

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT.KORAL KAMPAR DI KUOK**

SKRIPSI



OLEH

PEBBRIANSYAH
10871004444

**PROGRAMS1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIMRIAUI
PEKANBARU
2013**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.KORAL KAMPAR DI KUOK OLEH :

PEBBRIANSYAH

Penelitian ini dilakukan di PT.Koral Kampar yang terletak di Kabupaten Kampar, perusahaan ini bergerak di bidang pertambangan galian C. Dalam penelitian ini kompensasi dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas dan yang jadaai variabel terikat ialah kepuasan kerja. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, yang teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikansampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatip kecil. tujuan dari penelitian ini untuk menghitung seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Koral Kampar di Kuok

Pengujian hipotesis dalam peneloitian ini menggunakan regresi liener berganda. Setelah diuji menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana nilai F hitung (3,609) > F tabel (3,32), sedangkan secara parsial variabel independen kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang mana nilai t hitung (2,448) > F tabel (2,039), sedangkan variabel independen lingkungan kerja berpengaruh negative dengan t hitung (-0,143) < t tabel (2,039). Hasil dari koefisien korelasi 0.440 dan kuefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,194. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja mampu dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 19,40%.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Assalmu'alaikumWarahmatillahiWabarakatuh

Alhamdulillah, segenappujisertasyukurhanyakepada Allah SWT.Taksanggupkumenghitungbetapabanyaknikmat, rahmatdanhidaya yang Allah SWT limpahkan, nikmatkesenangankecukupan, rahmatdo'a yang kaukabulkandankeinginan yang kauwujutkanmaupunhidayahcobaaan, ujiandantegurmusehinggadengansemuaitupenulisdapatmenyelesaikanskripsiini. Shlawatberangkaikansalamsenantiasatercurakepadabagindarasulullah Muhammad SAW yang menjadipanutandanjunjunganmutlakumatmanusia di dunia.

Penuliskripsiinidiselesaikangunamelengkapitugasakhir Program S1 JurusanManajemenKonsntrasiSumberDayaManusiaFakultasEkonomidanIlmuSosi alUniversitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau.Adapunjudulskripsiiniadalah "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.KORAL KAMPAR DI KUOK".Penulismenyadariskripsiinijauhdarikesempurnaan, masihbanyakterdapatkesalahan, kekuranganmaupunkekhilapan, sehinggapenulismengharapkanpreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaanskripsiini.

Padakesempataninipenulisinginmengucapkanterimakasihkepada yang terhormat :

1. BuatAyahandanIbunda yang telahmemberikanbantuansecaramorilmaupun material,

terimakasih atas motivasinya dan terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang telah berjasakepadapenulisan.

2. Bapak prof. Dr. M. Nazir Karim, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Mahendra, M. Ec, Phd selaku dekan fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, serta pembantu dekan I, II dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak Mulia Sosiady, SE, MM, Akselaku pengelola Jurusan Manajemen dan Ibu Lusiwati, SE, M.BA sebagai sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
5. Ibu Henni Indrayani SE, MM selaku pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang di luangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini semoga ibu di berikesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah di ajarkan.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU. Yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini.
7. Pimpinan serta staf dan seluruh karyawan PT. Koral Kampar yang telah memberikan informasi dan data kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

8. Sahabat dan teman-teman yang tidak bosan-bosan memberikan motivasi dan semangat kepada saya hingga kripsi ini selesai.

Akhirnya kepada Allah sayamohon ampunan dan berdo'a semoga diberi limpahan rezeki.

Semoga kripsi ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang sama. Sesungguhnya perjalanan hidup kudanku hanya engkau yang tau, akulah yang berkewajiban berikhtihar, berdo'adan beribadah kepadaMu.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabararakatu.

