

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
KARYAWAN BAGIAN PULP MAKING - 9  
PT INDAH KIAT PULP AND PAPER  
DI PERAWANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Comprehensive Strata1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau

**OLEH**

**MUTYA RADIFTA FITRI**

**NIM : 10971005786**



**PROGRAM S.1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2013**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
KARYAWAN BAGIAN PULP MAKING - 9  
PT INDAH KIAT PULP AND PAPER  
DI PERAWANG**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**MUTYA RADIFTA FITRI**

**NIM : 10971005786**



**PROGRAM S.1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2013**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PULP MAKING 9 PADA PT.INDAH KIAT PULP AND PAPER TBK DI PERAWANG**

Oleh :

**MUTYA RADIFTA FITRI**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan dan parsial pada bagian pulp making-9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di perawang serta untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.*

*Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian pulp making-9 sebanyak 56 orang karyawan dan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data yang terkumpul diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 56 rangkap, dan disebarkan kepada karyawan bagian pulp making-9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Pengolahan dan penganalisaan data menggunakan uji asumsik klasik yang sebelumnya telah melakukan uji validitas, reabilitas dan normalitas data. Kemudian ditarik suatu kesimpulan dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda dan menganalisis pengaruhnya secara simultan (uji F) dan parsial (uji t).*

*Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :  $Y = 5,412 + 0,349 X_1 + 0,416 X_2$ . dengan nilai koefisien korelasi berganda  $R=0,742$  yang memiliki korelasi yang kuat. Secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan hal ini dapat dilihat  $F_{hitung} (32,392) > F_{tabel} (3,172)$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan pengaruhnya secara parsial adalah berpengaruh signifikan, hal ini dapat dilihat dari untuk variabel kompensasi  $t_{hitung} (4,974) > t_{tabel} (2,006)$  dan untuk variabel lingkungan kerja nilai  $t_{hitung} (4,942) > t_{tabel} (2,006)$ . berdasarkan hasil uji t tersebut maka variabel kompensasi paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.*

*Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 55% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

*Kata kunci : kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Kepuasan Kerja .....	11
2.2. Kompensasi .....	24
2.3. Lingkungan Kerja .....	30
2.4. Pandangan Islam terhadap Kompensasi.....	34
2.5. Pandangan Islam Terhadap Lingkungan kerja.....	36
2.6. Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja .....	37
2.7. Penelitian Terdahulu .....	39
2.8. Kerangka Pemikiran.....	40
2.9. Hipotesis.....	42
2.10. Variabel Penelitian .....	42
2.11. Konsep Operasional Variabel .....	43
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian.....	45
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	45
3.3. Populasi dan Sampel .....	45
3.4. Teknik Pengumpulan data.....	46
3.5. Uji Kualitas Data.....	47
3.6. Uji Asumsi Klasik .....	48
3.7. Metode Regresi linear berganda.....	50
3.8. Pengujian Hipotesis.....	51
3.9. Uji Koefisiensi Determinan.....	52
<b>BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	54
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.3. Struktur Perusahaan .....	56
4.4. Aktivitas Perusahaan .....	59

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Deskripsi Responden.....	62
5.2. Deskripsi Variabel.....	64
5.3. Analisa Data .....	69
5.4. Pembahasan.....	84

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Kesimpulan .....	86
6.2. Saran.....	87

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN****BIOGRAFI**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan dalam aktivitasnya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya sumber daya manusia, modal dan teknologi. Untuk mencapai tujuan tersebut maka sumber daya yang dimiliki harus dimanfaatkan seoptimal mungkin. Terutama sumber daya yang memegang peranan dalam meningkatkan produktifitas kerja.

Kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat yang dipakai, melainkan manusialah yang berada dibalik alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen perusahaan, selain itu sumber daya manusia juga termasuk asset bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus bisa mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada, Supaya jadi efektif sehingga dapat dijadikan tenaga kerja yang terampil dan bermutu.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan atau bagian penting dalam sebuah perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki perasaan, pikiran dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan

ini dikenal sebagai kepuasan kerja yang di timbulkan oleh pekerjaan, imbalan balas jasa yang diperoleh, lingkungan kerja, dan peralatan yang digunakan pada pekerjaan.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya dapat di cerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas yang dilaksanakan. Kepuasan menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat di cerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka senang terhadap pekerjaannya dan timbul semangat kerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya dan semangat kerjanya menurun. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawannya. Beberapa hal yang menjadi motivasi seorang karyawan untuk dapat bekerja lebih giat adalah dengan pemberian fasilitas kerja pekerjaannya di perusahaan, kebijakan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan timbul akan kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut.

Kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pimpinan/manajemen karena tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan kemungkinan besar karyawan akan dapat menimbulkan permasalahan bagi perusahaan. Sehubungan dengan kurangnya perhatian pihak perusahaan/manajemen terhadap faktor – faktor kepuasan kerja maka permasalahan yang timbul antara

lain : bagi perusahaan yaitu tingkat produktifitas menurun akibat dari semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan (*labour turn over*) yang tinggi, banyaknya buruh yang mogok kerja akibat kebutuhan yang tidak terpenuhi, pengawasan yang kurang terkontrol akibat dari kurangnya komunikasi dalam lingkungan kerja. Dan bagi karyawan itu sendiri permasalahan yang timbul yaitu : kondisi stres, jenuh, bosan dalam melaksanakan segala aktifitasnya. Keseluruhan permasalahan tersebut adalah faktor yang paling dominan untuk diperhatikan.

Program kompensasi adalah salah satu bagian dari perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak merupakan hal yang penting bagi karyawan karena disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, pemberian kompensasi juga merupakan penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka yang dapat berpengaruh pada perilaku-perilaku karyawan dalam bekerja. Disini perusahaan memberikan kompensasi yang berupa gaji pokok, bonus, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan jabatan, tunjangan pendidikan yang disesuaikan, THR, dan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yang mengolah kayu menjadi kertas. Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan ruang lingkup penelitian yang dikarenakan luasnya populasi dalam penelitian maka peneliti mengambil penelitian di bagian pulp making 9 hal ini disebabkan pada bagian pulp making 9 ini sering terjadinya tingkat labour turn over (LTO), dan populasinya sedikit yang dapat mewakili

bagian-bagian lainnya. Saat ini PT. Indah Kiat Pulp and Paper pada bagian seksi pulp making 9 memproses mengolah chip kayu menjadi bubur kertas setengah jadi. Pada bagian seksi pulp Making 9 telah mempekerjakan karyawan sebanyak 56 orang pekerja, diantaranya 44 orang yang shiff dan 12 orang yang non shif. Karyawan yang shif bertugas menjalankan produksi, operator proses, mengontrol jumlah produksi, mutu dan limbah, sedangkan yang non shif mengontrol laporan, menganalisis data proses bahan baku dan tingkat absensi karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya, perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk kompensasi yang diantaranya gaji dan beberapa tunjangan. Hal tersebut dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1 : Daftar Kompensasi Karyawan Bagian Pulp Making 9 Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Tahun 2013**

Level	Gaji Pokok	Tunjangan Transportasi	Tunjangan Makan	Tunjangan Jabatan	Shiff Siang	Shiff Malam
Level 1	1.600.000	86.500	150.000	25.000	5.000	15.000
Level 2	2.000.000	86.500	150.000	40.000	5.000	15.000
Level 3	2.500.000	95.000	150.000	77.000	5.000	15.000
Level 4	3.000.000	120.000	150.000	120.000	5.000	15.000
Level 5	4.000.000	140.000	193.000	232.000	5.000	15.000
Level 6	4.500.00	160.000	193.000	300.000	5.000	15.000
Level 7	5.000.000	263.000	193.000	325.000	5.000	15.000
Level 8	5.800.000	273.000	204.000	1.000.000	-	-
Level 9	7.000.000	280.000	204.000	1.100.000	-	-

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk

PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk telah melaksanakan pemberian kompensasi kepada karyawannya secara rutin setiap bulannya yang disesuaikan dengan tingkat level karyawan tersebut, dengan tujuan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan juga mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya pada perusahaan.

Pada bagian seksi pulp making 9 ini karyawan shift dibagi menjadi 4 Group yang mana setiap groupnya memiliki waktu jam kerja yang berbeda-beda karena proses produksi pengolahan chip kayu menjadi bubur kayu tidak bisa terhenti. Dan setiap karyawan shift mendapatkan tunjangan shift sesuai dengan jadwal kerjanya. Adapun pembagian jam kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.2 : Pembagian Jam Kerja Karyawan Bagian Pulp Making 9 Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Tahun 2013**

No	Shift / Non Shift	Waktu Kerja
1	Shift I ( pagi )	07.00 – 15.00 Wib
2	Shift II ( siang )	15.00 – 23.00 Wib
3	Shift III ( Malam )	23.00 – 07.00 Wib
4	Non Shift	07.00 – 11.00 dan 13.00 – 17.00 Wib
	Istirahat	11.00 - 13.00 Wib

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk

Adapun jam istirahat untuk karyawan shift tidak ditentukan, dan karyawan shift tidak diperbolehkan keluar dari lokasi pabrik kecuali hal tertentu yang bersifatnya penting. Sedangkan untuk karyawan non shift diperbolehkan keluar lokasi pabrik pada saat jam istirahat.

Saat ini terlihat bahwa PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Bagian pulp Making 9 masih sering mengalami labour turn over. Hal ini menunjukkan bahwa

tingkat kepuasan kerja relatif masih kurang memuaskan sehingga menyebabkan beberapa karyawan mengundurkan diri. Hal ini dapat di lihat pada tabel LTO sebagai berikut ini.

