

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SINAR LENTERA KENCANA CIKARANG

Oleh:

Dadang Heri Kusumah

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi di PT Sinar Lentera Kencana Cikarang dengan jumlah 100 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,534 dengan signifikansi sebesar 0,014. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 20,879 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi $Y = 7,574 + 0,548X_1 + 0,283X_2$. Dengan besar pengaruh sebesar 42,9%, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci:

Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

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.

Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. kelangsungan kegiatan perusahaan. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja.

Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. 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. Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Berdasarkan research gap yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

TUJUAN PENELITIAN

- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana.
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana.
- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Wursanto, 2009). Lingkungan kerja yang dapat dirasakan pegawai berupa Pengawasan, Suasana Kerja, dan Perlakuan.

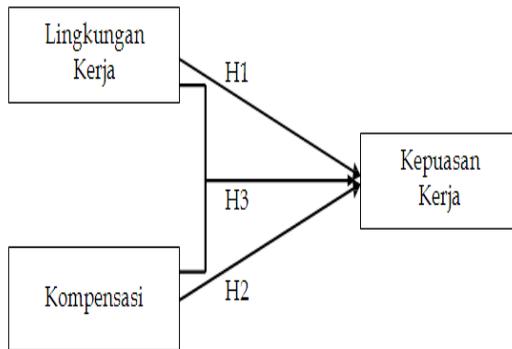
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Nalendra, 2008). Kompensasi dapat berupa materi dan non materi. Kompensasi dalam bentuk materi dapat berupa Gaji, Tunjangan, dan Bonus.

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Kepuasan kerja pegawai dapat muncul apabila pegawai merasa nyaman, senang dan tidak terbebani dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Kenyamanan atau senang tidaknya pegawai berkaitan dengan

supervisi dari pimpinan maupun secara umum manajemen dan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian produksi pada PT Sinar Lentera Kencana Cikarang dengan jumlah karyawan 100 orang. Dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel sebanyak 54 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Angket/Kuesioner. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut :

- 1= sangat tidak setuju,
- 2= tidak setuju,
- 3= kurang setuju,
- 4= setuju,
- 5= sangat setuju

Desain Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu melalui analisis inferensial tipe kausal. Penelitian berupaya untuk menelaah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja sebagai variabel pertama (X1) dan Kompensasi sebagai variabel independen kedua (X2). Satu variabel lainnya yaitu variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian secara operasional dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1

Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Wursanto, 2009)	- Pengawasan - Suasana Kerja - Perlakuan	1, 2 3 4, 5, 6
Kompensasi (X2) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Nalendra, 2008)	- Gaji - Tunjangan - Bonus	1, 2 3, 4 5,6
Kepuasan Kerja (Y) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001)	- Supervisi - Perusahaan dan Manajemen	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8, 9

Metode Analisis

Analisis data dilakukan melalui serangkaian proses yaitu:

- Uji instrumen melalui uji validitas reliabilitas dimana uji validitas dilakukan dengan Confirmatory Factor Analysis. Uji reliabilitas

dilakukan menggunakan Cronbach Alpha dimana nilai kritis yang digunakan adalah 0,7.

- Analisis Regresi Linier Ganda yang bertujuan untuk mendapatkan model persamaan regresi linier ganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dimana $Y =$ Kepuasan Kerja, $a =$ Konstanta, $b_1 =$ Koefisien Lingkungan Kerja, $b_2 =$ Koefisien Kompensasi, $X_1 =$ Lingkungan Kerja, $X_2 =$ Kompensasi.
- Koefisien determinasi. Dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.
- Pengujian hipotesis. Dilakukan dengan uji-t untuk pengaruh parsial dan uji-F untuk pengaruh simultan. Hipotesis yang diajukan adalah: $H_0 =$ Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen; $H_a =$ Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t-tabel untuk pengaruh parsial dan membandingkan F-hitung terhadap F-tabel untuk pengaruh simultan. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai t-hitung atau F-hitung lebih kecil dibanding nilai t-tabel atau F-tabel sebaliknya H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai t-hitung atau F-hitung lebih besar dibanding t-tabel atau F-tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT Sinar Lentera Kencana Cikarang. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 54 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama kerja.