Pekanbaru, Juli 2013
Penulis

Pebbriansyah

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. LatarBelakangMasalah..... | 1 |
| B. PerumusanMasalah..... | 6 |
| C. TujuanPenelitiandanManfaatPenelitian..... | 6 |
| D. SistematikaPenulisan..... | 7 |
| BAB II : TELAAH PUSTAKA | |
| A. KepuasanKerja..... | 9 |
| 1. PengertianKepuasanKerja..... | 9 |
| 2. Faktor – faktor yang MempengaruhiKepuasanKerja..... | 11 |
| 3. DampakKepuasan danKetidakpuasanKerja..... | 13 |
| a. DampakTerhadapProduktivitas..... | 14 |
| b. Dampakterhadapketidakhadirandankeluarnyatengahakerja..... | 14 |
| c. DampakterhadapKesehatan..... | 15 |
| 4. Teori – TeoriKepuasanKerja..... | 15 |
| a. TeoriKetidaksesuaian..... | 15 |
| b. TeoriKeadilan..... | 16 |
| c. TeoriduafaktorHerzberg..... | 16 |
| B. Kompensasi..... | 17 |
| 1. PengertianKompensasi..... | 17 |
| 2. TujuanKompensasi..... | 18 |
| 3. JenisKompensasi..... | 22 |
| 4. Faktor – Faktor yang mempengaruhiKompensasi..... | 23 |
| C. LingkunganKerja..... | 26 |
| 1. PengertianLingkunganKerja..... | 26 |
| 2. JenisLingkunganKerja..... | 28 |
| 3. Faktor-Faktor yang DapatMempengaruhiLingkunganKerja..... | 28 |

| | |
|---|----|
| D. PenelitianTerdahulu..... | 33 |
| E. Pandangan Islam TerhadapKepuasanKerjadanKompensasi.. | 35 |
| F. KerangkaPemikiran..... | 37 |
| G. Hipotesis..... | 38 |

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--------------------------------|----|
| A. LokasiPenelitian..... | 40 |
| B. JenisdanSumber Data..... | 40 |
| C. MetodePengumpulan Data..... | 40 |
| D. PopulasiSampel..... | 41 |
| E. UjiKualitas Data..... | 41 |
| F. UjiAsumsiKlasik..... | 42 |
| 1. UjiNormalitas..... | 43 |
| 2. UjiMultikolinearitas..... | 43 |
| 3. UjiHeteroskedastisitas..... | 44 |
| 4. UjiAutokolerasi..... | 44 |
| G. AnalisaData..... | 45 |

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. SejarahSingkat Perusahaan..... | 49 |
| B. StrukturOrganisasi Perusahaan..... | 49 |

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| A. IdentitasResponden..... | 54 |
| B. DeskripsiVariabelPenelitian..... | 56 |
| 1. Kompensasi..... | 56 |
| 2. LingkunganKerja..... | 63 |
| 3. KepuasanKerja..... | 71 |
| C. UjiKualitas Data..... | 76 |
| 1. Validitas..... | 76 |
| 2. UjiReliabilitas..... | 78 |
| D. AsumsiKlasik..... | 79 |
| 1. UjiNormalitas Data..... | 79 |
| 2. UjiMultikolineritas..... | 79 |
| 3. UjiHetroskedastisitas..... | 79 |
| E. Anlisis Data..... | 79 |
| 1. AnalisisRegresiLienerBerganda..... | 80 |
| F. UjiHipotesis..... | 81 |

| | |
|--|----|
| 1. Uji F..... | 81 |
| 2. PengaruhSecarahPersialUji t (t Test)..... | 82 |
| G. UjiR (KoefisienKorelasi)..... | 83 |
| H. Uji R (R Squar)..... | 83 |
| I. Pembahasan | 84 |

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 86 |
| B. Saran-saran..... | 88 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

TENTANG PENULISAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja karyawan pada perusahaan merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya.

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Agar hal itu dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau

organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Hal yang menjadi penting dari faktor-faktor di atas adalah masalah kompensasi, karena balas jasa berupa kompensasi biasanya telah di tentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya balas jasa mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang di terima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan itu. Loyalitas dan integritas yang di tunjukan oleh para karyawan yang merasa puas terhadap pimpinannya.

Oleh karena itu pimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja perlu adanya dua dimensi dalam sikap seorang pimpinan, yang pertama dimensi berpusat pada karyawan yaitu kepedulian terhadap karyawan, dan yang kedua dimensi memberi kesempatan kepada karyawan untuk ikut mengambil keputusan.