**Tabel 1.3 : Jumlah Tenaga Kerja Karyawan Bagian Pulp Making 9 Pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Tahun 2013**

Tahun	Jumlah Karyawan awal	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan akhir	Jumlah Rata-rata Karyawan	LTO ( % )
		Masuk	Keluar			
2007	44	4	2	46	45	4.4 %
2008	46	5	3	48	47	6.3 %
2009	48	4	2	50	49	4.1 %
2010	50	5	3	52	51	5.8 %
2011	52	8	4	56	54	7.4 %

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa perputaran karyawan pada PT. Indah kiat pulp and Paper Tbk berfluktuasi cenderung meningkat pada tahun 2007 tingkat LTO sebesar 4,4%, pada tahun 2008 tingkat LTO naik menjadi 6,3 %, pada tahun 2009 tingkat LTO menurun menjadi 4,1%, pada tahun 2010 tingkat LTO naik menjadi 5,8%, sedangkan pada tahun 2011 tingkat LTO naik menjadi 7,4%. Adapun keluarnya karyawan ini disebabkan oleh permintaan sendiri karena tingkat kepuasan yang di rasakan karyawan terhadap pekerjaan tidak terpenuhi atau tidak dirasakan.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan dan memutuskan untuk memberhentikan diri dari perusahaan, misalnya karena kerja yang menonton, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rekan kerja yang menyebalkan, atau ada masalah pribadi dan faktor-faktor lainnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. menurut penulis, kondisi lingkungan kerja pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper bagian seksi Pulp making 9 ini sangat berdekatan dengan mesin-mesin produksi sehingga menimbulkan kebisingan sehingga membuat telinga tidak nyaman, dan limbah bahan baku kayu yang dapat menimbulkan bau yang kurang sedap yang dapat mengganggu siklus udara dan pernapasan. Hubungan komunikasi sesama karyawan yang kurang harmonis, Kurang luasnya ruangan sehingga karyawan tidak leluasa bergerak dan tidak adanya tempat untuk istirahat dan ruangan beribadah. Dan yang paling pentingnya dikarenakan ruang kerja yang berhubungan langsung dengan mesin – mesin produksi sehingga tingkat bahaya akan keselamatan kerja karyawan sangat tinggi. Seharusnya kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan yang mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Dari latar belakang permasalahan tersebut, untuk itu penulis tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Seksi Pulp Making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian Pulp Making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian Pulp Making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di perawang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pulp Making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pulp Making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di perawang
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pulp Making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang penulis terima selama mengikuti perkuliahan, khususnya yang menyangkut manajemen sumber daya manusia

#### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta memberikan saran-saran bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada.

#### 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya demi pengembangan ilmu pengetahuan.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar dalam penulisan skripsi ini penulis membagi dalam 6 bab dan setiap bab terdapat beberapa sub bab, sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang : Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel – variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menguraikan tentang : sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja. Dengan puasnya karyawan dalam bekerja maka akan mendapatkan hasil yang baik dan kalau kerjanya baik maka dengan sendirinya mendapat hasil pendapatan yang diinginkan.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan yang mereka jalankan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu bisa mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja karyawan, semangat kerja, keluhan–keluhan dan masalah–masalah lainnya.(Handoko,2004:193).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. (Martoyo,2006:142)

Lain halnya dengan karyawan tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan sikap-sikap negatif yang dapat mengganggu aktifitas kerja perusahaan, diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat labour turn over serta keluhan-keluhan pada perusahaan.

Menurut Siagian bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu cara pandang seorang yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. (Sondang, 2003: 295).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. (Umam,2010:192).

Menurut pendapat Tiffin (1958) yang dikutip dalam buku As'ad (2008:83) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.(Robbins, 2003 : 78).

Menurut Mathis dan Jackson (2001:98) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensinya dan kepuasan itu juga dapat diamati dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara rekan kerja dan kesempatan untuk maju. Pada suatu negara tingkat ketidakpuasan terhadap

pekerjaannya ditunjukkan dengan meningkatkan jumlah pengangguran. Hal ini disebabkan karena lebih sulitnya untuk berganti pekerjaan dan orang yang tepat pada pekerjaannya tetapi mereka tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Porter yang dikutip dalam buku Sopiah(2008:170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

### **2.1.2 Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor–faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya : (Umam,2010:194).

#### **1. Gaji / Imbalan**

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan–harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami *distress* (ketidakpuasan). akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan

tuntutan–tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, akan timbul kepuasan kerja.

2. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan yang nyaman untuk digunakan. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

3. Hubungan kerja ( rekan kerja dan atasan )

a. Hubungan kerja dengan rekan kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara ( kebutuhan sosial terpenuhi )

b. Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai–nilai pekerjaan yang penting bagi mereka.

c. Hubungan kerja dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2008:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar di dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

### **2.1.3 Teori tentang kepuasan Kerja**

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal, yaitu: (Rivai,2004:475)

a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apa atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji/upah, keuntungan, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *Satisfies* dan *Dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

Sedangkan Dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Masalah kepuasan kerja adalah juga menyangkut masalah tentang pemenuhan kebutuhan pada karyawan. Dalam ilmu manajemen telah lama disadari bahwa manusia adalah suatu faktor produksi penting dan menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:  
(Hasibuan,2008:203)

1. Balas Jasa yang adil dan layak

Walaupun tujuan utama pekerjaan bukan semata-mata karena faktor uang. Namun, hal ini tetap merupakan faktor yang sering kali dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin seorang menghasilkan penghasilan tinggi, maka kepuasan kerja orang tersebut semakin meningkatkan yang tentunya akan meningkatkan hasil kerjanya.

Sebaliknya, penghasilan yang diterima ternyata kecil, maka lambat laun akan menurunkan motivasi kerja orang tersebut. Artinya seseorang akan, termotivasi bekerja dengan baik, penuh semangat, hanya hasil pekerjaan orang tersebut dihargai dengan meningkatkannya penghasilanyang diterima.

## 2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Menurut Hasibuan penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja antara lain :

- a) Pendidikan
- b) Pengetahuan pekerjaan
- c) Keterampilan kerja
- d) Pengalaman kerja

## 3. Berat ringannya pekerjaan

Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerjaan yang bersangkutan.

## 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja tidak mendukung dapat mempengaruhi semangat kerja, artinya apabila perasaan senang dalam suatu lingkungan pekerjaan maka semangat untuk bekerja dengan maksimal pun akan mudah dibangkitkan. Dapat dibayangkan apabila setiap kali melakukan pekerjaan, lingkungan atau ruang tempat kerja kotor atau berbau yang tidak sedap ataupun suasana bising sehingga yang dirasakan adalah keterpaksaan atau

ketidaknyamanan, karen merasa bahwa lingkungan kerja merupakan gangguan sehingga memungkinkan hasil kerja tidak bisa maksimal.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Peralatan kerja merupakan salah satu sub infrastruktur komponen kegiatan perusahaan yang harus dipenuhi sebagai persyaratan minimal dari sebuah perusahaan guna menunjang keselamatan kerja, perlengkapan kerja dan keselamatan kerja merupakan bagian penting bagi setiap tenaga kerja, dan masyarakat pada umumnya.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yng telah ditugaskan kepada mereka.

7. Sifat pekerjaan menonton atau tidak

Pekerjaan yang monoton menyebabkan kejenuhan karyawan dalam bekerja, akibat dari kejenuhan tersebut menjadikan pekerjaan tidak produktif, meningkatkan emosional pekerja, bahkan sampai keinginan karyawan meninggalkan organisasi.

### **2.1.5 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan dengan sebagai berikut :

1. Mengukur kepuasan kerja dengan deskripsi jabatan pengukuran ini dikembangkan oleh smith kendell, dan hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaanya pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk dalam skala mengukur sikap dari lima

area yaitu : kerja, pengawasan, upah, promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Pengukuran ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemburut, dan sangat cemberut.

3. Pengukuran kepuasan kerja dengan Quisioner

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Sweiss, Dewis dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, cukup puas, memuaskan, dan sangat memuaskan. (Mangkunegara, 2004:126 )

### **2.1.6 Pengaruh Kepuasan Kerja**

1. Terhadap Produktivitas

Adanya keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak terpuaskan. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja yang hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji / upah) yaitu adil dan wajar serta asosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

## 2. Ketidakhadiran ( *Absentisme* )

Menurut porter dan steers. Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

## 3. Keluarnya pekerja ( *turnover* )

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. (Robbins,2003:104)..

### **2.1.7 Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja**

Karyawan dalam menyikapi ketidakpuasan kerja dapat diperhatikan dalam sejumlah cara antara lain :

#### 1. Keluar ( Exit )

Merupakan rasa ketidakpuasan karyawan yang diekspresikan melalui sifat perilaku yang mengarah pada meningkatkan perusahaan untuk mencapai posisi baru maupun minta berhenti. Ini merupakan bentuk ketidakpuasan yang paling dalam dari diri karyawan yang bersifat destruktif aktif dimana karyawan sudah merasa tidak ada jalan keluar yang baik dalam proses peningkatan kepuasan.

2. Bersuara ( voice )

Merupakan sikap dan tindakan rasa ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan atau kondisi yang ada. Hal ini dapat berupa pemberian saran, membahas masalah yang ada dengan atasan dan lain sebagainya.

3. Setia ( loyalitas )

Rasa ketidakpuasan yang bersifat fisik tetapi tidak ada optimis menganggap baiknya situasi dan kondisi, mencakup berbicara membela perusahaan menghadapi kritik dari pihak luar dan mempercayai pihak perusahaan (pihak manajemen) untuk melakukan hal yang tepat dalam perbaikan peningkatan kepuasan kerja.

4. Masa bodoh

Bentuk ketidakpuasan secara pasif destruktif yang membiarkan kondisi atau keadaan bertambah buruk. Dimana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya dalam memperbaiki kondisi yang ada. Termasuk bentuk ini berupa datang terlambat yang sering, sering tidak masuk kantor dan lain sebagainya yang merugikan perusahaan. (Robbins,2003:105)

### **2.1.8 Meningkatkan kepuasan kerja**

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Wibowo (2011:517) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut :

1. Membuat pekerjaan yang menyenangkan

Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas

2. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang – ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang, karena orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang menantang mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas cara mereka melakukan sesuatu.

Karyawan yang puas akan lebih mungkin bicara positif tentang perusahaan/organisasi, membantu orang lain melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena ingin membalas pengalaman positif.

