

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PD PAYA PINANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

AGUS ARIANTONI PUTRA
1305160249

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AGUS ARIANTONI PUTRA, NPM 1305160249, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PD Paya Pinang Medan. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang, dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh secara parsial signifikan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ibunda dan Ayahanda yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Yudi Siswadi, S.E, M,M Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. PD Paya Pinang beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset.
8. Dan kepada teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Amin ya Rabbal Alamin.

Medan, Oktober 2017
Penulis

AGUS ARIANTONI PUTRA
1305160249

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 9 |
| A. Uraian Teori | 9 |
| 1. Kepuasan Kerja | 9 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 8 |
| b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 10 |
| c. Teori Kepuasan Kerja | 11 |
| d. Indikator Kepuasan Kerja..... | 13 |
| 2. Kompensasi | 14 |
| a. Pengertian Kompensasi | 14 |
| b. Tujuan Pemberian Kompensasi | 16 |
| c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi..... | 18 |
| d. Indikator Kompensasi..... | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Lingkungan Kerja..... | 22 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 22 |
| b. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 23 |
| c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja..... | 27 |
| d. Indikator Lingkungan Kerja | 31 |
| B. Kerangka Konseptual | 33 |
| C. Hipotesis..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Pendekatan Penelitian | 38 |
| B. Definisi Variabel Penelitian | 38 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 40 |
| D. Populasi dan Sampel | 40 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 50 |
| A. Hasil Penelitian | 50 |
| 1. Deskripsi Data | 50 |
| 2. Karakteristik Responden | 50 |
| 3. Deskripsi Hasil Penelitian | 52 |
| 4. Analisis Data | 57 |
| B. Pembahasan..... | 64 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 67 |
| A. Kesimpulan | 67 |
| B. Saran..... | 68 |

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 3.1 | Indikator Kompensasi | 34 |
| Tabel 3.2 | Indikator Lingkungan Kerja..... | 39 |
| Tabel 3.3 | Indikator Kepuasan Kerja | 40 |
| Tabel 3.4 | Rincian Waktu Penelitian..... | 40 |
| Tabel 3.5 | Pengukuran Skala Likert..... | 41 |
| Tabel 3.6 | Uji Validitas Kompensasi | 43 |
| Tabel 3.7 | Uji Validitas Lingkungan Kerja..... | 43 |
| Tabel 3.8 | Uji Validitas Kepuasan Kerja | 44 |
| Tabel 3.9 | Uji Reliabilitas | 44 |
| Tabel 3.10 | Koefisien Korelasi | 45 |
| Tabel 4.1 | Skala Likert..... | 50 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Koresponden Jensi Kelamin..... | 51 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia | 51 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan..... | 52 |
| Tabel 4.5 | Skor Angket Kompensasi..... | 52 |
| Tabel 4.6 | Skor Angket Lingkungan Kerja | 54 |
| Tabel 4.7 | Skor Angket Kepuasan Kerja..... | 56 |
| Tabel 4.8 | Uji Multikolinieritas..... | 59 |
| Tabel 4.9 | Uji Regresi Linear Berganda..... | 61 |
| Tabel 4.10 | Uji t | 62 |
| Tabel 4.11 | Uji t | 63 |
| Tabel 4.12 | Uji F | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 37 |
| Gambar 4.1 Grafik Histrogram | 58 |
| Gambar 4.2 P-Plot..... | 58 |
| Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas | 60 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Dawal dan Taha (2007 hal. 267) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Untuk dapat maju perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Dawal dan Taha (2007 hal. 267) bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari attitude dalam bekerja. Sama dengan apa yang dikemukakan oleh Anas (2013 hal. 2) bahwa pihak perusahaan harus dapat

memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Menurut Yulharsari (2012 hal. 3) kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Menurut Dhermawan (2012 hal. 174) kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan menurut Robbins, (2008 hal. 36) terdiri dari pekerjaan yang menantang, penghargaan yang diberikan sesuai dengan harapan, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat dijadikan indikator dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, pemberian gaji atau upah, pemberian promosi, pengawasan yang dilakukan pimpinan serta rekan kerja yang baik.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan-

kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Dalam bekerja, seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bagi karyawan imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh. Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2012 hal. 155) mengatakan “suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena

karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.