Dalam perkembangannya PT.Koral Kampar telah berusaha untuk memberikan yang terbaik yaitu kepuasan kerja bagi karyawannya. Jumlah

karyawan pada PT.Koral Kampar tahun 2007-2011 dapat di lihat dari table berikut ini :

Tabel I.1 : Jumlah Karyawan dan Tingkat LTO padaPT.Koral Kampar Tahun 2007-2011

| No | Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | Tingkat LTO (%) |
|----|-------|----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------|
| 1 | 2007 | 27 | 3 | 3 | 30 | 10,52 |
| 2 | 2008 | 25 | 7 | 3 | 29 | 11,11 |
| 3 | 2009 | 30 | 7 | 4 | 33 | 12,69 |
| 4 | 2010 | 27 | 12 | 5 | 34 | 16,39 |
| 5 | 2011 | 25 | 13 | 5 | 33 | 18,18 |

Sumber : PT.Koral Kampar 2012

Dari table diatas terlihat bahwa pada tahun 2007 tingkat LTO sebesar 10,52%, pada tahun 2008 LTO naik menjadi 11,11%, pada tahun 2009 tingkat LTO juga naik menjadi 12,69%, dan tahun 2010 tingkat LTO menjadi 16,39%, dan tahun 2011 LTO kembali naik menjadi 18,18%. Apabila masalah ini tidak dicari solusinya, maka di khawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi yang tentunya akan membawa dampak lanjut yang lebih luas lagi baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak piskologis yang di alami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk di wujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan di pasar kerja semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya ketidak mampuan mereka untuk keluar tersebut di wujudkan

dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka serta kurang merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidak disiplin dalam bekerja dan lebih paranya lagi akan menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Untuk melihat tingkat kompensasi yang di berikan perusahaan pada tahun 2012 dapat dilihat dari table berikut :

Table I.2 : Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT.Koral Kampar Tahun 2011

| No | Jabatan | Gaji (Per Bulan) | Uang Makan (Per Hari) | Uang Kesehatan (Per Hari) | Uang Lembur (Per jam) |
|----|-------------------|------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1 | Administrasi | Rp. 2.400.000 | Rp. 20.000 | Rp. 3.000 | Rp. 5.000 |
| 2 | Logistik | Rp. 2.400.000 | Rp. 15.000 | Rp. 3.000 | Rp. 5.000 |
| 3 | Pengawas lapangan | Rp. 3.000.000 | Rp. 15.000 | Rp. 3.000 | Rp. 5.000 |
| 4 | Operator Crusher | Rp. 2.500.000 | Rp. 15.000 | Rp. 3.000 | Rp. 5.000 |
| 5 | Operator Loader | Rp. 2.500.000 | Rp. 15.000 | Rp. 3.000 | Rp. 5.000 |
| 6 | Pekerja harian | Rp.1.500.000 | Rp. 15.000 | Rp. 3.000 | Rp. 5.000 |
| 7 | keamanan | Rp. 1.500.000 | Rp. 15.000 | Rp. 3.000 | |

Sumber : PT.Koral Kampar 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan bahwa bahwa di bagian Administrasi mendapatkan gaji sebesar Rp. 2.400.000 dan uang makan sebesar Rp. 20.000, sedangkan di bagian Logistik hanya mendapatkan uang makan sebesar Rp. 15.000. Adapun Pengawas lapangan mendapatkan gaji sebesar Rp.

3.000.000 ini jauh berbeda dengan pegawai lainnya, dan di bagian operator mendapatkan gaji Rp. 2.500.000 sedangkan Keamanan hanya mendapatkan gaji sebesar Rp. 1.500.000 perbulan.

Walaupun jumlah gaji karyawan di PT.Koral Kamar sesuai upah minimum bahkan lebih tetapi masih banyak keluhan-keluhan dari karyawan, mungkin ini juga disebabkan oleh tingginya biaya hidup di tempat ia tinggal, ini menandakan kepuasan kerja belum tercapai.

Selain kompensasi, kepuasan di pengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT.Koral Kamar bagian Administrasi bekerja dalam ruangan mendapatkan pencahayaan bagus, ruangan tertata rapi, temperature standar, dengan begini karyawan bekerja dengan baik, ini tidak menjadi masalah, tapi yang menjadi masalah di bagian operator dan pekerja harian, operator bekerja di lingkungan temperatur panas, tingkat kebisingan tinggi, getaran mesin, dan udara tercemar, walau pun disini ada rekan kerja tapi tidak memuaskan, sehingga menjadi masalah tersendiri ini lah yang harus di atasi oleh perusahaan, misalnya meredam suara mesin, karena kebisingan dapat berdampak kepada keamanan karyawan misalnya menimbulkan kesalahan komunikasi, dengan meredam kebisingan di tempat kerja sedikit memperbaiki keadaan karena para pekerja mampu berkonsentrasi dalam berkerja sehingga mengurangi kecelakaan kerja dan kepuasan kerja dapat di capai.