## **2.2 kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Apabila

kompensasi diberikan secara tepat maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang, atau tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi juga penting bagi perusahaan itu sendiri, program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan tidak mempertahankan kompensasi bagi karyawannya, maka kemungkinan perusahaan lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sedarmayanti,2008:23)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan,2008:118)

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan dan begitu juga perusahaan terhadap perusahaan. Harapan dapat berupa kompensasi balas jasa yang diterima dan juga menyangkut masalah hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan (Simamora,2004:244)

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai/karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena

motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. (Mangkunegara,2004:84)

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya bergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan. (Dessler,2004:70)

Kompensasi merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian kompensasi yang telah dikemukakan oleh para ahli–ahli diatas meskipun berbeda–beda namun mempunyai maksud yang sama, yakni kompensasi tersebut merupakan keseluruhan pengeluaran perusahaan untuk bayaran atas jasa yang telah diberikan kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

Kompensasi financial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Kompensasi non financial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja (Rivai, 2004:358)

Kompensasi lebih luas dari pada pengertian gaji dan upah semata–mata, karena kompensasi terhadap karyawan menambah aspek–aspek penghargaan tak

langsung dari non financial kedalam konsep luas balas jasa secara benar. Para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah : (Simamora,2004:449)

- a. Memotivasi para karyawan agar semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum
- b. Memikat karyawan
- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten
- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

#### **2.2.2. Komponen – Komponen Kompensasi**

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut : (Rivai,2004:360)

##### **1. Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

##### **2. Upah**

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Fasilitas – fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. Fasilitas yang mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal

### **2.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut : ( Hasibuan, 2008 : 127 )

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh / organisasi karyawan
4. Produktifitas kerja karyawan
5. Pemerintah dan undang – undang dan keppresnya
6. Biaya hidup / cost of living
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

#### **2.2.4 Asas- asas kompensasi**

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. (Hasibuan,2008:122)

a) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi prasyarat internal konsistensi

b) Asas layak dan wajar

Dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

#### **2.2.5 Keuntungan kompensasi bagi perusahaan dan karyawan**

1. Keuntungan perusahaan dalam memberikan kompensasi :
  - a. Akan menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi untuk bekerja pada perusahaan
  - b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi
  - c. Untuk mengikat karyawan loyal bekerja pada perusahaan

2. Keuntungan karyawan ketika memperoleh kompensasi :

- a. Dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari
- b. Dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga
- c. Dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan kerja
- d. Dapat meningkatkan status sosial dan prestasi kerja

(Sedarmayanti,2008:24)

Setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman dalam menyangkut kebijakan kompensasi ini, dan tidak hanya memperhatikan keuntungan besar ataupun mengabaikan normalisasi dan kelayakan upah yang diberikan kepada karyawan. Namun menetapkan kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan merupakan masalah yang sangat penting, sulit, dan penuh nilai.

Ada beberapa sistem sebagai dasar penetapan kompensasi antara lain sebagai berikut : (As'ad,2008:86)

1. Sistem upah menurut lamanya produksi

Sistem upah seperti ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dalam menghasilkan produksi.

2. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem ini biasanya seperti upah berdasarkan jumlah jam kerja, upah mingguan, dan upah bulanan.

3. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah ini umumnya diberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga, seperti tunjangan pengobatan, tunjangan pendidikan, tunjangan sandang dan pangan, serta tunjangan perumahan.

Semakin besar kebutuhan maka semakin besar upah yang diperoleh, untuk itu sistem ini merupakan hal penting sekali menjadi pedoman bagi para manajer agar mengetahui upah yang layak bagi karyawannya.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peranan yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Nitisemito,2002:183)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi,penerangan, dan kegaduhan,kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Irsyandi,2004:134)

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu : (Siagian,2006:63)

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat – tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

### **2.3.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan di lingkungan kerja perusahaan, mencakup : (Dessler,2004:86)

#### **1. Pewarnaan**

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

#### **2. Kebersihan**

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

#### **3. Penerangan yang cukup**

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauran, pengarahannya, rata-ratanya penyebaran dan warna. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

#### 4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

#### 5. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tertentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

#### 6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat bekerja (kantor) yang memerlukan pemusatan pemikiran agar terhindar dari kebisingan.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu :

1. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti :

- a. Adanya kantin atau kafetaria
- b. Fasilitas kesehatan : dokter dan obat–obatan yang disediakan secara Cuma–Cuma

2. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari – hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi – segi : penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

3. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus–menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktifitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan menurunkan absenteisme dan keluhan–keluhan lainnya. Selain itu, juga dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen memperdulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja.

#### **2.4 Pandangan Islam terhadap Kompensasi**

Masalah ukuran upah saat ini merupakan salah satu persoalan maslahat dari sekian banyak maslahat mursalah dari masyarakat islam. Hal ini karena soal upah ini berkenan dengan besar dari anggota masyarakat islam. Oleh sebab itu diperlukan perundang-undangan yang adil yang membataskan ukuran-ukuran upah, menertibkan pengadilan-pengadilan para pekerja (kaum buruh) dan menegakkan keadilan diantara mereka.

Allah SWT berfirman :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ  
لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنفَعٌ لِلنَّاسِ  
وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya : “sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka alkitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasulnya padahal allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa.( QS.Al-hadid:25)

Para fuqaha mensyaratkan agar upah melakukan sesuatu pekerjaan harus ditentukan. Mereka menetapkan harus dibayarkan upah pada saat habisnya jasa kontrak.juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang lain dan lain-lain.

Begitu pula upah bisa berbeda dan beragam karena perbedaan jenis pekerjaan atau untuk pekerjaan yang sama, namun berbeda jasa yang diberikan. Upah akan mengalami perbedaaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan

Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. Para ahli hukum islam menyesuaikan faktor-faktor ini dengan faktor setimpal. Dalam Al-Quran terdapat perintah memberi upah kepada wanita yang menyusui serta berhubungan ini dengan hal-hal lain yang makruf (kebaikan).

## 2.5 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Islam merupakan agama yang pertama memerintahkan kebersihan, baik kebersihan kota, desa, jalan, rumah bahkan ditempat kerja. Dan Allah SWT melarang pencemaran lingkungan hidup dan sumber-sumber daya lainnya. Di dalam Al-Quran surah Al-Muddatsir ayat 1-7, Allah SWT berfirman :

يَتَأْتِيهَا الْمُدَّثِّرُ ﴿١﴾ قُمْ فَأَنْذِرْ ﴿٢﴾ وَرَبِّكَ فَكَبِيرٌ ﴿٣﴾ وَثِيَابَكَ فَطَهِّرْ ﴿٤﴾  
وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ ﴿٥﴾ وَلَا تَمُنْ بِتَسْتَكْبِرْ ﴿٦﴾ وَلِرَبِّكَ فَاصْبِرْ ﴿٧﴾

Artinya : “Hai orang yang berselimut (muhammad), Bangunlah lalu berilah peringatan, Agungkanlah Tuhanmu, Bersihkanlah pakaianmu, Tinggalkanlah perbuatan dosa, janganlah engkau memberi sesuatu (dengan maksud) memperoleh (imbalan) yang lebih banyak, dan untuk (melaksanakan perintah) Tuhanmu, bersabarlah ”.

Kalau dilihat secara mendalam, ada semacam ajakan dari Allah SWT, “wahai orang yang berselimut, orang-orang yang ketakutan, orang-orang yang terpuruk dibalik kain rapuh, bangkitlah berubahlah bergeraklah”. Dalam khazanah balaghah lima ayat tersebut memberikan nuansa untuk membersihkan diri, menampilkan semangat keberanian (*qum fa andzir* ) dan kemudian mengubaj diri. Ada semacam semangat untuk mengubah diri dan mengubah orang lain. Mengubah diri ini dimaksudkan selain pihak manajemen seharusnya para karyawan dapat menjaga lingkungan kerja yang ada disekitar mereka dengan baik, agar dalam melakukan pekerjaan terhindar dari kecelakaan yang dapat mengganggu kesehatan atau keselamatan dalam bekerja.

Begitu besarnya perhatian ajaran islam serta perintahnya terhadap kebersihan dan kesehatan lingkungan hidup manusia. Jika peringatan tersebut dijalankan dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari maka dapat mengurangi terjadinya kecelakaan dalam melakukan pekerjaan sehingga dalam bekerja tidak ada perasaan khawatir serta bekerja dengan tenang.

## 2.6 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik, dimana kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan memberikan semangat serta kegairahan kerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian upah, dan yang tepat pada waktunya akan meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan tidak akan merasa kegelisahan dalam menjalankan tugasnya.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”.

Setiap orang yang bekerja sungguh-sungguh dengan tujuan tidak untuk memenuhi kebutuhannya akan tetapi juga untuk mencari ridho dari allah SWT

niscaya mereka akan mendapatkan yang lebih dari apa yang dikerjakan sekarang. Seseorang yang dapat mengetahui dan merasakan kepuasan dalam kerja adalah saat dia mengerti bagaimana umpan balik dari pekerjaannya menjadi sesuatu yang bermakna bagi dirinya dan kehidupannya.

Allah SWT dan Rosulullah SAW memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “ Dan katakanlah, berkerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dengan adanya perintah Allah dan Rasulnya untuk bekerja, maka tidak akan ada alasan bagi kita bermalas-malasan. Cintailah pekerjaan yang kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan itu dengan ikhlas, serta janganlah melakukan pekerjaan karena terlalu mengharap imbalan dan pujian orang lain.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

1. Larasati ( 2005 ) dengan judul skripsi “ Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Al-Basi Parahyangan Ciamis Jabar “ berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk

variabel kompensasi ( X1 ) nilai t-hitung = 4,651 lebih besar dari t-tabel = 1,678. Dan untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai t-hitung = 3,331 lebih besar dari t-tabel = 1,678. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja ( X2 ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan adalah variabel Kompensasi ( X1 ) karena diketahui bahwa hasil t hitung variabel komoensasi lebih besar daripada variabel lingkungan kerja.

