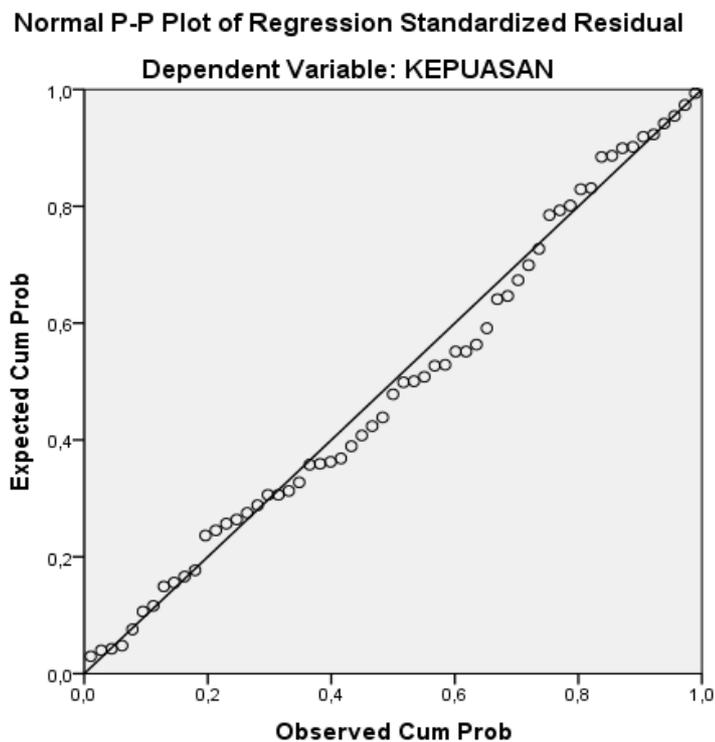


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang sedikit condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-P plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar IV.2
Uji Normalitas Normal P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Berdasarkan pada gambar 4.6 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas

adalah jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independent. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LINGKUNGAN KERJA	,880	1,136
KOMPENSASI	,880	1,136

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu Lingkungan kerja dan Kompensasi mempunyai angka nilai *tolerance* $0,880 \leq 0,10$ dan nilai VIF $1,136 \geq 10$, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk dua variabel *independent* tidak terdapat multikolinearitas.

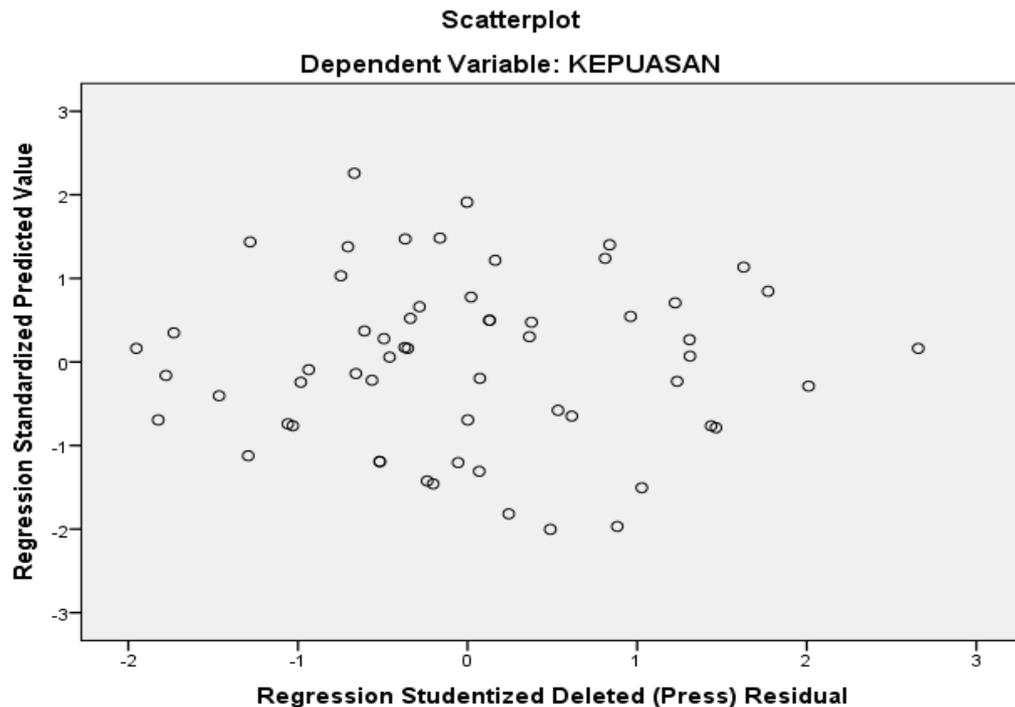
c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point)

menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heterokedasttisisitas.

Gambar IV.3
Grafik Heterokedasttisisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0 (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedasttisisitas” pada model regresi.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui Lingkungan kerja dan stres kerja pada Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas pada tabel IV.7. Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompensasi

Tabel IV.9
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,951	8,353		-1,191	,239
	LINGKUNGAN KERJA	,125	,053	,216	2,371	,021
	KOMPENSASI	2,680	,299	,816	8,948	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22.0 (2018)

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = -9,951

Lingkungan Kerja (X1) = 0,125

Kompensasi (X2) = 2,680

Dari Tabel IV.11 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = -9,951 + 0,125 X_1 + 2,680 X_2$$

Keterangan :

Berdasarkan tabel 4.6 yang dikemukakan bahwa dapat disimpulkan persamaan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = -9,951 + 0,125 X_1 + 2,680 X_2$. Dalam menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier berganda pada masing-masing nilai yang dikemukakan tersebut maka dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai constant (α) diperoleh sebesar -9,951 dalam kategori negatif, dengan pengertian jika dapat penambahan nilai pada lingkungan kerja dan kompensasi maka nilai kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar nilai lingkungan dan kompensasi ditambah nilai konstanta sebesar -9,951. Namun sebaliknya jika tidak ada penambahan pada nilai lingkungan kerja dan kompensasi maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar -9,951.

Adapun koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (β_1) bertanda positif sebesar 0,125 maka diartikan bahwa jika terjadi penambahan peningkatan sebesar 1 point pada lingkungan kerja maka akan mempengaruhi nilai peningkatan pada kepuasan kerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel kepuasan kerja karyawan tetap. Sementara itu koefisien regresi pada variabel kompensasi (β_2) bertanda positif sebesar 2,680 diartikan bahwa jika ada penambahan peningkatan sebesar 1 point pada kompensasi maka akan mempengaruhi peningkatan nilai loyalitas dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja tetap.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah

Tabel IV.10
Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,951	8,353		-1,191	,239
	LINGKUNGAN	,125	,053	,216	2,371	,021
	KERJA					
	KOMPENSASI	2,680	,299	,816	8,948	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat konstanta (α) = 5% dengan dua arah dengan nilai $n = 59 - 2 = 57$ adalah 2,002. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) $t\text{-hitung} = 2,371$

b) $t\text{-tabel} = 2,002$

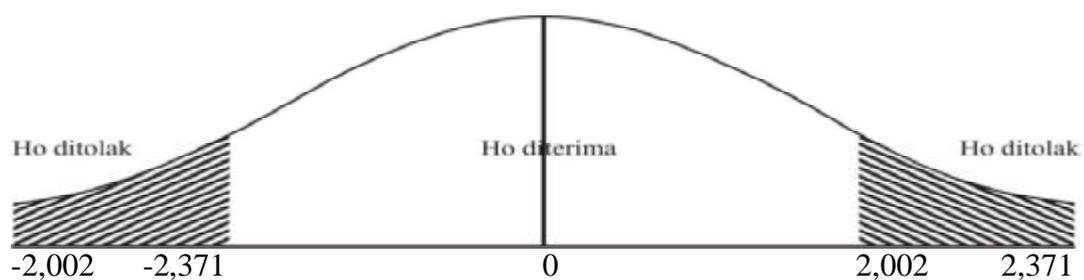
Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-2,002 \leq t \text{ hitung} \leq 2,002$

H_a diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 2,002$ dan $-t \text{ hitung} \leq -2,002$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $2,371 >$

t-tabel 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Tirtanadi Cabang Medan Amplas.