Melihat keadaan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.KORAL KAMPAR DI KUOK”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari data dan penjelasan pada latarbelakang masalah di atas dapat di buat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi pada PT.Koral Kampar ?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT.Koral Kampar ?
3. Bagaiman kepuasan Kerja karyawan PT.Koral Kampar ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Koral Kampar ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi karyawan PT.Koral Kampar di Kampar
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja PT.Koral Kampar di Kampar
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT.Koral Kampar di Kampar
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Koral Kampar

b. Manfaat Penelitian

1. Sebagai pengembangan ilmu bagi penulisan dalam menerapkan pengetahuan manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan perusahaan lebih lanjut khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.
3. Sebagai penambah wawasan serta sebagai sumbang pikir dalam rangka pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

D. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami dan mengambil pengertian dalam penulisan ini, maka penulis akan mengelompokkan ke dalam enam (6) bab. Adapun ringkasan dari masing - masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini akan di uraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan di uraikan kajian teori yang berisikan uraian tentang pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan variable penelitian, serta operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan di uraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta aktifitas perusahaan

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah di lakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SASARAN

Dalam bab ini akan di uraikan tentang kesimpulan dan saran-saran berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya guna mendapatkan hasil yang optimal.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beranekaragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia di artikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, di capai dan di nikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang di sebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kegiatan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Handoko (2003 : 193) mengemukakan kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut **Yulk dan Waxley dalam Sutrisno (2009 : 81)**, kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. **Tiffin dalam Sutrisno (2009 : 81)**, mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

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

Luthans (2006 : 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja sering di tentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan kerja mereka.

Dari beberapa pengertian di atas meskipun berbeda-beda tapi memiliki maksud yang sama yaitu kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2008 : 204)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kompensasi yang adil dan layak
- b. Penempatan dan sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Sesuana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut **Robbins dalam Sutrisno (2009 : 85)** bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh :

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Kesesuaian kepribadian dalam pekerjaan

Sutrisno (2009 : 86) Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja ialah :

- a. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

b. Faktor sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju.

Menurut Job Descriptive Index **Rivai (2004 : 856)** faktor penyebab kepuasan kerja ialah :

- a. Bekerja pada tempat yang tepat
- b. Pembayaran yang sesuai
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
- e. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Menurut **Winandri (2004 :54)** faktor yang relatif independen yang menyumbangkan kearah pembentukan kepuasan yang dicapai dari situasi pekerjaan total adalah

- a. Kepuasan intrinsik dari pekerjaan
- b. Kepuasan dengan perusahaan yang bersangkutan
- c. Kepuasan dengan supervise
- d. Kepuasan imbalan yang diperoleh
- e. Kesempatan akan mobilitas

Gouzali (2003 : 60) Adapun yang menjadi ciri-ciri rendahnya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan ialah:

- a. Prestasi yang di hasilkan karyawan
- b. Tingkat kemangkiran karyawan

c. Tingkat keresahan karyawan

Mulia (2003 : 37) Ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan

- a. Pekerjaan yang tidak menoton
- b. Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat
- c. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya
- d. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang selektif
- e. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa, sehingga tidak menyia-nyiakan waktu dan tenaga karyawan
- f. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil kerjanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang

Menurut **Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno (2009 : 84)** Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah

- a. Kebijakan perusahaan
- b. Supervisor
- c. Kondisi kerja
- d. Gaji

3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dan kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, dan dampak terhadap kesehatan.

a. Dampak Terhadap Produktivitas

Vroom dalam Sutrisno (2009 : 87) mengatakan bahwa produktivitas kerja di pengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. **Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2009 :87)** mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang di terima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsiik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja

b. Dampak terhadap ketidak hadiran dan keluarnya tenaga kerja.

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda.Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja.Lain halnya dengan berhenti atau keluar pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka ebih besar kemungkinanya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut **Steers dan Rhodes dalamSutrisno (2009 :88)** mereka melihat adanya dua faktor pada prilaku hadir, yaitu motivasi dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir di pengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuuk datang pada pekerjaan.