2. Ria Susanti ( 2011 ) dengan judul skripsi “ Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Kalimantan Steel Pekanbaru “. Berdasarkan uji signifikan, kompensasi ( X1 ) sebesar  $0.054 < \alpha = 0,05$  mengandung pengertian bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 94,6%. Dan lingkungan kerja sebesar  $0,289 > \alpha = 0,05$  mengandung pengertian bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 71,1%. Dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah variabel kompensasi.
3. Rezki ( 2008 ) dengan judul skripsi “ Analisis kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu “. Dari hasil perhitungan yang dihimpun dari 36 orang responden mengenai tentang kompensasi (X1 ), dan lingkungan kerja ( X2 ), didapat hasil bahwa kedua variabel bebas yang diteliti bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja

karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Kesimpulan tersebut didasarkan atas hasil analisis dengan menggunakan komputer dengan paket SPSS terhadap variabel – variabel bebas diatas, dimana diperoleh hasil F hitung = 627,609 lebih besar dari F tabel = 2,042 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

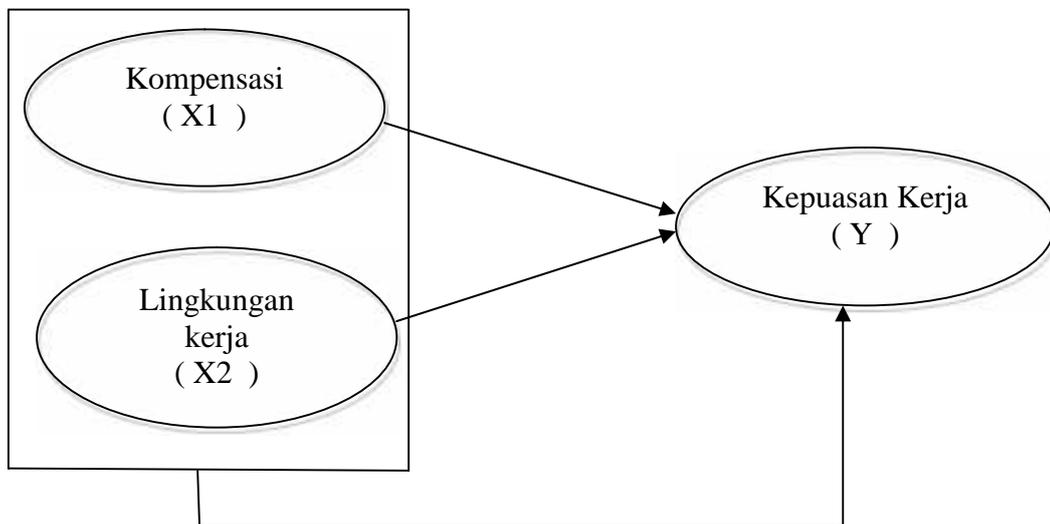
## **2.8 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terkait yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. adapun variabel yang akan dibahas adalah Kompensasi (X1) yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Maka dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, oleh karena itu penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil dan layak dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja (X2) yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. dengan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktifitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan semangat kerja dan juga mendapatkan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. jika kedua variabel tersebut sudah

mendapat perhatian dari perusahaan maka karyawan mendapatkan Kepuasan kerja (Y) dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dari hubungan dua variabel bebas dan variabel terikat di atas dapat disusun dalam sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan**



## 2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori di atas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu :

1. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pulp making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang”.
2. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pulp making 9 pada PT. Indah kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang”.

3. “Diduga terdapat hubungan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pulp making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di Perawang ”.

## **2.10 Variabel Penelitian**

Adapun yang menjadi variabel–variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat (Dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y)
2. Variabel bebas (Independent variabel) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah :

- a. Kompensasi (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)

## **2.11 Konsep Operasional Variabel**

Berdasarkan telaah yang ada, penulis merasa perlu untuk menyusun secara ringkas suatu konsep operasional variable yang menjelaskan variable-variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1 : Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi ( X1 )	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. <b>(Hasibuan, 2008 : 118)</b>	1. Pemberian gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas-fasilitas  <b>(Rivai, 2004:360)</b>	Likert
Lingkungan kerja ( X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya <b>(Nitisemito,2002:183)</b>	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Pertukaran udara 4. Keamanan 5. kebisingan  <b>(Dessler,2004:86)</b>	Likert
Kepuasan kerja ( Y )	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima <b>(Robbins, 2003 : 78)</b>	1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Berat ringannya pekerjaan 3. Suasana dan lingkungan pekerjaan 4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan 5. Sifat pekerjaan menonton atau tidak  <b>(Hasibuan,2008:203)</b>	Likert



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dibagian pulp making 9 pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang yang beralamat di jalan Raya Minas Perawang km 6 Pinang Sebatang Kab.Siak.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

a. Data Primer

Yaitu data yang belum di oleh atau yang belum dipublikasikan yang secara langsung dari responden, berupa tanggapan – tanggapan dari responden

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak perusahaan yang berupa data yang telah tersedia seperti data gaji, tingkat absensi, sejarah singkat dan struktur organisasi serta data lain yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono,2011:90).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian pulp making 9 pada PT.Indah kiat Pulp and Paper Tbk perawang yang berjumlah 56

orang karyawan. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2011:91). Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampel Jenuh yaitu apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar di atas 100 dapat diambil diantara 10 persen sampai 15 persen atau 20 persen sampai 25 persen atau lebih. (Arikunto,2007:108).

### **3.4.Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

a. Wawancara ( Interview )

Yaitu penulis mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara langsung baik dengan pimpinan maupun dengan karyawan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

b. Kuesioner

Yaitu suatu alat pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari sampel dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berupa lembaran angket atau kuesioner yang diajukan dan diisi oleh para responden yang telah ditentukan sebelumnya, dan akan diolah oleh penulis untuk disajikan dalam bentuk tabulasi

c. Observasi

Yaitu pengumpulan data secara langsung dengan mengamati kondisi dan peristiwa lokasi penelitian.

### **3.5.Uji Kualitas Data**

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data dalam pengujian tersebut adalah kualitas data penelitian yang ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan hasil yang berkualitas.

#### **3.5.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pola kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghazali,2005:45). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode validitas yaitu korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing–masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidanya dari *corrected item-total correlation*.

Kuesioner data dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai korelasi  $> 0.3$  atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi  $> 0,3\%$  dikategori valid, sedangkan item yang memiliki korelasi  $< 30\%$  dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar – benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali – kali pada waktu yang berbeda. (Ghozali,2005:41)

Kuesioner dikatakan andal (reliabel) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan program SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,6$ .

### **3.5.3. Uji Normalitas data**

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.6 Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan

akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

### **3.6.1 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (crosssection series). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan time series data. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji durbin-watson dengan menggunakan aplikasi SPSS, dimana :(Ghozali,2005:95)

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- b) Jika angka D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif

### **3.6.2 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel – variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi yang baik harus terbatas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya atau yang tidak terjadi korelasi diantara independent. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini didapat didasarkan pada nilai tolerance and inflation factor (VIF).

### 3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ). (Ghozali, 2005 :105).

### 3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori – teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel–variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana : Y = Variabel Terikat (*dependen*), Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas (*independen*), Kompensasi.

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (*independen*), Lingkungan kerja.

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

e = Error (Faktor Pengganggu)

kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Sangat Puas	(SP)	dengan skor	:	5
Memuaskan	(P)	dengan skor	:	4
Cukup puas	(CP)	dengan skor	:	3
Tidak Puas	(TP)	dengan skor	:	2
Sangat Tidak Puas	(STP)	dengan skor	:	1

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan beberapa uji-uji.

### **3.8.Pengujian Hipotesis**

#### **3.8.1 Uji Simultan ( Uji F )**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10%. membandingkan F hitung dengan F tabel yaitu apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel.

### **3.8.2 Uji Parsial ( Uji t )**

Untuk menentukan koefisien spesifikasi yang mana tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan Uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali,2005:58). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan degree of freedom (df )  $n - k - 1$  membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermaksa terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

### **3.9. Uji koefisien Determinan**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel – variebel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistimasikan nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi pasrial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.**

Perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang adalah perusahaan Swasta Nasional yang bergerak dalam bidang Industri Pulp & Kertas dengan status Penanaman Modal Asing (PMA).

PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, Perawang pertama kali di pelopori oleh Soetopo Jananto ( Yap Sui Kie ) yang pada saat itu beliau memimpin Berkat Group di tahun 1975. Berkat Group yang memiliki banyak anak angkat tersebut memulai kerja sama dengan perusahaan Chung Hwa Pulp Corporation, Taiwan & Yuen Foong Yu Paper Manufacturing company Ltd. Dalam pendirian perusahaan, kedua perusahaan taiwan menyediakan teknologi yang memungkinkan penggunaan campuran kayu tropis untuk menghasilkan kertas tulis dan cetak, sementara PT. Berkat menyediakan akses kesumber kayu tropis.

Pendirian PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk perawang tersebut tidak terlepas dari pabrik kertas serpong,tangerang Jawa Barat. Pada tahun 1979 mesin kertas No.1 dan No.2 dipabrik tangerang memulai produksi berupa 100 ton woodfree perhari. Pada tahun 1989 mesin kertas No.3 pabrik tangerang memulai produksi berupa 50 ton woodfree perhari.

Pada tahun 1984. Produksi percobaan pabrik di perawang dilakukan. Memulai dengan mesin pulp No.1 dengan memulai produksi bleached hardwood kraft pulp, dengan kapasitas perdana sebanyak 205 ton perhari.