Gambar IV.4. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja karyawan dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

c) $t\text{-hitung} = 8,948$

d) $t\text{-tabel} = 2,002$

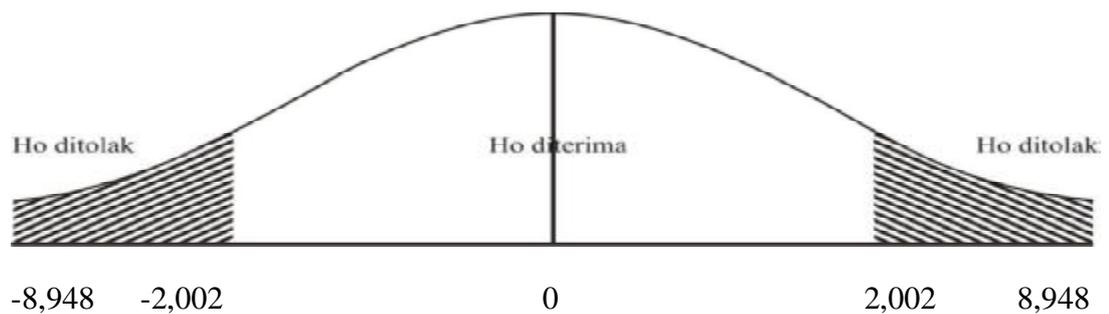
Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-2,002 \leq t \text{ hitung} \leq 2,002$

H_a diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 2,002$ dan $-t \text{ hitung} \leq -2,002$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar $8,948 > t\text{-tabel } 2,002$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. Berdasarkan

kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Tirtanadi Cabang Medan Amplas.



Gambar IV.5. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

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

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1679,510	2	839,755	40,326	,000 ^b
	Residual	1166,151	56	20,824		
	Total	2845,661	58			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) F hitung = 40,326
- 2) F tabel = 3,16

Kriteria Pengujian :

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,16$ atau $-F_{hitung} > -3,16$.
- 2) Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3,16$ atau $-F_{hitung} < -3,16$.

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel IV.11 diatas dapat nilai F_{hitung} 40,326 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 56$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,16. Jadi $F_{hitung} 40,326 > F_{tabel} 3,16$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,590	,576	4,56335	2,442

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0 (2018)

Angka ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompensasi (variabel independen) sebesar 59%, sedangkan selebihnya sebesar 41% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.590 \times 100\% \\
 &= 59,0 \%
 \end{aligned}$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompensasi (variabel independen) sebesar 59%, sedangkan selebihnya sebesar 41% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

C. Hasil Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,371 sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.021 > 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hadinata (2014) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. Ditemukian hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 8,948 sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ H_0 ditolak Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas. Hal ini sejalan dengan penlitian Sari (2009)

dengan Judul Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Dalam Penelitian Ini Ditemukan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan $40,326 > 3,16$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara Lingkungan Kerja Karyawan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Pdam Tirtanadi Cabang Medan Amplas.

Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,590 menunjukkan Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 59 %. Sisanya 41 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Kartika (2015) menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini sejalan dengan peneltiian Putri (2016) pada Pns Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Ditemukan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,371 sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.21 > 0.05$ H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Tirtanadai Cabang Medan Amplas.
2. Secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t t_{hitung} sebesar 8,948 sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang.
3. Secara simultan diperoleh nilai sebesar $40,326 > 3,16$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