Menurut Sutrisno (2009) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kompensasi dapat dilihat dari tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peran serikat buruh. Dengan indikator dalam pengukuran kompensasi dapat dilakukan dari pemberian gaji, upah, pemberian insentif, fasilitas kantor dan pemberian tunjangan (Hasibuan, 2012 hal. 86)

Menurut Siagian (2008 hal. 253), jika pegawai diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikemukakan oleh Hani Handoko (2012 hal. 194), “iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan”

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 28) lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur atau suhu di tempat kerja, tingkat kelembaban, sirkulasi udara dan tingkat kebisingan di tempat kerja, bau-bauan, tata warna, dekorasi dan pemberian musik di tempat kerja. dengan indikator lingkungan kerja pencahayaan, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, kelembaban udara serta sirkulasi.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Putranto (2012 hal. 2) yakni suatu keinginan dari karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, tingkat keamanan, pekerjaan, penghasilan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Dari riset awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Paya Pinang diperoleh informasi mengenai tingkat kepuasan karyawan, dimana masih adanya beberapa karyawan

yang merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan, dimana waktu kerja yang melebihi batas tidak diukur dengan penambahan atas bonus yang diberikan sehingga beberapa karyawan yang merasa kurang puas atas pekerjaan, selain itu juga dilihat dari beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dalam bekerja, baik dilihat dari ukuran ruangan kerja yang masih kecil dan juga kurangnya komunikasi antar karyawan, sehingga menyebabkan beberapa karyawan yang belum optimal dalam bekerja.

Sangatlah penting kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan, dimana dengan pemberian kompensasi yang cukup dan sesuai dengan harapan serta ruangan yang nyaman dan bersih ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PD Paya Pinang**".

B. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya beberapa karyawan yang merasa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan, dimana pemberian bonus yang tidak sesuai dengan penambahan jam kerja .
2. Masih adanya beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dalam bekerja, baik dilihat dari ukuran ruangan kerja yang masih kecil dan juga kurangnya komunikasi antar karyawan
3. Masih adanya pekerjaan yang melebihi batas tidak diukur dengan penambahan atas bonus yang diberikan sehingga beberapa karyawan yang merasa kurang puas atas pekerjaan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen

khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia

- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Secara Akademis, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kompensasi dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008 hal. 36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut

Menurut Handoko (2012 hal. 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Khaerul Umam (2010 hal. 192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas

lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2008 hal. 36) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

1) Pekerjaan yang menantang.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang middle, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan karyawan. ketika bayaran dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja misalnya tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, tingkat kebisingan.

4) Hubungan interpersonal.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyal dan juga toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 200) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

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

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011 hal. 275) ada beberapa teori kepuasan kerja yang cukup terkenal, yaitu:

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ketidaksesuaian mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang terjadi.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*) Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Komponen utama dari teori ini adalah “input”, “hasil” dan “keadilan dan ketidakadilan”. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri. Ketidakadilan merupakan sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Kesimpulan teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima.

3) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*)

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut (Robbins, 2008), yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Gaji atau Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua

adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Sedangkan Menurut Veithzal Rivai (2011 hal. 860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti dengan adanya insentif
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sangat sensitif di dalam suatu hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja juga dapat mengandung masalah kompensasi dan juga berbagai segi yang terkait, seperti halnya dengan pemberian tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008 hal. 143) mengatakan bahwa kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Menurut Simamora (2008 hal. 540) “Kompensasi merupakan apa diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”.

Berdasarkan dengan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008 hal. 144-145) menyatakan bahwa Tujuan perusahaan memberikan kompensasi yaitu:

1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu untuk dapat menarik calon karyawan masuk dalam perusahaan, harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat organisasi lain.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Kompensasi yang kompetitif dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini dapat mencegah kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3) Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan antara manajemen dengan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan. Hal ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan kepada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6) Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah Undang-Undang. Tujuannya agar perusahaan tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2) Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain (Hasibuan, 2012 hal. 127-129):

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya

pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya hidup (*cost of living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (finansial dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah.

Menurut Sutrisno (2009) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang

rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan 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 karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6) Peran serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012 hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Upah insentif
- 4) Fasilitas kantor
- 5) Tunjangan

Menurut Husein (2008 hal. 16) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut.

- 1) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

- 2) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

- 3) Insentif

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

- 4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada setiap karyawan dengan lamanya jam kerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 19) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dimana suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sedangkan menurut Nitisemito (2008 hal. 106) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Sutrisno (2009 hal. 118) Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan

tersebut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya dalam tujuannya untuk pencapaian kepuasan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 28) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Padadasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari

udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya

untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex Nitisemito (2008 hal. 184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Alex. S. Nitisemito (2008 hal. 183), faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja fisik meliputi :

a) Peraturan penerangan tempat kerja

Lingkungan kerja dengan pengaturan penerangan yang baik, karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, nyaman dan kerasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sumber penerangan ada dua, yaitu : alamiah dan buatan. Penerangan alamiah berupa sinar matahari. Untuk memperoleh sinar matahari tersebut yang cukup, perlu perencanaan tempat kerja yang baik antara lain : letak jendela, ventilasi, pintu, warna kaca viber glass atau genting kaca dan sebagainya. Sumber penerangan buatan berasal dari listrik yang mudah dinyalakan sesuai kebutuhan. Pengaturan penerangan yang baik disesuaikan dengan keperluan karena sinar yang terang dengan lampu yang banyak belum menjamin efektifitas kerja karyawan. Akan tetapi justru sebaliknya, lingkungan kerja menjadi panas, silau dan situasi menjadi susah. Hal ini menyebabkan kerja karyawan tidak tenang. Jadi penerangan yang baik adalah penerangan dengan cahaya yang cukup dan warna yang sesuai dengan kebutuhan, tidak menyilaukan, tidak ada kontras yang tajam serta distribusi cahaya yang merata.

b) Pengontrolan terhadap udara dan ruangan

Sirkulasi udara sangat diperlukan agar menyegarkan suasana dan menimbulkan rasa nyaman. Sebaliknya, jika sirkulasi udara kurang, ruangan menjadi pengap, sehingga menyebabkan kelelahan, rasa kurang nyaman atau gelisah para karyawan.

c) Pengontrolan kebersihan tempat kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama, bukan hanya petugas kebersihan saja. Untuk ini, semua pihak ikut berpartisipasi menjaga kebersihan, misalnya membuang sampah pada tempatnya dan sebagainya.

d) Pengontrolan keamanan tempat kerja

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap lingkungan kerja terutama adalah keamanan terhadap milik pribadi para karyawan. Keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah sangat penting. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan peraturan tentang keselamatan kerja mendatangkan atau menciptakan perasaan aman dan rasa tenang dalam melaksanakan tugas kantor, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik, meliputi :

a) Hubungan antara karyawan dengan pimpinan

Seorang pimpinan atau manajer yang baik akan berusaha mendapatkan hasil yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut, maka seorang manajer akan diharapkan pada berbagai masalah, khususnya masalah ketenagakerjaan.

b) Hubungan antara karyawan dengan karyawan

Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas - tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain

adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik sangat penting dan perlu sekali mendapatkan perhatian karena besar pengaruhnya pada sikap karyawan pada saat melaksanakan tugas - tugasnya dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 26) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 26) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2009 hal. 26), diantaranya :

1) **Pencahayaan di ruang kerja**

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan.

2) **Sirkulasi udara di ruang kerja**

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3) **Kebisingan**

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) **Penggunaan warna**

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan.