Pada tahun 1986, hak kepemilikan Indah Kiat di beli oleh “ SINAR MAS GROUP “ yang dipimpin oleh Bpk. Eka Cipta Wijaya, dengan pembagian saham :

1. PT. Satria Perkasa Agung : 67%.
2. Chung Hwa Pulp Corp : 23 %.
3. Yuen Fong Yu Paper Manufacturing : 10 %

Selanjutnya pada tahun 1988, total kapasitas produksi dimesin kertas No.1, No.2 dan No.3 di tangerang mulai ditingkatkan kapasitasnya menjadi 250 ton perhari. Sementara pada tahun 1989, mesin kertas No.2 pabrik diperawang memulai produksi harinya berupa 500 ton kertas woodfree. Dengan kecepatan 1.000 meter permenit dan lebar 6.6 meter, mesin ini merupakan mesin terbesar yang pernah dibangun di Asia, untuk mesin No.1 memulai produksi berupa 150 ton kertas woodfree perhari. Pada tahun yang sama mesin pulp juga ditingkatkan kapasitas produksinya menjadi 330 ton perhari.

Pada tahun 1990. PT. Indah Kiat Pulp and Paper melakukan penawaran saham perdana (IPO) di indonesia baik bursa efek jakarta maupun surabaya. Perusahaan menawarkan saham perdana senilai US \$326 juta atau 13% dari total sahamnya jumlah ini kemudian menjadi yang terbesar yang pernah tercatat di bursa saham.

Tahun 1991. Perusahaan Indah kiat membeli PT.Sinar Dunia Makmur. Sebuah perusahaan penghasil kertas industri serang. Tahun 1993, Indah Kiat di serang memulai produksi kertas industri yang terdiri dari kraft linear board dan kotak kardus corrugating medium dengan produksi sebesar 794 ton perhari atau 290.000 ton per tahun.

Pada tahun 1994 akhirnya pabrik ini selesai. Untuk menambah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksinya, maka perusahaan ini menerima karyawan magang asal timor-timur berdasarkan program departemen tenaga kerja.

Sampai sekarang perusahaan tersebut telah berkembang menjadi salah satu perusahaan kertas yang terbesar di Indonesia dan juga di Asia.

#### **4.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dari PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk adalah menjadi perusahaan pulp dan kertas yang berstandar internasional dengan kualitas kertas yang sangat baik dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya baik dari tingkat domestik maupun internasional.

Sedangkan misi dari PT. Indah Kiat Pulp and Paper adalah bekerjasama dengan integritas dan komitmen kepada pelanggan, karyawan, dan para pemegang saham dalam waktu yang bersamaan dan menetapkan perhatian kepada pengawasan terhadap kualitas yang performan dan prima dari produk kertas PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk.

#### **4.3 Struktur Organisasi.**

Sebelum penulis mengemukakan bentuk struktur organisasi PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang ini, maka terlebih dahulu penulis akan mengemukakan latar belakang timbulnya organisasi. Timbulnya organisasi disebabkan karena manusia dalam memenuhi kebutuhan memerlukan bantuan dari orang lain. Untuk itu orang-orang tersebut melakukan kerja sama untuk mencapai

tujuan yang telah disepakati. Dengan adanya kerja sama dan tujuan bersama tersebut, maka timbullah apa yang dinamakan organisasi.

PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang sebagai salah satu badan yang berbentuk perseroan terbatas juga bertujuan untuk mendapatkan laba, yang direalisasikan melalui kegiatan-kegiatan produksi Pulp dan Paper yang dilakukan secara kontiniu dengan memperkerjakan sejumlah tenaga kerja

Untuk dapat mengendalikan pekerja-pekerja pada perusahaan tersebut agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan sebagai dinamisator harus mampu untuk mengorganisir para pekerja tersebut sebaik mungkin, dan salah satu alat yang bisa langsung mengendalikan orang-orang agar bekerja dengan baik adalah dengan pembentukan organisasi dan struktur organisasi.

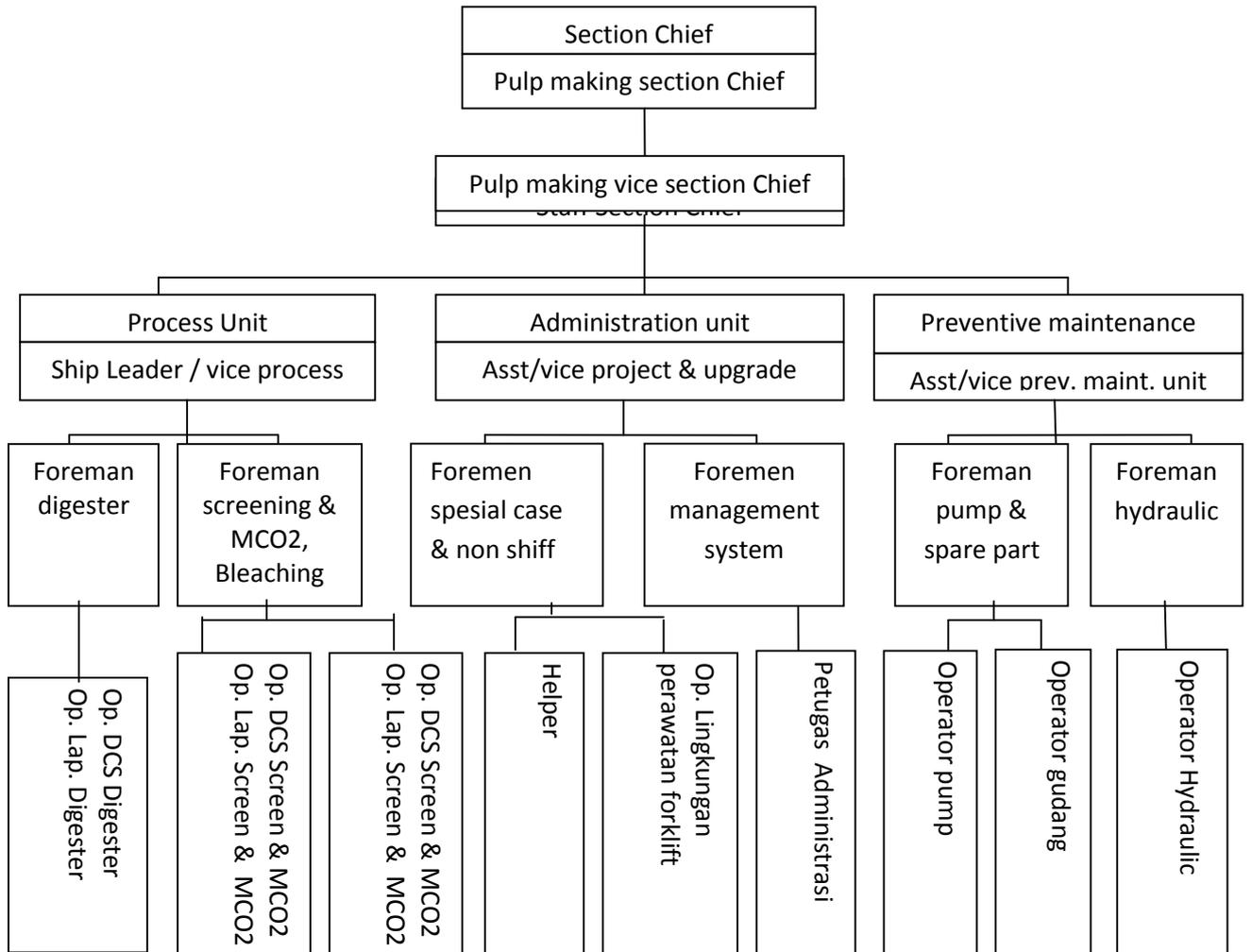
Struktur organisasi yang penulis tampilkan disini adalah tidak menggambarkan keseluruhan struktur organisasi Perusahaan PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Tbk Perawang. Tetapi dibatasi hanya pada *Pulp Making-9 Section* sesuai dengan yang dibahas dalam penelitian ini



PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER.Tbk

Perawang Mill

## STRUKTUR ORGANISASI SEKSI PULP MAKING-9



Sumber : PT.Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang

### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas atau bidang usaha PT.Indah Kiat Pulp and Paper Tbk perawang adalah sebagai produsen pulp dan kertas. Adapun proses pembuatan pulp dan kertas sebagai berikut :

Proses pembuatan pulp diawali pada penimbunan kayu yang disebut log yard yang berada didalam lokasi pabrik. Hal ini dimaksudkan menjaga ketersediaan bahan baku terjamin dalam proses produksi. Keuntungan lain dalam penimbunan kayu ini adalah memberikan waktu terjadinya proses pengeringan getah kayu secara alami, sehingga proses pengupasan kulit kayu akan menjadi lebih mudah. Selanjutnya kayu tersebut dikirim dengan bantuan belt conveyor ke alat pengelupasan kulit kayu yang disebut drum baker. kayu yang sudah dikuliti diumpankan ke chipper untuk mengiris kayu menjadi serpihan kayu (chip).

Tahap selanjutnya dalam proses pembuatan pulp adalah :

a. Pemasakan (cooking)

Kayu-kayu yang telah menjadi chip tadi kemudian dimasak dan akan menjadi bubur. Proses pemasakan berlangsung dalam bejana pemasak yang disebut digester. Dimana serpihan kayu (chip) dicampur bahan kimia ligni putih (*white liquor*) dan sedikit ligni hitam (*black liquor*). Pemasakan ini dimaksudkan untuk memisahkan lignin dari serat kayu. Proses pemasakan serpihan kayu ini juga membutuhkan kukus dan berlangsung sekitar 4 jam dan temperatur pemasakan sekitar  $165^{\circ}\text{C}$  dengan tekanan  $6,5 \text{ kg/cm}^2$ .

b. Pencucian (washing)

Pulp yang dimasak kemudian melakukan pencucian. Pulp dalam *double pressure diffuser washer* dicuci secara *counter current*. Cairan pulp masuk pada bagian bawah *preassure diffuser washer*, sedangkan cairan pencuci disemprotkan pada bagian atas. Hal ini bertujuan untuk memindahkan zat-zat kimia pemasak dari pulp untuk tahap produksi selanjutnya

c. Penyaringan (Screening)

Pulp dari *pressure diffuser washer* akan jatuh dan masuk ke dalam *blow tank*. Pulp dari *blow tank* kemudian dipompa ke konter yang merupakan penyaringan. Proses dalam penyaringan ini ada dua tahap yaitu : 1). Penyaringan kasar yang memisahkan knot ( mata kayu ) dari pulp ke dalam knotter. 2) penyaringan halus yang memisahkan pasir, *shives*, *dirt*, dari pulp didalam *pressure screen*.

d. Pemutihan (bleaching)

Bleaching merupakan proses terakhir dalam penghilangan lignin dan semua bahan yang berwarna dari pulp. Tujuan dari proses bleaching yaitu meningkatkan *brighnes pulp*, meningkatkan kebersihan pulp dan mengeluarkan kotoran.