B. Sara

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan seharusnya perusahaan meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan, sebaiknya pemberian penghargaan 3 bulan sekali, perusahaan memiliki kebijakan dalam pemberian kompensasi sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan
2. Sebaiknya lingkungan kerja di perusahaan lebih diperhatikan lagi dalam tingkat kenyamanannya lebih memperhatikan pada pencahayaan, suhu ruang, dan siklus udara pada setiap sudut kantor dalam perusahaan karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dan termotivasi karena ada rasa nyaman dari dalam dirinya.
3. Sebaiknya pimpinan dapat memberikan pujian dan motivasi kepada karyawan agar para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja hal ini berdasarkan penghitungan mengenai jawaban responden kurang setuju sebanyak 47,5% mengenai pernyataan atasan memberikan pujian dan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan standart tinggi yang memiliki nilai rata-rata.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,371 sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.21 > 0.05$ H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Tirtanadai Cabang Medan Amplas.
2. Secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t t_{hitung} sebesar 8,948 sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang.
3. Secara simultan diperoleh nilai sebesar $F_{hitung} 40,326 > F_{tabel} 3,16$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama antara lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan seharusnya perusahaan meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan, sebaiknya pemberian penghargaan 3 bulan sekali, perusahaan memiliki kebijakan dalam pemberian kompensasi sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan
2. Sebaiknya lingkungan kerja di perusahaan lebih diperhatikan lagi dalam tingkat kenyamanannya lebih memperhatikan pada pencahayaan, suhu ruang, dan siklus udara pada setiap sudut kantor dalam perusahaan karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dan termotivasi karena ada rasa nyaman dari dalam dirinya.
3. Sebaiknya pimpinan dapat memberikan pujian dan motivasi kepada karyawan agar para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja hal ini berdasarkan penghitungan mengenai jawaban responden kurang setuju sebanyak 47,5% mengenai pernyataan atasan memberikan pujian dan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan standart tinggi yang memiliki nilai rata-rata.

DAFTAR PUSTAKA

- Danuarta Adad. (2014). "Kompensasi Menurut Para Ahli". *Kompensasi*. <http://adaddanuarta.blogspot.co.id>. Diakses 17 November 2018
- Dhermawan, Bagus. , DKK (2012). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali", *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Dwijayanti dan Kartika (2015). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung", *E-Jurnal Manajemen Unud*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana .Vol. 4, No. 12, 2015.
- Juliandi Azuar. , DKK. (2015). *Metodelogi Penelitian bisnis* (edisi II). Medan : Umsu Press
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen*, (Edisi Ke Dua), Cetakan Keduapuluh. Yogyakarta: BPFE
- Heryati, Agustina (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Department Operasi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang" Dosen Fasikom Uigm Palembang. Vol. 1, No. 2 Agustus 2016
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan : Medanatera
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Sari, Elvira (2009). "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja", *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisas*. Volume 16, Nomor 1 Januari-April 2009.

- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian* (Edisi 23). Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisii VIII). Jakarta : Prendamedia Group
- Syarif Darman. (2015). “Teori-teori Manajemen Dan Organisasi”. *Kepuasan Kerja*. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id>. Diakses 17 November 2017
- Prihantoro, Agung. (2012) “ Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pada Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salah Fiyah, Kajen, Margoyoso, Patih”. *Value Added*. Sekolah tinggi islam mathaliul falah. Vol. 8, No 2 maret 2012
- Potu (2013) “Kepemimpinan Dan Motivasi, Lingkungan Kerja Berpengaru Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”, *jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 desember 2013
- Rahmawati, Nela Pima. , DKK (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) “,*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Rahmawati, Nela Pima. , DKK (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) “,*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Rahmisari Dan Suryatin. (2016), “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manjemen*. Vol. 5, No. 6 Juni 2016.
- Riadi Muchlis. (2004). *Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja*. <http://www.kajianpustaka.com>. Diakses 18 November 2013
- Rosa, Hendri. (2015). “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Lingkungan Kerja Karyawann Pada PTPN VI Unit Ophir Sariak” E-Jurnal Apresiasi Ekonomi. Dosen STIE Pasaman Simpang Empat. Vol. 3 No. 2 Mei 2015

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Wibowo Mukti, dkk (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 16 No. 1 November 2014.