Robbins dalam Sutrisno (2009 : 88) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat di ungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selaluh mengeluh, mem bangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

c. Dampak terhadap kesehatan

Sutrisno (2009 :88)Salah satu temuan yang penting dari kajian yang di lakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan epektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

4. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Rivai(2004 : 856) Ada beberapa teori kepuasan kerja dan hasil riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara prilaku dan hasilnya. Diantaranya berbagai teori kepuasan kerja yang di kemukakan oleh para ahli, ada beberapa yang paling menonjol

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang di anggap akan di dapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam 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 di pergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang di peroleh dari pekerjaannya, seperti: upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bias pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

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

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan ini menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan *dissatisfiers*. *Satisfiers*

ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfies (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi karyawan penentu tingkat kompensasi penting karena uang upah atau gaji seringkali merupakan alat Satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara

ekonomis, hal itu juga merupakan salah satu faktor yang paling menentukan status dalam masyarakat. Bagi perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai.

Sirait (2006 : 181) Kompensasi ialah hal yang di terima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang di berikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang di berikan untuk organisasi.

Bulter dalam Sutrisno (2009 : 221) mengemukakan kompensasi ialah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberi kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Sutrisno (2009 : 197) kompensasi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang di refleksi dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2. Tujuan Kompensasi

Sutrisno (2009 : 228) program pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya kompensasi yang diberikan memadai. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai atau karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang di sepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang kualifaied untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa di berikan cukup besar maka manejer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensasinya yang kompotitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatip kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Maka akan menyadari serta akan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat kerja

Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat di hindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut **Netisemito (2003 :137)** untuk mencapai tujuan tersebut, juga harus di perhatikan syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat meningkat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Komposisi dari kompensasi diberikan harus di perhatikan

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpula bahwa bila kompensasi yang di bayarkan secara benar maka para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan orginasisasi. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebab besar kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Menurut **Simamora (2004 : 423)** kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang akan memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi karyawan yaitu:

- a. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja
- b. Mengikat karyawan
- c. Menahan karyawan yang berprestasi
- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- f. Memenuhi kebutuhan karyawan

Menurut **Sirait (2006 : 182)** ketidakpuasan pembayaran akan menimbulkan :

- a. Keinginan untuk mencari imbalan yang lebih
- b. Mogok kerja
- c. Keluhan-keluhan
- d. Pegawai mencari pekerjaan yang menawarkan gaji yang lebih tinggi
- e. Berkurangnya rasa tertarik pada dari pegawai akan pekerjaannya yang sekarang
- f. Pegawai mencari pekerjaan sampingan di tempat lain, sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak di perhatikan

3. Jenis Kompensasi

Menurut **Nawawi (2004 : 130)** jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung adalah upah atau gaji tetap yang di bayarkan berupa uang secara berskala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali
- b. Kompensasi tidak langsung adalah imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan pada para pekerja atau anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan.

c. Insentif adalah imbalan yang di berikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar memotivasi dan produktovitas kerjanya tinggi, sifat nya tidak tepat atau sewaktu-waktu.insentif terdiri dari :

Menurut **Rivai (2009 : 746)**kompensasi di bedakan menjadi dua yaitu, kompensasi yang bersifat langsung dan kompensasi yang tidak langsung. Dalam kompensasi langsung di bedakan pula antara lain :

a. Gaji

Ialah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekwensi diri kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberika sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga di katakan sebagai bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang di hasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji jumlahnya tetap, besar upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karnah kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji yang merupakan kompensasi yang berdasarkan kinerja.

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan

sebagai upaya meningkatkan kesajeteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi, tunjangan uang pensiun dan lain-lain.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sutrisno (2009 : 224) faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi leratip kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatip besar

b. Kemampuan dan Kesedian Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatip kecil.

c. Serikat Buruh dan Organisasi karyawan

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

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit kompensasi kecil.

e. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya apabila biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

f. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang relatif kecil. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggungjawab yang besar akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

g. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan dan pengalaman kerja lebih lama gaji balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji atau kompensasi kecil.

h. Kondisi Perekonomian

Apabila perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju tingkat kompensasi rendah, karena banyak terdapat (*disquashed unemployment*).

i. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena

mebutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan risikonya kecil maka tingkat upah yang dibayarkan tentu akan relatif kecil.

j. Pemerintah dengan Undang-Undang Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang Keppres telah menetapkan besarnya upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah wajib melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenangnya.