Tahap-tahap pembuatan kertas adalah proses pembuburan, penyaringan, penggilingan, pencampuran serta pengeringan. Pulp yang berbentuk lembaran dibuburkan dalam *hydro pulper*. Selanjutnya bubur serat dibersihkan dimesin penyaring (*power screen, FN Screen, Pack Pulper*) untuk memisahkan kotoran halus dalam bubur serat yang dapat mempengaruhi kualitas kertas yang dihasilkan. Bubur serat yang sudah bersih, digiling (*refining*) dalam altrefiner untuk membuat serat tersebut berserabut (*fibrilasi*). Setelah bersih dan berserabut maka serat dicampur dengan bahan penolong tertentu guna meningkatkan bentuk dan kekuatan kertas. Akhirnya bubur serat dikirim kemesin kertas (*paper machine*) untuk dikeringkan dan diubah menjadi lembaran kertas.

Sebelum pulp yang digiling masuk ke dalam ujung basah (*web end*) dari mesin kertas, maka air ditambah guna membentuk campuran pulp dan air yang sangat encer (*slurry*). *Slurry* tersebut mengalir ke *headbox*, setelah kertas basah (*web*) meninggalkan roll pengempu, maka lembaran mulai melakukan perjalanan melalui ujung kering dari mesin kertas. Kertas yang telah kering keluar dari *dryer*, menuju *calender stack*. Selain mengeringkan kertas dan meningkatkan kehalusan kertas juga mengatur ketebalan kertas. Setelah kertas meninggalkan calender roll, kertas digulung ke dalam gulungan kertas yang besar (*pope reel*). Setelah mencapai berat yang ditentukan, gulungan kertas besar dipindahkan ke mesin penggulung (*windwe machine*) yang mengubahnya menjadi gulungan kertas yang lebih kecil. Gulungan kertas selanjutnya dipotong menjadi lembaran kertas dengan ukuran tertentu atau tetap dikirim dalam gulungan kepada konsumen.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Deskripsi Responden

Pada bab ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pulp making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk yang berlokasi di perawang. Penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 56 orang responden. Adapun karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden dapat dipaparkan sebagai berikut :

**Tabel 5.1 : Responden menurut umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	11 orang	20 %
2	31 – 40 tahun	34 orang	60 %
3	41 – 50 tahun	10 orang	18 %
4	>50 tahun	1 orang	2 %
TOTAL		56 orang	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel 5.1 diatas terlihat bahwa responden yang berumur antara 21-30 tahun berjumlah 11 orang atau 20%, responden yang berumur antara 31-40 tahun berjumlah 34 orang atau 60%, responden yang berumur antara 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 18%, dan responden yang berumur > 50 tahun berjumlah 1 orang atau 2%. Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden berumur antara 31 – 40 tahun.

**Tabel 5.2 : Responden menurut Jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	55 orang	98 %
2	Perempuan	1 orang	2 %
Total		56 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel 5.2 diatas sangat jelas terlihat bahwa responden terbesar adalah berjenis laki – laki yang berjumlah yaitu 55 orang atau 98%, sedangkan responden perempuan hanya 1 orang atau 2%. Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 5.3 : Responden menurut pendidikan terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP	1 orang	2 %
2	SMA	44 orang	78 %
3	S1	11 orang	20 %
Total		56 orang	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMP sebanyak 1 orang atau 2%, SMA sebanyak 44 orang atau 78%, sedangkan lulusan S1 sebanyak 11 orang atau 20%. Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden yang memiliki tingkat pendidikan adalah tamatan SMA.

**Tabel 5.4 : Responden menurut lama bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	0 – 10 tahun	30 orang	54%
2	11 – 20 tahun	17 orang	30%
3	>20 tahun	9 orang	16%
TOTAL		56 orang	100%

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4 diatas menjelaskan bahwa responden yang lama bekerjanya antara 0 – 10 tahun sebanyak 30 orang atau 54%, 11-20 tahun sebanyak 17 orang atau 30%, dan sedangkan responden yang lama bekerja >20 tahun sebanyak 9 orang atau 16%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang lama bekerjanya antara 0 – 10 tahun.

## **5.2 Deskripsi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang diteliti, terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja (Variabel bebas) dan kepuasan kerja (variabel terikat). Melalui kuesiner yang telah disebarakan, diperoleh data mengenai variabel–variabel tersebut sebagai berikut :

### **5.2.1 Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, seorang aryawan tentu mengharapkan balas jasa atas apa yang telah dikerjakannya. Bentuk balas jasa tersebut adalah gaji, upah, insentif, tunjangan, dan lain sebagainya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan menurut pengamatan penulis perusahaan telah memberikan kompensasi yang dirasakan layak yang berupa gaji pokok yang diberikan setiap bulannya dan disesuaikan dengan UMR yang berlaku. Upah yang diberikan perusahaan pun sesuai dengan tingkat produktivitas yang dihasilkan karyawan. perusahaan juga menyediakan

fasilitas yang berupa tempat parkir yang dekat dengan kantornya dan juga tersedia kendaraan dinas yang tersedia untuk menyelesaikan segala urusan perusahaan. Dan tak lupa juga tunjangan-tunjangan yang berupa tunjangan pendidikan, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan dan tunjangan shift yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel kompensasi ini, diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing – masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

**Tabel 5.5 : Rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kompensasi**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jmlh
		SP	P	CP	TP	STP	
1	Tanggapan responden terhadap gaji yang diterima sebagai hasil kerja karyawan	13	23	18	2	0	56
		23%	41%	32%	4%	0%	100%
2	Tanggapan responden terhadap upah yang diberikan perusahaan	3	16	28	9	0	56
		5%	29%	50%	16%	0%	100%
3	Tanggapan responden terhadap insentif yang diberikan perusahaan	3	17	30	6	0	56
		5%	30%	54%	11%	0%	100%
4	Tanggapan responden terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan	18	31	6	1	0	56
		32%	55%	11%	2%	0%	100%
5	Tanggapan responden terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan	4	11	27	11	3	56
		7%	20%	48%	20%	5%	100%
Jumlah		41	98	109	29	3	280
Persentase		15%	36%	38%	10%	1%	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 5.5 diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Dari tanggapan responden terhadap gaji yang diterima sebagai hasil kerja karyawan dilihat bahwa 23% responden menyatakan sangat puas, 41% responden menyatakan memuaskan, 32% responden menyatakan cukup puas, dan 4% responden menyatakan tidak puas.
2. Dari tanggapan responden terhadap upah yang diberikan perusahaan dilihat bahwa 5% responden menyatakan sangat puas, 29% responden menyatakan memuaskan, 50% responden menyatakan cukup puas dan 16% responden menyatakan tidak puas.
3. Dari tanggapan responden terhadap insentif yang diberikan perusahaan dilihat bahwa 5% responden menyatakan sangat puas, 30% menyatakan memuaskan, 54% responden menyatakan cukup puas, 11% responden menyatakan tidak puas.
4. Dari tanggapan responden terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan dilihat bahwa 32% responden menyatakan sangat puas, 55% responden menyatakan memuaskan, 11% responden menyatakan cukup puas, dan 2% responden menyatakan tidak puas.
5. Dari tanggapan responden terhadap fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan dilihat bahwa 7% responden menyatakan sangat puas, 20% responden menyatakan memuaskan, 48% responden menyatakan cukup puas, 20% responden menyatakan tidak puas dan 5 % responden menyatakan sangat tidak puas.

Dari kelima pertanyaan diatas dapat dilihat bahwa 15% responden menyatakan sangat puas, 36% responden menyatakan puas, 38% responden menyatakan cukup puas, 10% responden menyatakan tidak puas, dan 1% responden menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan tabel 5.5 maka dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk berada dalam kategori yang cukup puas yang dirasakan oleh karyawan.

### **5.2.2 Lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (2002:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Secara tidak langsung lingkungan kerja bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman bisa menimbulkan semangat dan kepuasan kerja sehingga tujuan perusahaan mudah untuk tercapai. menurut pengamatan penulis, lingkungan kerja yang dirasakan memang memiliki resiko kecelakaan yang tinggi, tetapi perusahaan selalu memerhatikan tingkat keselamatan kerja karyawan. ruangan ditempat karyawan bekerja memang dekat dengan mesin produksinya sehingga menimbulkan kebisingan suara tetapi pihak perusahaan mengatasinya dengan membuat ruangan yang kedap suara sehingga karyawan nyaman dalam bekerja, kebersihan tempat kerja terjaga dan siklus udaranya masih terjaga apalagi dalam ruang menggunakan AC sehingga membuat suasana ruangan tidak gerah.

Pada variabel lingkungan kerja ini, diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

**Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jmlh
		SP	P	CP	TP	STP	
1	Tanggapan responden terhadap kebersihan pada tempat kerja	6	18	26	5	1	56
		11%	32%	46%	9%	2%	100%
2	Tanggapan responden terhadap pertukaran udara pada tempat kerja	0	22	20	12	2	56
		0%	39%	36%	21%	4%	100%
3	Tanggapan responden terhadap keamanan pada tempat kerja	4	24	25	3	0	56
		7%	43%	45%	5%	0%	100%
4	Tanggapan responden terhadap penerangan pada tempat kerja	5	22	27	2	0	56
		9%	39%	48%	4%	0%	100%
5	Tanggapan responden terhadap tingkat kebisingan pada tempat kerja	0	2	34	15	5	56
		0%	4%	60%	27%	9%	100%
Jumlah		15	88	132	37	8	280
Persentase		6%	31%	47%	13%	3%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.6 diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Dari tanggapan responden terhadap kebersihan yang ada pada tempat kerja dapat dilihat 11% responden menyatakan sangat puas, 32% responden menyatakan memuaskan, 46% responden menyatakan cukup puas, 9%

responden menyatakan tidak puas, dan 2% responden menyatakan sangat tidak puas.