- Karakteristik responden yang menjadi karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang dilihat dari presentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 83,3% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 16,7%. Hal ini dikarenakan perusahaan ini membutuhkan tenaga yang kuat untuk membuat tembok panel dari material plat dan polyethen.
- Berdasarkan usia, karyawan yang berusia < 25 tahun paling banyak sebesar 64,8%, selanjutnya adalah karyawan yang berusia 25-35 tahun yaitu sebesar 18,5%, usia antara 36-45 tahun yaitu sebesar 14,5% dan usia diatas 45 tahun sebesar 4,1%. Hal ini dikarenakan usia dibawah 25 tahun lebih produktif dan memiliki tenaga yang lebih besar
- Berdasarkan pendidikan, sebagian besar jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan PT Sinar Lentera Kencana adalah SMA / STM sebesar 61%, peringkat kedua yakni D3 sebesar 22,2%, dan S1 sebesar 16,7%.
- Berdasarkan masa kerja, karyawan yang bekerja <5 tahun sebesar 59,3% dengan jumlah karyawan 32, karyawan dengan masa kerja yaitu pada 5-10 tahun sebesar 18,5%

dengan jumlah karyawan 10, karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun hanya 12,9% dengan jumlah karyawan yaitu 7 orang, dan karyawan yang telah bekerja diatas 15 tahun sebesar 9,3% dengan karyawan sebanyak 5 orang. Banyaknya karyawan yang bekerja lebih dari 15 tahun sangat menentukan hasil produksi karena mereka berpengalaman dalam memilih bahan baku yang baik untuk di produksi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan Faktor Analisis (Confirmatory Factor Analysis). Pengujian dilakukan 2 tahap dimana pada tahap pertama terdapat variabel yang tidak valid. Hasil uji tahap kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji KMO MSA dan Bartlett of Sphericity tahap 2

Analisis		Nilai	Kesimpulan
KMO MSA		0,602	Syarat terpenuhi
Bartlett of Sphericity	Sig.	0,000	Syarat terpenuhi

Sumber: Data Primer diolah 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai KMO MSA lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,602 ini menunjukkan bahwa data ada yang layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada uji Bartlett's Test of Sphericity diperoleh taraf signifikansi 0,000 yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,50), maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan.

Selanjutnya pada di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 3

Hasil Uji CFA tahap 2

Variabel	Komponen			Kesimpulan
	1	2	3	
Lingkungan Kerja 1			0,928	Valid
Lingkungan Kerja 2			0,746	Valid
Lingkungan Kerja 3			0,865	Valid
Lingkungan Kerja 4			0,898	Valid
Lingkungan Kerja 5			0,872	Valid
Lingkungan Kerja 6			0,861	Valid
Kompensasi 1		0,867		Valid
Kompensasi 2		0,910		Valid
Kompensasi 3		0,925		Valid
Kompensasi 4		0,833		Valid
Kompensasi 5		0,929		Valid
Kompensasi 6		0,898		Valid
Kepuasan Kerja 1	0,889			Valid
Kepuasan Kerja 2	0,929			Valid
Kepuasan Kerja 3	0,784			Valid
Kepuasan Kerja 4	0,799			Valid
Kepuasan Kerja 5	0,818			Valid
Kepuasan Kerja 6	0,883			Valid
Kepuasan Kerja 7	0,843			Valid
Kepuasan Kerja 8	0,839			Valid

Sumber: Data Primer diolah 2016

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan diketahui pula bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan nilai loading factor di atas 0,50.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha > 0,7. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,932	Reliabel
Kompensasi	0,950	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,946	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2016

Deskripsi Variabel Penelitian

Perhitungan statistik deskriptif variabel penelitian dengan program bantuan komputer, ringkasannya dapat dilihat pada berikut:

Tabel 5
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Ratarata	Std. Deviasi
Lingkungan Kerja (X1)	54	6,00	26,00	14,1667	5,12025
Kompensasi (X2)	54	7,00	25,00	12,9630	5,26277
Kepuasan Kerja (Y)	54	12,00	32,00	19,0000	5,33766

Sumber: Data Primer diolah 2016

Sebelum data yang diperoleh untuk penelitian ini diolah lebih lanjut, dijabarkan terlebih dahulu untuk memperoleh gambaran mengenai penilaian karyawan di PT Sinar Lentera Kencana. Penjabaran data dilakukan dengan memberikan skor kepada data yang diperoleh melalui

penyebaran kuesioner. Melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Berikut ini adalah rumus perhitungan interval kategori skor:

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X \leq M$

Variabel Lingkungan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diperoleh nilai minimum sebesar 6,00; nilai maksimum 26,00; mean 14,1667; dan standar deviasi 5,12025. Selanjutnya data lingkungan kerja dikategorisasikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2, dan 1

Responden memberikan penilaian tentang lingkungan kerja dalam kategori tinggi yaitu 4 orang (7,4%), responden yang memberikan penilaian kategori sedang ada 18 orang (33,3%), dan responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah sebanyak 32 orang (59,3%).

Variabel Kompensasi

Hasil deskriptif pada variabel kompensasi dalam penelitian ini diperoleh nilai minimum 7,00; nilai maksimum 25,00; mean 12,9630; dan standar deviasi 5,26277. Selanjutnya data kompensasi dikategorisasikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6

pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2, dan 1.

Responden memberikan penilaian tentang kompensasi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 7 orang (13%), responden yang memberikan penilaian kategori sedang ada 21 orang (38,9%), dan responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah sebanyak 26 orang (48,1%).

Variabel Kepuasan Kerja

Hasil deskriptif pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diperoleh nilai minimum 12,00; nilai maksimum 32,00; mean 19,0000; dan standar deviasi 5,33766. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorisasikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 5, 4, 3, 2, dan 1.

Responden memberikan penilaian tentang kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 4 orang (7,4%), responden yang memberikan penilaian kategori sedang ada 15 orang (27,8%), dan responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah 35 orang (64,8%).

Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda mendapatkan nilai koefisien regresi yang dapat digunakan untuk membentuk model persamaan regresi linier ganda, nilai t-hitung dan Sig t untuk pengujian hipotesis. Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan nilai koefisien determinasi ganda dan F-hitung untuk pengujian simultan. Hasil analisis regresi linier ganda lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis X1 dan X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.
Lingkungan Kerja	0,548	4,781	0,000
Kompensasi	0,283	2,534	0,014
Konstanta	7,574	4,058	0,000
F _{hitung} = 20,879			
R = 0,671			
R ² = 0,450			
Adjusted R ² = 0,429			

Sumber: Data Primer diolah 2016

Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,574 + 0,548X_1 + 0,283X_2$$

Nilai koefisien menunjukkan besar dan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana interpretasinya harus didasarkan pada pengujian hipotesis.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) antara nol dan satu nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi hasil penelitian adalah sebesar 0,450 dengan lingkungan kerja memberikan sumbangan bersih sebesar 32,4% dan kompensasi sebesar 12,6%. Adjusted R² sebesar 0,429 yang

artinya bahwa lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 42,9% dan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (4,781) > t_{tabel} (2,009) dan koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis: kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,014 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,534) > t_{tabel} (2,009). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengujian Hipotesis lingkungan kerja dan kompensasi secara sama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja. Pembuktian

Variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki nilai F sebesar 20,879 dengan nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05). Nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi kurang dari 5% atau 0,05 sehingga

dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Didalam penelitian ini peneliti hanya menyoroti dua variabel bebas yang diduga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang. Variabel bebas yang pertama adalah lingkungan kerja dan yang kedua yaitu kompensasi. Lingkungan kerja yang baik sangat menunjang kenyamanan karyawan yang bekerja sehingga dalam diri karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja dan juga karyawan akan merasa puas jika mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini akan berdampak pada output perusahaan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap kepuasan kerjanya, dengan kata lain kepuasan kerjanya akan tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Anas (2013) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik menurut karyawannya akan

berdampak baik pula terhadap kepuasan kerjanya.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik pula. Karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai standar perusahaan. Tingginya kompensasi dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Putranto (2012) yang menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,429 yang berarti bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki kontribusi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 42,9% dan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putranto (2012) dan Anas (2013) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan, karena secara tidak langsung keadaan lingkungan di perusahaan dirasa akan

meningkatkan kinerjanya dan rasa puas dalam bekerja. Rasa puas karyawan dalam bekerja di perusahaan merupakan salah satu dampak dari kompensasi dari PT Sinar Lentera Kencana yang baik.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana lingkungan kerja dan kompensasi kepuasan kerja karyawan sebesar 42,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Rifki. 2012. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*. Universitas Gunadarma
- Alhusin, Syahri. 1997. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*. Liberty. Cetakan kedua, Yogyakarta
- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. *Jurnal Manajemen* ejournal.unp.ac.id
- Anwar, Armen. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan di PT Waskita Guna Jaya di Pekanbaru*. Repository.unri.ac.id
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh*

- Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.10, No.2
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2006. The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOS E)*. Vol.12, No.3, 267-280
- Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2007. The Effect of Job Organizational Factors on Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia. *Journal Human Ergol.*, 36: 63-68
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adhyana 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
- Fathonah, Siti dan Ida Utami. 2010. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal STIE AUB Surakarta*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE
- Harsono, Bambang. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar. *e-Journal STIE AUB Surakarta*. Vol.1, No.2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010, *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang, CV.Agung