Selain itu menurut **Hasibuan (2002 : 127)**, faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
- c. Biaya hidup
- d. Posisi jabatan karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
- f. Produktivitas kerja karyawan
- g. Serikat buruh atau organisasi

Selain itu masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar atau kecilnya kompensasi yang perlu mendapat perhatian prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik, serta kepuasan kerja akan tercapai. Untuk lebih memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini penulis hanya membahas kompensasi finansial.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Nitisemito (2002 : 183) Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Lingkungan kerja suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sidarmayati (2002 :1) lingkungan kerja ialah seluruh alat perkakas yang di hadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerja, serta pengaturan bekerjanya baik sebagai kelompok.

Menurut **Nitisemito (2002 : 184)** Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Keinginan berprestasi karyawan yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja/produktivitas akan lebih mudah.

Peran pimpinan dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat

menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garisbesar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2002 : 21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2002 : 21) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan

bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Faktor-Faktor Yang dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memerlukan pengaturan dan penataan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti (2002 : 6) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. . Suara Bising

Masalah yang sampai saat ini belum bisa diatasi secara optimal yaitu suara bising, karena suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Suara bising yang terus-menerus dalam bekerja juga tidak baik untuk para karyawan, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

b. Keamanan Kerja

Setiap perusahaan mempunyai tingkat dan cara pengamanan yang berbeda, hal ini bertujuan untuk memberi rasa aman dan nyaman kepada para karyawan dalam bekerja. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, kebanyakan perusahaan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. Penerangan/ Cahaya

Penerangan atau cahaya sangat penting dan besar manfaatnya bagi karyawan dalam keselamatan dan kelancaran bekerja terutama penerangan di lingkungan kerja bagian produksi, karena sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan yang menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suhu Udara

Lingkungan kerja yang bersih, tidak kotor akan berpengaruh terhadap udara disekitar ruang kerja karyawan. Udara dikatakan kotor apabila

kadaroksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu rasa sejuk dan segar dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh karyawan.

e. Pewarnaan

Pewarnaan di dinding ruang kerja juga berpengaruh pada keadaan jiwa karyawan, masalah warna juga berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan komposisi warna yang lembut sehingga akan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa nyaman bekerja.

f. Ruang Gerak.

Mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Sedarmayanti (2002 : 7) Kemudian faktor–faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Struktur kerja

Maksudnya adalah sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

b. Tanggung jawab kerja

Maksudnya adalah sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

c. Perhatian dan dukungan pemimpin

Maksudnya adalah sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

d. Kerja sama antar kelompok

Maksudnya adalah sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

e. Kelancaran komunikasi

Maksudnya adalah sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, keduanya lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

D. Penelitian Terdahulu

1. Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini penelitian yang dilakukan oleh **Darwin Azhar(2002)**, dengan judul “faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT.Putra Darma Cemerlang Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, peralatan pekerjaan, kompensasi, berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara positif perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, di samping itu peneliti menguji hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh kepada kepuasan kerja. Hasilnya bahwa secara langsung kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan peralatan kerja berpengaruh terhadap kepuasasn kerja sebesar 0.506. hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kompensasi faktor yang dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
2. Penelitian Agung Supriyanto yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pabelan Dengan tingkat pendidikan sebagai variabel kontrol.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat pendidikan sebagai variabel kontrol. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan pada PT, Pabelan sebanyak 70 orang. Sampel yang di gunakan 50% dari 70 karyawan yaitu sejumlah 35 orang. Yang pertama perhitungan sebelum variabel kontrol dan yang kedua perhitungan setelah menggunakan variabel kontrol. Berdasarkan perhitungan analisis linier berganda yang pertama di peroleh persamaan garis regresi $Y = 1,471 + 0,542X_1 + 0,327X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini di tunjukan oleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini di tunjukan nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini di tunjukan oleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya kepuasan kerja karyawan berbeda signifikan antara karyawan berpendidikan tinggi dan berpendidikan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t statistik (t-hitung) lebih besar dari nilai t tabel ($2,736 > 1,960$) atau probabilitas lebih kecil dari, 05 ($0,010 < 0,05$).