2. Dari tanggapan responden terhadap pertukaran udara pada tempat kerja dapat dilihat bahwa 39% responden menyatakan memuaskan, 36% responden menyatakan cukup puas, 21% responden menyatakan tidak puas, dan 4% responden menyatakan sangat tidak puas.
3. Dari tanggapan responden terhadap keamanan yang ada pada tempat kerja dapat dilihat bahwa 7% responden menyatakan sangat puas, 43% responden menyatakan memuaskan, 45% responden menyatakan cukup puas, 5% responden menyatakan tidak puas.
4. Dari tanggapan responden terhadap penerangan yang ada tempat kerja dapat dilihat bahwa 9% responden menyatakan sangat puas, 39% responden menyatakan memuaskan, 48% responden menyatakan cukup puas, 4% responden menyatakan tidak puas.
5. Dari tanggapan responden terhadap tingkat kebisingan yang ada pada tempat kerja dapat dilihat bahwa 4% responden menyatakan memuaskan, 60% responden menyatakan cukup puas, 27% responden menyatakan tidak puas, dan 9% responden menyatakan sangat tidak puas.

Dari kelima pertanyaan dapat dilihat bahwa 6% responden menyatakan sangat puas, 31% responden menyatakan puas, 47% responden menyatakan cukup puas, 13% responden menyatakan tidak puas, dan 3% responden menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja

pada perusahaan PT.Indah Kiat Pulp and Paper Tbk dirasakan cukup puas oleh karyawan.

### **5.2.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja setiap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif dan negatif terhadap perusahaan, karyawan yang puas akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan apabila yang diharapkan sesuai dengan apa yang diterimanya. Namun sebaliknya apabila yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan akan memberikan hasil yang kurang baik bagi perusahaan dikarenakan usaha yang diberikan belum optimal.

Pada variabel kepuasan kerja ini, diwakili oleh 5 (lima) pertanyaan yang bernilai positif. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

**Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban responden					Jmlh
		SP	P	CP	TP	STP	
1	Tanggapan Responden Terhadap kepuasan adil dan layak dalam pemberian imbalan balas jasa	8	32	15	1	0	56
		14%	57%	27%	2%	0%	100%
2	Tanggapan responden terhadap kepuasan beban kerja yang diberikan perusahaan	5	24	26	1	0	56
		9%	43%	46%	2%	0%	100%
3	Tanggapan responden terhadap kepuasan suasana yang terjadi dilingkungan kerja	7	30	19	0	0	56
		12%	54%	34%	0%	0%	100%
4	Tanggapan responden terhadap kepuasan fasilitas keselamatan dan peralatan penunjang pekerjaan	5	31	20	0	0	56
		9%	55%	36%	0%	0%	100%
5	Tanggapan responden terhadap kepuasan rutinitas pekerjaan yang dilakukan karyawan	3	15	36	2	0	56
		5%	27%	64%	4%	0%	100%
Jumlah		28	132	116	4	0	280
Persentase		10%	47%	42%	1%	0%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.7 diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Dari tanggapan responden terhadap kepuasan adil dan layak dalam pemberian imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan dapat dilihat bahwa 14% responden menyatakan sangat puas, 57% responden menyatakan memuaskan, 27% responden menyatakan cukup memuaskan, dan 2% responden menyatakan tidak puas.

2. Dari tanggapan responden terhadap kepuasan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat bahwa 9% responden menyatakan sangat puas, 43% responden menyatakan memuaskan, 46% responden menyatakan cukup puas dan 2% responden menyatakan tidak memuaskan.
3. Dari tanggapan responden terhadap kepuasan suasana yang terjadi di lingkungan pekerjaan di perusahaan dapat dilihat bahwa 12% responden menyatakan sangat puas, 54% responden menyatakan memuaskan, dan 34% responden menyatakan cukup puas.
4. Dari tanggapan responden terhadap fasilitas keselamatan dan peralatan dalam menunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilihat bahwa 9% responden menyatakan sangat puas, 55% responden dapat dinyatakan memuaskan, 36% responden menyatakan cukup puas.
5. Dari tanggapan responden terhadap kepuasan rutinitas pekerjaan yang karyawan lakukan dapat dilihat bahwa 5% responden menyatakan sangat puas, 27% responden menyatakan memuaskan, 64% responden menyatakan cukup puas, dan 4% responden menyatakan tidak puas.

Dari kelima pertanyaan tersebut dapat dilihat responden yang menyatakan sangat puas sebesar 10%, yang menyatakan puas sebesar 47%, yang menyatakan cukup puas sebesar 42%, dan yang menyatakan tidak puas 1%. Berdasarkan tabel di atas bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di perawang masih dirasakan cukup memuaskan oleh karyawan.

### **5.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pulp Making 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk di perwang**

Menurut Martoyo (2006;142) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa memang diinginkan oleh karyawan. menurut pendapat Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan

Kepuasan kerja karyawan hal yang sangat harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika kepuasan kerja karyawan yang dirasakan menurun akan menyebabkan penurunan semangat kerja dan prestasi kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja dan dapat merugikan perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi seorang pemimpin organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik memberi kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Maka Perusahaan ini memberikan gaji dan upah kepada karyawan sesuai dengan tingkat UMR dan pemberiannya rutin setiap bulan. Gaji yang diberikan juga mempertimbangkan prinsip keadilan dan kelayakan bagi karyawan sesuai dengan keahlian, kemampuan dan harapan yang dimiliki karyawan serta beberapa bonus dan tunjangan-tunjangan serta beberapa fasilitas yang akan diberikan untuk meningkatkan kepuasan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Perusahaan ini juga harus memperhatikan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapai suasana yang nyaman karena sesuatu yang ada didalam ruang kerja dan disekitar karyawan baik baik fisik dan non fisik akan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **5.4 Analisa Data**

### **5.4.1 Uji Kualitas Data**

#### **5.4.1.1 Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahih suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r \geq 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika suatu item dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya.

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program

SPSS 17.0. untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reabilitas seperti dalam tabel 5.8 sebagai berikut :

**Tabel 5.8 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Pearson Korelasi	Kesimpulan
Kompensasi ( X1 )	X1.1	0.658	Valid
	X1.2	0.745	Valid
	X1.3	0.726	Valid
	X1.4	0.522	Valid
	X1.5	0.675	Valid
Lingkungan Kerja ( X2 )	X2.1	0.593	Valid
	X2.2	0.542	Valid
	X2.3	0.407	Valid
	X2.4	0.369	Valid
	X2.5	0.433	Valid
Kepuasan Kerja ( X3 )	Y.1	0.402	Valid
	Y.2	0.632	Valid
	Y.3	0.371	Valid
	Y.4	0.638	Valid
	Y.5	0.649	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan 2013

Dari tabel 5.11 diatas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas ( Kompensasi dan lingkungan kerja ) dan variabel terikat (kepuasan kerja ) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $> 0.3$ .

#### 5.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang – ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6

Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang telah dilakukan melalui program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.9 : Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi ( X1 )	5	0.850	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	5	0.711	Reliabel
Kepuasan Kerja ( Y )	5	0.764	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan 2013

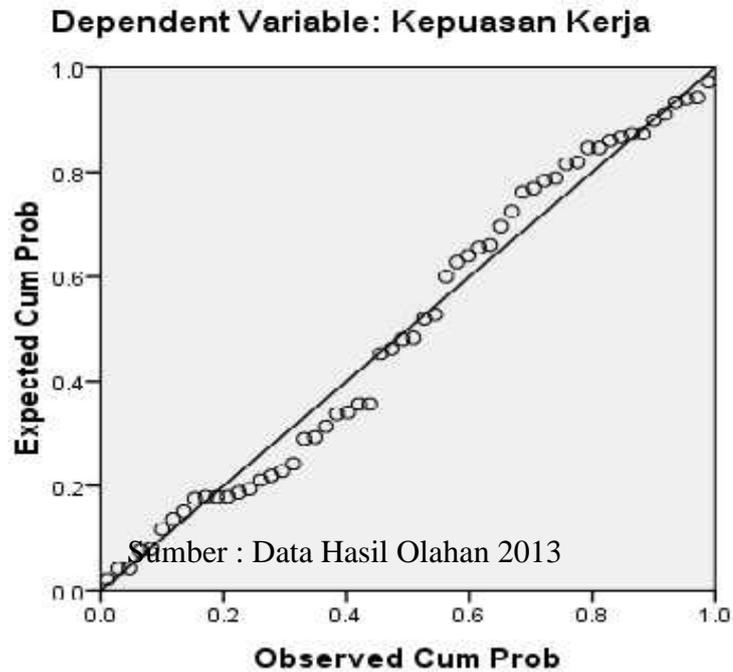
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) berada diatas 0.6 maka menunjukkan bahwa data kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dipercaya.

#### **5.4.1.3 Uji Normalitas Data**

Setelah melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Langkah selanjutnya melakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel tersebut bersifat normal. Uji normalitas data dilakukan dengan cara analisis grafik. Jika data meyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data dapat dikatakan normal.