5) **Kelembaban udara**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Nuraini (2013 hal. 103) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

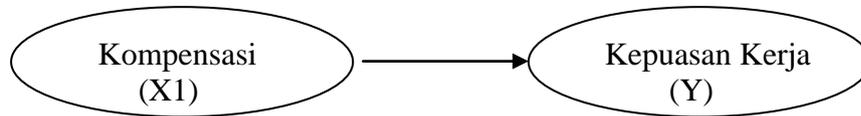
Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan ketrampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Kompensasi yang tidak baik pada para karyawan dapat mengalami akibat ketidakpuasan dalam pembayaran sehingga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran karyawan. Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan kompensasinya yang selama ini telah baik di mata karyawannya guna mendapatkan suatu kepuasan bagi para karyawannya.

Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2012 hal. 155) mengatakan “suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”.

Menurut Rivai (2011 hal. 741) berpendapat bahwa “Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja”

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Ni Kadek Sri Pebriyanti (2013) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sebelum perusahaan melakukan kegiatan operasionalnya, maka yang harus ditentukan lebih terdahulu adalah misi dan tujuan perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan cakap serta mampu bekerja sama dengan rekan-rekannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

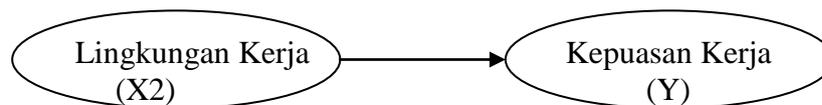
Oleh karena begitu pentingnya faktor sumber daya manusia maka perusahaan harus mampu memperhatikan secara cermat kepuasan dari karyawan karena kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam memandang pekerjaan seperti malas, rajin, dan produktif. Pada umumnya, semakin tinggi kepuasan semakin tinggi semangat kerjanya sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik yang pada akhirnya tujuan perusahaan semakin mudah tercapai.

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan. Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Marihot (2008 hal. 290), kepuasan dapat didefinisikan hingga sejauh mana seseorang karyawan merasakan positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut sangat banyak seperti gaji, atasan, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 105) mengemukakan bahwa: “Lingkungan atau kondisi kerja dalam semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Mukti Wibowo (2014) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Selain itu, kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Selain kompensasi ada pula variabel lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi

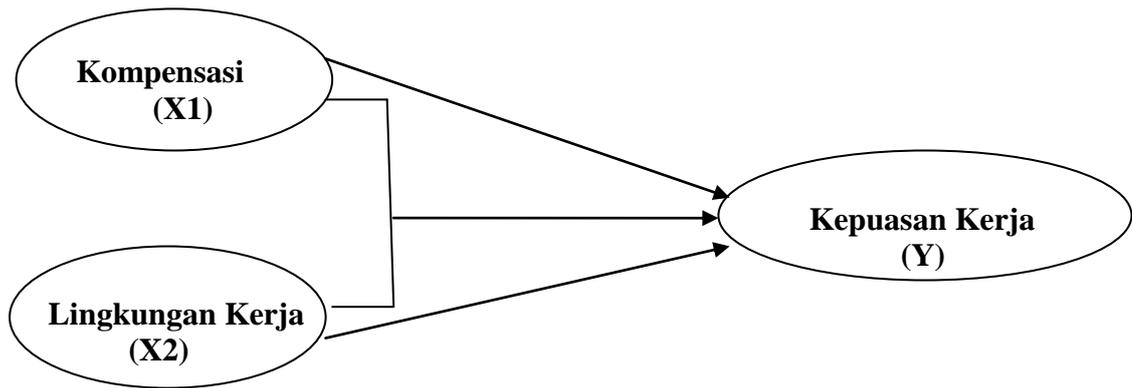
mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas di dalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia di dalamnya.

Salah satu faktor yaitu lingkungan kerja berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikemukakan oleh Handoko (2012 hal. 194), “iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan”

Sedangkan menurut Siagian (2008 hal. 253), jika karyawan diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Johan Zainuddin (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK Perkreditan Rakyat Daya dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang
3. Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kompensasi

| No. | Indikator | Item Pertanyaan |
|-----|-----------|--------------------|
| 1. | Bonus | 1,2 |
| 2. | Gaji | 3,4 |
| 3. | Insentif | 5,6 |
| 4. | Upah | 7,8 |

Sumber : Husein (2008 hal. 16)

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya dalam tujuannya untuk pencapaian kepuasan.. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah :

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

| No. | Indikator | Item Pertanyaan |
|-----|--------------------------------|-----------------|
| 1. | Pencahayaan di ruang kerja | 1,2 |
| 2. | Sirkulasi udara di ruang kerja | 3,4 |
| 3. | Kebisingan | 5,6 |
| 4. | Penggunaan warna | 7,8 |
| 5. | Kelembaban udara | 9,10 |
| 6. | Fasilitas | 11,12 |

Sumber : Sedarmayanti (2009 hal. 26)

2. Variabel Dependent

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakuka. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kepuasan Kerja

| No. | Indikator | Item Pertanyaan |
|-----|---|--------------------|
| 1. | Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) | 1,2 |
| 2. | Gaji/ Upah (<i>pay</i>) | 3,4 |
| 3. | Pengawasan (<i>supervision</i>) | 5,6 |
| 4. | Rekan kerja (<i>workers</i>) | 7,8 |

Sumber : (Robbins, 2008)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. PD Paya Pinang yang beralamat di Jalan KH.

Samanhudi No.14 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan

November 2017

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Jun | | | | Jul | | | | Agust | | | | Sept | | | | Okt | | | | Nov | | | |
|----|---------------------|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan judul | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pra Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 389) bahwa populasi adalah Wilayah

Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Penelitian ini dilakukan PT. Paya Pinang yang berjumlah 30 karyawan tetap.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hal 389) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Paya Pinang yang berjumlah 30 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|-------------------------------|-------|
| • Sangat Setuju/Tepat | 5 |
| • Setuju /Tepat | 4 |
| • Kurang Setuju /Tepat | 3 |
| • Tidak Setuju /Tepat | 2 |
| • Sangat Tidak Setuju / Tepat | 1 |

Sumber : Sugiyono (2011 hal. 142).

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya 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 pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1 y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian

ini adalah uji validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Instrumen Kompensasi (X_1)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r_{tabel} | Status |
|-----------|--------------------|-------------|--------|
| 1. | 0,721 | 0,361 | Valid |
| 2. | 0,737 | 0,361 | Valid |
| 3. | 0,655 | 0,361 | Valid |
| 4. | 0,707 | 0,361 | Valid |
| 5. | 0,634 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,771 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,745 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,504 | 0,361 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r_{tabel} | Status |
|-----------|--------------------|-------------|--------|
| 1. | 0,745 | 0,361 | Valid |
| 2. | 0,756 | 0,361 | Valid |
| 3. | 0,734 | 0,361 | Valid |
| 4. | 0,593 | 0,361 | Valid |
| 5. | 0,753 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,676 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,675 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,592 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,541 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,607 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,702 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,564 | 0,361 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r_{table} | Status |
|-----------|--------------------|-------------|--------|
| 1. | 0,628 | 0,361 | Valid |
| 2. | 0,677 | 0,361 | Valid |
| 3. | 0,693 | 0,361 | Valid |
| 4. | 0,660 | 0,361 | Valid |
| 5. | 0,628 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,730 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,602 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,617 | 0,361 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach Alpha | Status |
|----------------------------|----------------|----------|
| Kompensasi (X_1) | 0,836 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,884 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,807 | Reliabel |

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kompensasi (variabel X_1) sebesar 0,836 (reliabel), Instrument lingkungan kerja (Variabel X_2) sebesar 0,884 (reliabel), kepuasan kerja (variabel Y) sebesar 0,807 (reliabel)..

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------|--------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Ghozali (2009 hal. 112)

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 kemudia menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya

normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 88).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kepuasan Kera
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel indeviden berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: KD = Kofesien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. PD Paya Pinang. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel (X_1), 12 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 8 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, dan variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompensasi (X_1) lingkungan kerja (X_2), maupun kepuasan kerja (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|----------|----------------|
| 1 | Pria | 22 orang | 73,3 % |
| 2 | Wanita | 8 orang | 23,6% |
| | Jumlah | 30 orang | 100% |

Sumber : PT. Paya PD Pinang (2017)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 22 orang pria (73,3%) dan wanita sebanyak 8 orang (23,6%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|----|----------------|----------|----------------|
| 1 | 20-30 | 4 orang | 13,3 % |
| 2 | 31-40 | 18 orang | 60 % |
| 3 | 41-50 | 5 orang | 16,7% |
| 4 | Diatas 51 | 3 orang | 10% |
| | Jumlah | 30 orang | 100% |

Sumber : PT. Paya PD Pinang (2017)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (60%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (10%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|------------|----------|----------------|
| 1 | SMA | 8 orang | 26,7% |
| 2 | D-III | 4 orang | 22,2 % |
| 3 | Strata-1 | 16 orang | 53,3 % |
| 4 | Strata-2 | 2 orang | 6,7% |
| | Jumlah | 30 orang | 100% |

Sumber : PT. Paya Pinang (2017)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 16 orang (53,3%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (6,7%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. PD Paya Pinang yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompensasi pada PT. Paya Pinang.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X₁)

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 16 | 53,3 | 13 | 43,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 17 | 56,7 | 11 | 36,7 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 17 | 56,7 | 12 | 40 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 15 | 50 | 12 | 40 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 15 | 50 | 13 | 43,3 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 13 | 43,3 | 15 | 50 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 17 | 56,7 | 12 | 40 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 16 | 53,3 | 12 | 40 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai bonus jika mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari target, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,3%

2. Dari jawaban kedua mengenai bonus dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai gaji setiap bulan kepada karyawan sesuai dengan penempatan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai pemberian gaji yang dilakukan perusahaan sudah adil dan merata, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai penerimaan upah sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,7%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai penerimaan upah selalu tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kompensasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Paya Pinang.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|--------|--------------------|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 14 | 46,7 | 13 | 43,3 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 16 | 53,3 | 9 | 30 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 14 | 46,7 | 12 | 40 | 4 | 13,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 12 | 40 | 15 | 50 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 10 | 33,3 | 15 | 50 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 14 | 46,7 | 13 | 43,3 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 15 | 50 | 12 | 40 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 11 | 36,7 | 17 | 56,7 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 9 | 13 | 43,3 | 15 | 50 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10 | 16 | 53,3 | 12 | 40 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 11 | 20 | 66,7 | 9 | 30 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 12 | 15 | 50 | 14 | 46,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2017)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 46,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai sirkulasi udara di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 46,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai suhu udara pada ruangan kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%

5. Dari jawaban kelima mengenai berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai tempat kerja saya jauh dari kebisingan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 46,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Warna cat pada dinding ruang kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kecerahan warna ruangan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,7%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai ventilasi udara, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Air Conditioner (AC) terdapat pada semua ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,3%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai fasilitas-fasilitas perusahaan yang bersih, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 66,7%
12. Dari jawaban keduabelas mengenai perusahaan memberikan penggunaan kendaraan kantor, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan

kerja karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kepuasan kerja pada PT. PD Paya Pinang.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 9 | 30 | 19 | 63,3 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 15 | 50 | 15 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 10 | 33,3 | 20 | 66,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 13 | 43,3 | 15 | 50 | 2 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 14 | 46,7 | 15 | 50 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 12 | 40 | 17 | 56,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 11 | 36,7 | 19 | 63,3 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 12 | 40 | 18 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2017)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan saya menarik dan menyenangkan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 63,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai adanya pemberian upah bagi pekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 66,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%

5. Dari jawaban kelima mengenai atasan selalu mengawasi pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai atasan memberikan target pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai hubungan dengan rekan sekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 63,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%

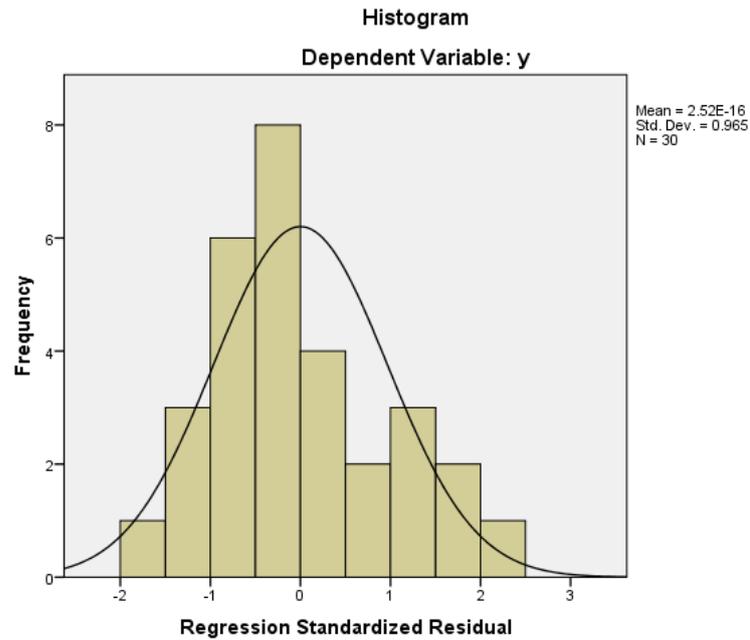
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kepuasan kerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

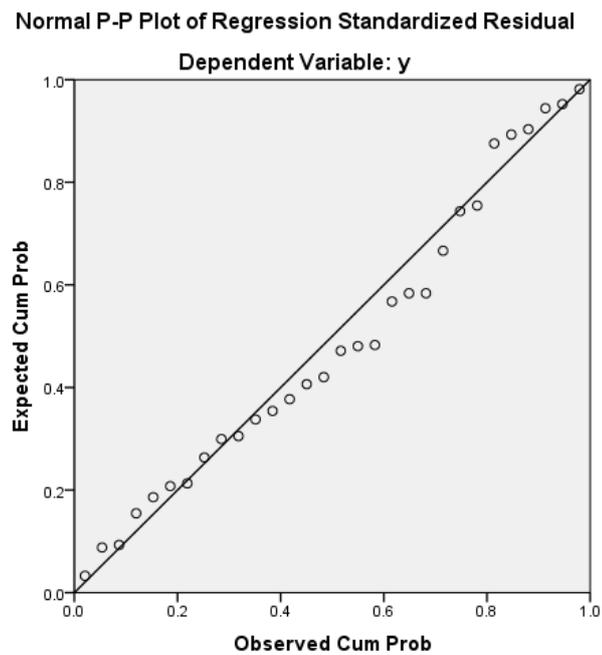
1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

| | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| Model | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | 9.551 | 3.384 | | 2.822 | .009 | | |
| | x1 | .398 | .149 | .474 | 2.662 | .013 | .375 | 2.667 |
| | x2 | .214 | .096 | .397 | 2.228 | .034 | .375 | 2.667 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2017)*

Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

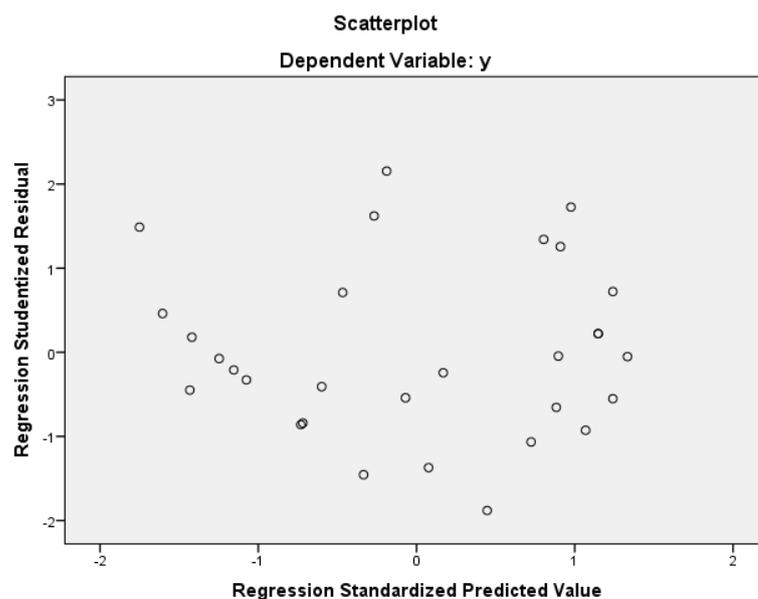
- a. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,375 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,667 lebih kecil dari 10.
- b. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,375 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,667 lebih kecil dari 10..