Dari hasil penelitian terdahul di atas, dapat di lihat bahwa terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hasil akhir dari penelitian yang terdahulu yang mana dari masing-masing variabel yang di ajukan pada penelitian

tersebut bahwa variabel kompensasi yang paling memengaruhi kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan faktor yang dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Korala Kampar adalah variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

E. Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Kompensasi

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

Allah berfirman dalam surat Al-Rahman ayat 60 yang berbunyi

الإِحْسَانُ إِلَّا الْإِحْسَانِ جَزَاءُ هَلْ

Artinya : *Perbuatan baik tidak akan dibalas kecuali dengan pahala yang baik pula.*

Maksud dari surat di atas ialah perbuatan yang baik dibalas dengan yang baik pula, jadi dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam islam kita menanamkan kebaikan terhadap diri kita sendiri terlebih dahulu sebelum kita mendapatkan kebaikan terhadap orang lain.

Allah dan rasulnya memerintahkan kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh .allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi

إِلْسَوَسَّرُذُوْنَا الْمُوْمِنُوْنَ سُوْلُهُمْ كَمَا لَلْهُقْسِيْرَ سَاعْمَلُوْا وَقَلْ

تَعْمَلُوا نَكْتُمِبِمَا فَعِلْتُمْ وَالشَّهَادَةَ الْعَيْبِ

Artinya: *Dan Katakanlah “Bekerjalah 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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan [At-Taubah : 105].,*

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

Rasulallah SAW bersabda

أَجْرُهُ لَهَا فَيَسْمَأُجِيرَ اسْتَأْجَرَ مِنْ

Artinya : *Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya.*

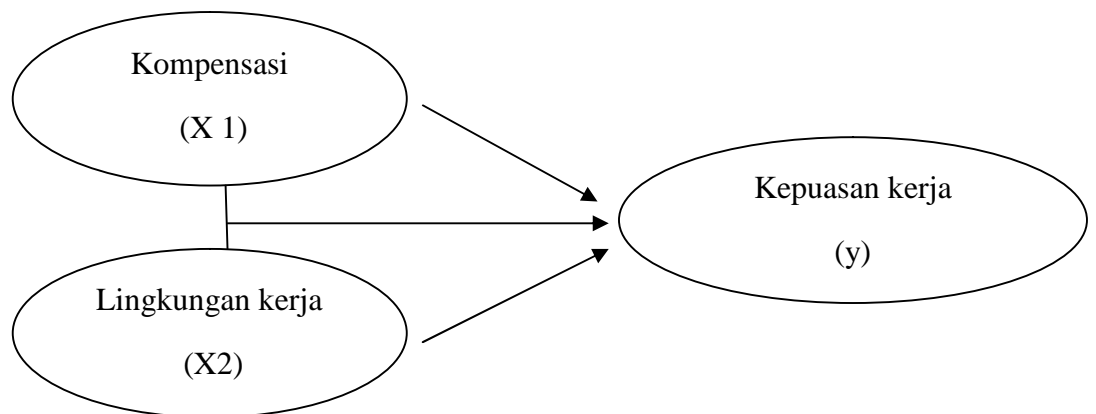
عَرَفُهُ حَقًّا نَقْبَلُ أَجْرَهُ هَالِجِيرَ أَعْطُوا

Artinya : *Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah dan dishahihkan al-Albani).*

Dari hadis di atas dapat dilihat Islam sangat memperhatikan karyawan, Islam menganjurkan memberi gaji karyawan sesegara mungkin dan selayaknya.

F. Kerangka Pemikiran

Dari beberapa penjelasan yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja, peralatan kerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.Koral Kampar.dengan demikian, maka dapat di buat sebuah gambar kerangka piker sebagai berikut.



Rivai (2009 : 746)

Gambar II.1

Kerangka Pikir

Menurut peneliti, salah satu aspek yang terpenting dalam Kepuasan Kerja karyawan di PT.Koral Kampar diduga di pengaruhi oleh lingkungan kerja, peralatan kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini di karenakan jika lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan itu baik, maka karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, maka kepuasan kerja karyawan umumnya dapat meningkat.

Dengan demikian, jika lingkungan kerja ataupun peralatan kurang baik, maka sudah di pastikan tingkat kepuasan kerja di perusahaan tersebut akanmenurun. Dengan demikian, maka lingkungan kerja dan peralatan dalam

sebuah perusahaan benar-benar di perhatikan agar kepuasan kerja karyawan terjaga dengan baik.