Gambar 5.1

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Dari grafik tersebut terlihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

#### **5.4.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **5.4.2.1 Uji Autokorelasi**

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen satu sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan test statistik Durbin – Watson. Hasil dari uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10 : Rekapitulasi Hasil Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.605	2.291

Sumber : Data Hasil Olahan 2013

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $d_{hitung}$  ( Durbin Waston ) yaitu 2.291 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi. Yang dimana ketentuan tersebut sebagai berikut :

- Apabila angka DW dibawah -2 maka ada autokorelasi positif
- Apabila angka DW di antara -2 dan + 2 maka tidak ada autokorelasi
- Apabila angka DW di atas +2 maka ada autokorelasi negatif

#### 5.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah variabel bebas saling berhubungan secara linier. Apabila sebagian atau seluruh variabel bebas berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinieritas akan menjadi masalah bila derajat besar dan apabila derajat rendah maka multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya bagi regresi. Uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai variance inflation factor (*VIF*) dan nilai *Tolerance*. Suatu model dikatakan memiliki kecenderungan adanya gejala multikolinieritas adalah apabila memiliki *VIF* disekitar  $< 10$  dan Nilai tolerance mendekati 1. Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.11 : Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	0.942	1.062
Lingkungan Kerja	0.942	1.062

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa angka tolerance variabel kompensasi dan lingkungan kerja  $> 1$  dan VIF-nya  $< 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.

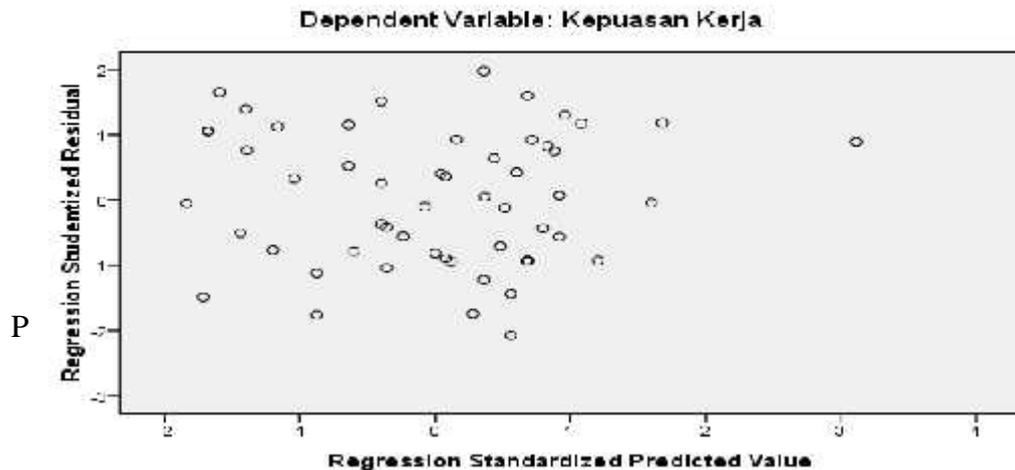
#### **5.4.2.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari *scatterplot* antara nilai predeksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot berikut ini:

Gambar 5.2

Scatterplot



Sumber : Data Hasil Olahan 2013

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa titik – titik membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai.

### 5.4.3 Analisis Regresi Linear

Hasil dari mengolah data variabel menggunakan program SPSS 17.00 for windows dengan analisis regresi linear berganda diperoleh output data seperti pada tabel berikut :

**Tabel 5.12 : Rekapitulasi Hasil analisis regresi linear berganda**

Model	Unstandardiezed Coefficients	
	B	Std.Error
1 ( Constantant )	5.412	1.617
Kompensasi	0.349	0.070
Lingkungan kerja	0.416	0.084

Sumber : Data Hasil Olahan 2013

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas diperoleh koefisiensi untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,349 dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,416 dan konstanta sebesar 5,412

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel tersebut maka dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.412 + 0,349 X1 + 0,416 X2 + e$$

Hasil analisis dalam persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta ( $a$ ) sebesar 5,412 artinya adalah apabila kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 5,412
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,349 artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,349. Dan sebaliknya jika kompensasi menurun sebesar 1 satuan maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,349
- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,416, artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,416, dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun sebesar 1 satuan maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,416
- d. Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error ( $e$ ) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## 5.4.4 Uji Hipotesis

### 5.4.4.1 Uji Simultan ( Uji F )

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji F menggunakan program statistik SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.13 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Simultan ( Uji F )**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.892	2	83.446	32.392	.000 <sup>a</sup>
	Residual	136.536	53	2.576		
	Total	303.429	55			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan 2013

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05. Syarat hipotesis dapat diterima apabila signifikannya  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas dapat diketahui nilai F tabel sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F \text{ tabel} = 56 - 2 - 1 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 53 ; 2$$

$$F \text{ tabel} = 3,172$$

Keterangan n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

1 : Konstanta

Dengan demikian diketahui  $F \text{ hitung} = 32,392 > F \text{ tabel} = 3,172$  sehingga seluruh variabel independen ( kompensasi dan lingkungan kerja )

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( kepuasan kerja ) dengan tingkat signifikannya  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini disesuaikan dengan syarat diatas yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel independen ( kompensasi dan lingkungan kerja ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent ( kepuasan kerja ).

#### 5.4.4.2 Uji Parsial ( uji t )

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Hasil uji t menggunakan program SPSS yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 5.14 : Rekapitulasi Hasil Pengujian Parsial (uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.412	1.617		3.347	.002
Kompensasi	.349	.070	.472	4.974	.000
Lingkungan Kerja	.416	.084	.469	4.942	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan 2013

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas T hitung dengan probabilitas 0,05.  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  dapat diterima jika  $t$  hitung  $< t$  tabel dan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel. Diketahui nilai  $t$  tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan persamaan berikut :

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$t \text{ tabel} = 56 - 2 - 1 : 0,05/2$$

$$= 53 : 0,025$$

$$= 2,006$$

Keterangan      n : Jumlah

                            k : jumlah variabel bebas

                            1 : konstan

Berdasarkan pertimbangan tabel diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Diketahui kompensasi t hitung (4,974) > t tabel (2,006) dengan signifikan (0,000) < 0,05. Sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Diketahui lingkungan kerja t hitung (4,942) > t tabel (2,006) dengan signifikan (0,000) < 0,05. Sehingga terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **5.4.5 Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel – variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistimasikan nilai variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.00 for windows. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.16 : Rekapitulasi Hasil koefisiensi determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.533

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Hasil Olahan 2013

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R yang menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,742, artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen ( kompensasi dan lingkungan kerja ) dengan variabel dependen ( kepuasan kerja ) memiliki hubungan yang kuat.

Menurut Sugiyono yang dikutip dalam Priyanto (2010:65) Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

- 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

Pada angka *adjusted R square* atau koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,550, hal ini berarti pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen ( kepuasan Kerja ) adalah sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan uji hipotesis. Diketahui bahwa :

Berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel penelitian yaitu kompensasi (4,974), dan lingkungan kerja (4,942), jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (2,006) maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independent dalam penelitian ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan Kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan asas keadilan dan kelayakan pada pekerjaan dimana faktor kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Martoyo kepuasan merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak titik temu antara balas jasa kerja yang diberikan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. maka dari itu perusahaan harus memperhatikan Dan juga perusahaan harus menciptanya suasana dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan sehingga timbul semangat kerja dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari Uji F dimana  $F_{hitung}$  (32,392) >  $F_{tabel}$  (3,172). Hasil koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan berkurang.

Oleh karena itu pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan berkurang sehingga tercipta semangat kerja pada karyawan dan dapat menjalankan aktifitas dengan maksimal sehingga tercapainya tujuan dan perusahaan juga harus selalu memperhatikan kebijakan-kebijakan yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena mengingat kepuasan kerja memiliki arti yang penting bagi karyawan. Adapun dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,742 yaitu memiliki hubungan yang kuat.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta menyampaikan saran – saran yang mungkin bisa menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **6.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh bentuk persamaan regresi  $Y = 5,412 + 0,349 X_1 + 0,416X_2$ . Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,349 yang berarti jika kompensasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,349. Sedangkan pada koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,416 yang berarti jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,416.
2. Berdasarkan hasil analisis uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel kompensasi dengan nilai koefisien 4,974. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dengan nilai koefisien 4,942.
3. Secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan  $F_{hitung} (32,392) > F_{tabel} (3,172)$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

4. Sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

## **6.2 Saran**

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan maka, sebagai pihak perusahaan agar selalu memperhatikan dan menerapkan keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan merasa pemberian kompensasi telah sesuai dengan tingkat kerja yang dilakukan untuk perusahaan, sehingga tingkat kepuasan karyawan meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan maka, peneliti menyarankan agar perusahaan lebih menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperhatikan kebersihan, kenyamanan, keamanan dan keselamatan kerja karyawan sehingga mengurangi tingkat kebosanan, kejenuhan dan kecelakaan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor – faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk lebih mengembangkan wawasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2007, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Garry, 2005. *Manajemen sumber daya manusia Jilid Dua Terjemahan*, Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.
- Flippo, Edwin. B, 2002. *Manajemen Personalia cetakan kedelapan*, Yogyakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko, T.hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Irsyandi, Bambang, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru
- Larasati, 2005. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.AI-Basi Parahyangan Ciamis Jabar, Skripsi, Falkutas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Robert.L, dan John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, BPFE, Yogyakarta,
- Moh.As'ad, 2008, *Psikologi Industri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rasda Karya, Yogyakarta
- Nitisemito, Alexs, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Priyanto, Duwi, 2010, *Paham analisis statistik data dengan SPSS cetakan 1*, mediakom, Yogyakarta
- Rivai, veithizal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi Jilid 1*, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ria Susanti, 2011. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Kalimantan Steel Pekanbaru*. Skripsi, Falkutas Ekonomi UIN Sultan Syarif Khasim Riau
- Rezki, 2008. *Analisis kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu*. Skripsi, Falkutas Ekonomi UIN Sultan Syarif Khasim Riau.
- Sopiah ,2008, *Prilaku Organisasional*, Yogyakarta : CV Andi
- Sedarmayanti, 2008, *SumberDaya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sumarni, Murti dan Jhon Soeprihanto, 2000, *Penghantar Bisnis ( Dasar – Dasar Ekonomi Perusahaan)*, Liberty, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, *Manajemen Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Umam, Khaerul, 2010, *Prilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka setia
- Wibowo,2011, *Manajemen Kinerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta