

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV. Aneka Jaya)

Sri Lestari¹, Audilla Sekar Pangesti²

^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Islam As-Syafi'iyah

Corresponding Author: ¹srilestari.feb@uia.ac.id, ²audillaskrpngsti31@gmail.com

Article History

Received: 30-08-2022

Revised: 18-09-2022

Accepted: 01-10-2022

Kata Kunci:

Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada CV Aneka Jaya Bekasi). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang karyawan CV Aneka Jaya Bekasi. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis regresi, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan hasil nilai thitung $3,636 > t_{tabel} 1,691$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, nilai korelasi sebesar $0,524$ artinya memiliki hubungan yang sedang dan positif. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai thitung $2,166 > t_{tabel} 1,691$ dan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$, nilai korelasi sebesar $0,554$ artinya memiliki hubungan yang sedang dan positif. Pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,274$ atau $27,4\%$, sedangkan sisanya $72,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor pekerjaan, pengawas, dan promosi. Koefisien determinasi (R^2) pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh sebesar $0,307$ atau $30,7\%$, sedangkan sisanya $69,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor pekerjaan, pengawasan, dan promosi.

ABSTRACT:

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction (Case Study at CV Aneka Jaya Bekasi).

Keywords:

Compensation, Work Environment, Employee Job Satisfaction

Data collection techniques using a questionnaire. The sample in this study were 37 employees of CV Aneka Jaya Bekasi. Tests in this study using validity test, reliability test, normality test, regression analysis test, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the compensation variable (X1) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) indicated by the results of the $t_{count} 3.636 > t_{table} 1.691$ and a significant value of $0.001 < 0.05$, the correlation value of 0.524 means that it has a moderate and moderate relationship. positive. While the work environment variable (X2) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) indicated by the value of $t_{count} 2.166 > t_{table} 1.691$ and a significant value of $0.037 < 0.05$, the correlation value of 0.554 means that it has a moderate and positive relationship. Testing the coefficient of determination (R^2) is obtained on the compensation variable on employee job satisfaction of 0.274 or 27.4%, while the remaining 72.6% is influenced by other factors such as work factors, supervisors, and promotions. The coefficient of determination (R^2) on the work environment variable on employee job satisfaction was obtained by 0.307 or 30,7%, while the remaining 69.3% was influenced by other factors such as work factors, supervision, and promotions.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini di Indonesia banyak perusahaan dihadapkan pada keadaan kompetisi yang semakin ketat dan dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja yang efektif dan efisien.

(Hasibuan, 2015:202) menjelaskan indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* yang kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang. Berikut ini kami lampirkan data *turnover* karyawan pada CV Aneka Jaya periode tahun 2019-2021:

Tabel 1.1
Turnover Karyawan CV. Aneka Jaya

Tahun	Jumlah awal karyawan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah akhir karyawan	Turnover rate
2019	48	3	2	47	2,1%
2020	47	5	1	43	8,9%
2021	43	7	1	37	15,0%

Sumber: CV. Aneka Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 maka diketahui *turnover* karyawan pada CV Aneka Jaya dalam waktu 3 tahun terakhir mengalami kenaikan presentase *turnover* dari tahun 2019 – 2021 dari

2,1% - 15,0%. Dari data *turnover* di atas dapat diasumsikan tingkat *turnover* mengalami kenaikan karena kurangnya kepuasan kerja karyawan yang dirasakan karyawan CV Aneka Jaya.

Kepuasan kerja dapat berdampak pada tingkat turnover karyawan. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja maka dapat menanggulangi tingkat turnover pada karyawan. (Badriyah, 2015:239)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja (Sudaryo dkk, 2018:92). Faktor yang menjadi penyebab karyawan CV Aneka Jaya merasa kurang puas seperti rendahnya kompensasi, dan lingkungan kerja yang kurang baik, dan hal tersebut menyebabkan suasana kerja menjadi kurang nyaman.

Kepuasan Kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja (Sudaryo dkk, 2018:92).

Kompensasi adalah satu diantara beberapa faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, bila kepentingan dan ketentraman karyawan bisa tersalurkan berdasarkan imbalan yang diterima atas *output* kerja maka karyawan bisa merasakan puas, senang, dan karyawan akan bertanggung jawab pada pekerjaan mereka.

Adapun permasalahan yang terjadi terkait kompensasi pada CV Aneka Jaya yaitu kepuasan karyawan yang masih kurang atas rendahnya kompensasi yang diberikan pihak perusahaan, gaji yang diterima masih di bawah standar UMR sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Dan karyawan yang telah berpendidikan sarjana dengan yang lulusan SMA/SMK memiliki gaji yang sama. Bonus yang diberikan oleh perusahaan rendah dan tidak sesuai dengan hasil kinerja karyawan hal tersebut mengakibatkan naiknya *turnover*, dan karyawan hanya diberikan bonus dan THR oleh perusahaan sekali dalam setahun sehingga karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan kondisi sekarang harga kebutuhan pokok yang semakin hari terus meningkat. Maka dari itu karyawan menginginkan adanya kenaikan kompensasi agar kebutuhan pokok mereka tercukupi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119).

Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Karyawan akan merasa puas dan betah jika bekerja di tempat yang baik, karena bisa menambahkan semangat kerja dan memberi pengaruh positif, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat bertambah.

Lingkungan kerja di CV Aneka Jaya secara keseluruhan ditemukan adanya masalah mengenai minimnya tingkat kebersihan pada gudang penyimpanan, ditambah dengan adanya produk rusak dan *expired* yang penyimpanannya masih menyatu dengan produk yang belum *expired*. Selain memperhatikan lingkungan kerja fisik namun perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi yang masih kurang dan tidak ada kerjasama anatara sesama rekan kerja, dan tidak adanya apresiasi atau penghargaan yang diberikan untuk karyawan yang mencapai target pengiriman barang. Maka lingkungan kerja karyawan menjadi perhatian bagi perusahaan agar segera dibenahi supaya karyawan merasa puas, betah, dan nyaman di tempat kerjanya.

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas seperti suhu, kelembaban, pentilasi,

penerangan, kebersihan tempat kerja, dan tidak mencukupinya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jipi & Bahrun, 2021); (Sutiawan & Silvanita, 2020) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV ANEKA JAYA”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Aneka Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Aneka Jaya?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ditunjukkan untuk menjawab permasalahan yang telah diuraikan diatas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Aneka Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Aneka Jaya.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- 1) Bagi peneliti.

Untuk pembelajaran dan menambahkan wawasan atau pengetahuan baik secara lisan atau tulisan dan teori maupun praktek mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

- 2) Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- 1) Bagi instansi/perusahaan

Diharapkan tinjauan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan CV Aneka Jaya untuk mengetahui tentang pentingnya kompensasi bagi karyawan dan lingkungan tempat kerja yang baik untuk karyawan yang bisa berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan kualitas kerjanya.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*),

penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (Afandi, 2018:1).

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Indrasari, 2017:39).

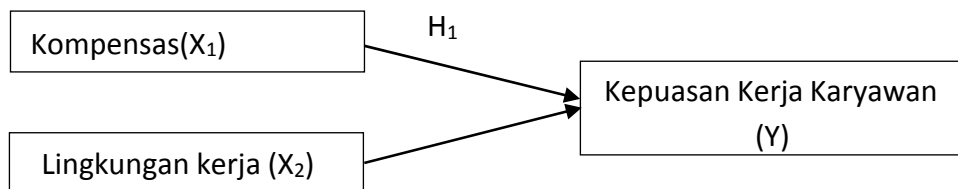
Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia (Handoko, 2014:155).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik bersifat fisik maupun psikis (Suparyadi, 2015:391).

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Hipotesis

Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Kompensasi merupakan keseluruhan yang didapatkan pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya (Notoatmodjo, 2015:142).

(Prayekti & Sekarini, 2020); (Andriany, 2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Saputra, 2022) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting bagi setiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan kegiatan di suatu perusahaan (Sunyoto, 2015:38).

(Musarofah & Suhermin, 2021); (Santosa, 2019) Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

(Apriyani & Iriyanto, 2020) Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Kuesioner disebarikan pada populasi karyawan pada perusahaan CV Aneka Jaya yang berjumlah 37 karyawan, menggunakan metode sampel jenuh. Jawaban yang

sudah terkumpul diuji dengan uji instrumen penelitian seperti dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik atas data yang diolah menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Adapun metode analisa data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, analisis kolerasi sederhana, dan koefisien determinasi, ditutup dengan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t, dan uji hipotesis f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21893183
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.070
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

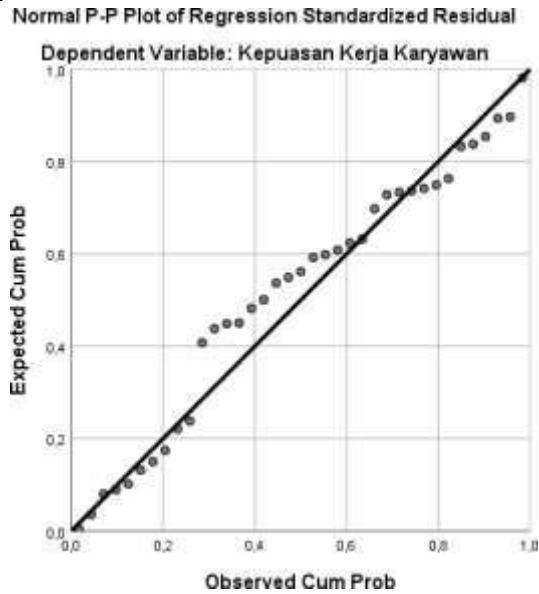
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov sumirnov* dapat diketahui bahwa residual terdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05 maka penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal. Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwasannya nilai signifikansi 0,068 hal ini berarti nilai signifikansi 0,068 > 0,05 maka dapat disimpulkan data penelitian ini terdistribusi normal.



Gambar 4.1

Uji Normalitas *Probability-Plot*

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat dinyatakan bahwa pada Uji Normalitas *Probability-plot* data terdistribusi Normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

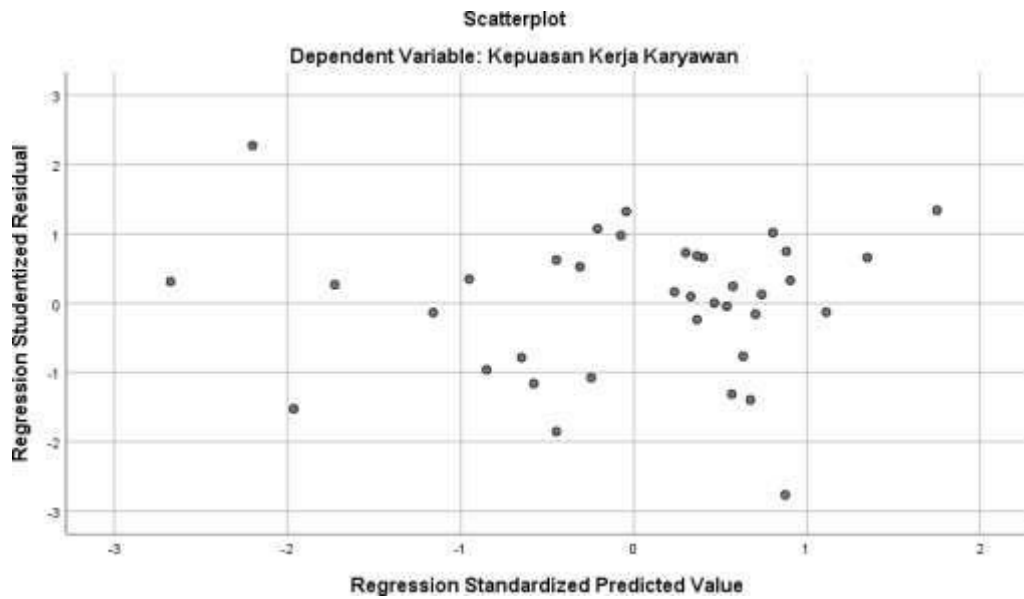
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.926	1.080
	Lingkungan Kerja	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua variabel terbebas dari multikolinearitas karena nilai *tolerance* kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar $0,926 > 0,1$ dan nilai VIF $1,080 < 10$.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2

Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.2 menampilkan hasil bahwa data menyebar merata di sekitar garis diagonal di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dan terdistribusi normal dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Autokolerasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.571 ^a	.326	.263	3.313	1.759

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Dapat diketahui tabel 4.14 sebagai berikut:

DW : 1,759

dL : 1,3635 (Diambil dari tabel *Durbin-Watson*)

dU : 1,5904 (Diambil dari tabel *Durbin-Watson*)

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwan nilai yang didapat sesuai dengan kriteria $dU < DW < (4 - dU)$ yaitu $1,5904 < 1,759 < 2,4096$ dan hasil tersebut adalah tidak terjadi masalah autokorelasi dalam penelitian ini.

5. Analisis Regresi

a. Hasil Analisis Regresi sederhana Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15
Hasil Regresi X1 dan Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	24.462	9.287	
	Kompensasi	.587	.161	.524

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 24,462 + 0,587X_1$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai a = 24,462 sebagai nilai konstanta artinya maka apabila nilai variabel kompensasi = 0 maka nilai variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan = 24,462.

Nilai b1 = 0,587 yang artinya apabila setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar satu maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,587.

b. Hasil Analisis Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16
Hasil Regresi X2 dan Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	38.810	8.869	
	Lingkungan Kerja	.350	.162	.344

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2022

Pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 38,810 + 0,350X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai a = 38,810 sebagai nilai konstanta artinya maka apabila nilai variabel lingkungan kerja = 0 maka nilai variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan = 38,810.

Nilai b1 = 0,350 yang artinya apabila setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,350.

6. Analisis Kolerasi

a. Hasil Analisis Kolerasi Sederhana Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.17
Hasil Analisis Kolerasi X1 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524^a	.274	.253	3.368

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 - b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa hubungan variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai 0,524 yang artinya variabel independen kompensasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja.

b. Hasil Analisis Kolerasi Sederhana Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18
Hasil Analisis Kolerasi X2 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554^a	.307	.287	2.041

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 - b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai 0,554 yang artinya variabel independen lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja.

7. Uji Kelayakan Model

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.274	.253	3.368

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 - b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa R square (R^2) atau R kuadrat menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,274 yang artinya presentase kontribusi pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 27,4%,

dan sisanya 72,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor pekerjaan, pengawas, dan promosi.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi Sederhana Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 dan Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.287	2.041

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa R square (R^2) atau R kuadrat menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,307 yang artinya presentase kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 30,7%, dan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor pekerjaan, pengawas, dan promosi.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.263	3.313

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa R square (R^2) atau R kuadrat menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,326 yang artinya presentase kontribusi pengaruh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja sebesar 32,6%, dan sisanya 67,4% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor pekerjaan, pengawas, dan promosi.

8. Uji Hipotesis

a. Uji T

1) Hasil Uji T Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.22
Hasil Uji T X1 dan Y
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.612	.013

Kompensasi	3.636	.001
------------	-------	------

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2022

Pada tabel 4.22 diperoleh nilai thitung 3,636 dan nilai tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dengan nilai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan nilai thitung $3,636 > t_{tabel} 1,691$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

2) Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.23
Hasil Uji T X2 dan Y
Coefficientsa

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4.376	.000
	Kompensasi	2.166	.037

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2022

Pada tabel 4.23 diperoleh nilai thitung 2,166 dan nilai tingkat signifikansi 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan nilai tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$. Sedangkan nilai thitung $2,166 > t_{tabel} 1,691$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

b. Uji F

1) Uji F Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Tabel 4.24
Hasil Uji F Berganda X1, X2, dan Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173.958	2	86.979	7,928	.001 ^b
Residual	373.015	34	10.971		
Total	546.973	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa nilai sig. $0,001 < \alpha 0,05$ dan nilai Fhitung $7,928 > Ftabel 3,28$ dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y) dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis

pertama (H1) diterima. Menurut (Notoatmodjo, 2015:142) bahwa kompensasi yaitu semua yang didapat karyawan atas imbalan jasa pekerjaan mereka. Dan pemberian kompensasi yang baik akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang adil dan layak akan membuat karyawan merasa lebih dihargai atas kerja kerasnya. Maka kompensasi yang diberikan pihak perusahaan dapat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, lalu dengan mengarahkan dan memelihara ikatan yang baik antara perusahaan dan karyawan maka bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima. Menurut (Sunyoto, 2015:38) bahwa lingkungan kerja yaitu faktor utama disetiap pegawai saat melaksanakan pekerjaannya serta kegiatan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bisa menambah semangat bekerja dan adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yaitu keseluruhan di lingkungan pekerja yang bisa berpengaruh pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja sangat penting buat diperhatikan. Karyawan akan merasa puas dan betah jika bekerja di tempat yang baik, karena bisa menambahkan semangat kerja dan memberi pengaruh positif, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat bertambah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada CV Aneka Jaya), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV Aneka Jaya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV Aneka Jaya.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran-saran yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan dan manfaat dalam meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja pada CV Aneka Jaya atas hasil penelitian ini. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Berdasarkan dari hasil deskriptif pada variabel kompensasi terdapat pernyataan indikator bonus memiliki hasil terendah dengan pernyataan No:11 yaitu “Bonus yang saya terima sangat memuaskan”, hal ini menunjukkan bahwa bonus yang diterima karyawan CV Aneka Jaya masih kurang. Maka peneliti mengajukan saran pada perusahaan CV Aneka Jaya agar memberikan bonus yang lebih sesuai dengankinerja masing-masing karyawan.
2. Berdasarkan dari hasil deskriptif variabel lingkungan kerja terdapat pernyataan indikator sistem penghargaan memiliki hasil terendah dengan pernyataan No:8 yaitu “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi”, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya penghargaan yang diberikan CV Aneka Jaya kepada karyawan yang berprestasi. Maka peneliti mengajukan saran pada CV Aneka Jaya agar memberikan apresiasi atau penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi.
3. Berdasarkan dari hasil deskriptif variabel kepuasan kerja karyawan pada indikator kreativitas memiliki hasil terendah dengan pernyataan No:15 yaitu “Perusahaan

tempat saya bekerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya agar lebih maju”, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan CV Aneka Jaya masih belum memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya. Maka peneliti mengajukan saran pada CV Aneka Jaya agar memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan ide-idenya dan diberikan reward bagi karyawan yang mempunyai prestasi bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al – Qur’an dan Terjemahan
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- [3] Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- [4] Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 1(1), 392–398.
- [5] Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ART Industries Boyolali. *Jurnal UNIMUS*, 16(2), 24–37.
- [6] Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing. Yogyakarta.
- [7] Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- [8] DeStefano, T. J., et al. (2016). The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Journal of Rural Community Psychology*.
- [9] Fattah, H. (2014). *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Elmatera. Yogyakarta.
- [10] Gahjani, S & Silvianita, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno (PPKGBK). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 6497–6505.
- [11] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [12] Gilmer. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- [13] Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- [14] Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [15] Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [16] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [17] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [18] Herawati, H. (2015). *Pengantar Manajemen*. Beringin Mulia. Jakarta.
- [19] Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli, Indomedia Pustaka. Sidoarjo.

- [20] Jipi, L., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 307–322.
- [21] Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- [22] Kawiana, I.G.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Perusahaan*. UNHI Press. Denpasar-Bali.
- [23] Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 213–229.
- [24] Listyarini, W. dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 4(1), 32–39.
- [25] Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Masram & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- [26] Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. UNY Press. Yogyakarta.
- [27] Musarofah & Suhermin. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(1), 51–59.
- [28] Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. UGM Press. Yogyakarta.
- [29] Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prayekti, P., & Sekarini, A. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja. *Ebbank*, 11(2), 39–44.
- [30] Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing. Surabaya.
- [31] Ramadanita, R., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1), 1–14.
- [32] Rasto. (2015). *Manajemen Perkantoran : Paradigma Baru*. Alfabeta. Bandung.
- [33] Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasyid Hasrudy Tanjung. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- [34] Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Bandung.
- [35] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour. Edition 15*, Pearson Education. New Jersey.
- [36] Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 34–42.
- [37] Saputra, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- [38] Sarwono, J. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [39] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [40] Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY. Yogyakarta.

- [41] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryo, Y. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- [42] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [43] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- [44] Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 33. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- [45] Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- [46] Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi. Jakarta.
- [47] Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Pranada Media Group. Jakarta.
- [48] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama.). Pranada Media Group. Jakarta.
- [49] Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Deepublish. Yogyakarta.
- [50] Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1258–1266.
- [51] Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- [52] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.