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot berikut:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.551 | 3.384 | | 2.822 | .009 |
| | x1 | .398 | .149 | .474 | 2.662 | .013 |
| | x2 | .214 | .096 | .397 | 2.228 | .034 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2017)*

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,551 + 0,398X_1 + 0,214 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 9,551.

Jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 9,551.

- 2) Koefisien Kompensasi X_1

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0, 398. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0, 398.

3) Koefisien Lingkungan Kerja X_2

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,214. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,214.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pemberian insentif dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.551 | 3.384 | | 2.822 | .009 |
| x1 | .398 | .149 | .474 | 2.662 | .013 |
| x2 | .214 | .096 | .397 | 2.228 | .034 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2017)*

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} (2,662) $> t_{tabel}$ (1,7) dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} (2,228) $> t_{tabel}$ (1,7) dengan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ maka

Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 154.848 | 2 | 77.424 | 28.577 | .000 ^b |
| | Residual | 73.152 | 27 | 2.709 | | |
| | Total | 228.000 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2017)*

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (28,577) > F_{tabel} (3.32)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .824 ^a | .679 | .655 | 1.64600 | 2.031 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2017)*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,655 yang berarti bahwa ada hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,679 atau 67,9 % yang artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 32,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,662) > t_{tabel} (1,7)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kompensasi) maka akan tinggi (kepuasan kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Ni Kadek Sri Pebriyanti (2013) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Rivai (2011 hal. 741) berpendapat bahwa Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja.

- b. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,228) > t_{tabel} (1,7)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (lingkungan kerja) maka akan tinggi (kepuasan kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Mukti Wibowo (2014) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Mangkunegara (2011 hal. 105) mengemukakan bahwa: “Lingkungan atau kondisi kerja dalam semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja

- c. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Samudera Indonesia. Dengan nilai $F_{hitung} (28,577) > F_{tabel} (3,32)$

dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,655 yang berarti bahwa ada hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,679 atau 67,9 % yang artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 32,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Penelitian ini didukung dengan teori Siagian (2008 hal. 253), jika karyawan diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,662) > t_{tabel} (1,7)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja .
2. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,228) > t_{tabel} (1,7)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PD Paya Pinang. Dengan nilai $F_{hitung} (28,577) > F_{tabel} (3,32)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,679 atau 67,9 % yang artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 32,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Dalam kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Diharapkan kepuasan kerja setiap karyawan dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para karyawan yang menjadi bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. (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, 2012.
- Dewi, Febrina Yulharsari. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pustaka Media Group
- Hariandja, Marihot. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Johan Zainuddin. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Daya* Jurnal Ilmiah AKSI STIE AMKOP Vol. 4 No.2 Apr – Jun 2017 Makassar.
- Khaidir Anas, (2013), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda Padang*, Jurnal Online, Vol. 2 No.1 Universitas Negeri Padang.
- Mukti Wibowo. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2014.
- Ni Kadek Sri Pebriyanti (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Megah Sarana Cabang Denpasar*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol 3, No 1 (2013)

- Nuraini Firmindari. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal Ilmiah EKBISI, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34 ISSN:1907-9109
- Putranto, Danang Indra. (2012). *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siti Zawiah Md Dawal & Zahari Taha. (2007). *The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries*, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 12 (3), 267-280
- Slamet. (2007). *Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta .
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Umam, Khaerul (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Umar Husein. (2008). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.