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di tarik sebuah hipotesis penelitian sebagaai berikut:

“Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Koral Kampar di Kuok”.

H. Variabel Penelitian

Untuk menjawab hipotesis yang telah penulis kemukakan, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independent

Variabel Independent yaitu variabel yang di rekayasa (dimanipulasi) untuk melihat pengaruhnya terhadap variable lain

Dalam penelitian ini variabel independent yaitu:

- Variabel Independent: - Kompensasi (X1)
- Lingkungan Kerja (X2)

2. Variabel Dependent

Variable dependent ialah Variable yang menjadi sasaran dari rekayasa atau manipulasi dari Variable bebas

Dalam penelitian ini variabel dependent yaitu:

- Variabel Dependent: - kepuasan kerja(Y)

Adapun definisi dan indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

| Variabel | Defenisi | Indikator |
|-----------------------|---|--|
| Kompensasi (X1) | Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada karyawan Sutrisno (2009 : 197) | 1. kelayakan 2. keadilan 3. kenayikan gaji 4. semangat kerja 5. kompensasi langsung 6. kompensasi tidak langsung 7. kompensasi non financial Sutrisno (2009 : 226) |
| Lingkungan kerja (X2) | Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya melakukan tugas yang di berikan NitiseMITO (2002 :183) | 1. Suara bising 2. Keamanan kerja 3. Kebersihan 4. Kerjasama 5. Tanggung jawab 6. Dukungan pemimpin 7. Suhu udara 8. Pencahayaan Sedarmayanti (2002 : 6) |
| Kepuasan kerja (Y) | Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannay. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan,2008 : 202) | 1. Prestasi yang dihasilkan karyawan 2. Tingkat kemangkiran karyawan 3. Tingkat keresahan karyawan 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Tingkat perputaran karyawan (Gouzali, 2003) |

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan langsung pada PT.Koral Kampar yang terletak desa Merangin, Kecamatan Kuok pada tahun 2012.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian melalui wawancara langsung dengan karyawan / responden.
2. Data Sekunder, yaitu data yang telah jadi dan tersedia pada perusahaan seperti data mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

C. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*)

wawancara adalah suatu pengumpulan data dengan menanyakan langsung kepada pimpinan dan karyawan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan pertanyaan objek penelitian.

2. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

yaitu metode pengumpulan data dengan jalan membuat daftar pertanyaan yang kemudian diajukan kepada pimpinan dan karyawan yang ditemui guna melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk tercapainya tujuan penelitian ini.

D. Populasi Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut. Adapun responden yang akan diteliti di PT.Koral Kompar adalah seluruh manajemen dan karyawan yang berjumlah sebanyak 33 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus.

E. Uji Kualitas Data

Instrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data sehingga kuisisioner dikatakan *reliable* jika jawaban konsisten bila diajukan pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda, untuk mengujinya maka digunakan Validitas dan Reabilitas.

1. Uji Validitas

Umar (2010 : 41). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada

suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika korelasi antara masing-masing indikator variabel terhadap total skor konstruk atau variabel menunjukkan hasil yang signifikan, hasil signifikan tersebut ditunjukkan dengan tanda bintang. Hal ini dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Tanda bintang dua (***) menunjukkan korelasi signifikan 0,01. sedangkan tanda bintang satu (*) menunjukkan korelasi signifikan 0,05.

2. Uji Realibilitas

Ghozali (2010 : 41) Uji Realibilitas sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode alpha. Pada uji realibilitas sampel yang digunakan sebanyak 33 responden. Suatu Konstruk atau variabel dikatakan realibel jika, memberikan nilai Cronbachs Alpha > 0,30. Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator secara umum menggunakan batas 0,30

F. Uji Asumsi Klasik

Pengukuran klasik yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokolerasi.

1. Uji Normalitas

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardizer Residual*. Deteksi dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan antara lain : (1) jika data menyabur di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik normal *P-P Plot of Regression Standardizer Residual* dalam uji normalitas data digunakan uji *Kolmogrov Smirnov*, criteria yang di gunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa masing-masing data variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi yang tinggi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dari nilai *Variance Inflationfactor (VIF)*

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat di jelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada output SPSS di bawah 10 karena $VIF = 1/Tolerance$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pungsi Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut uji Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghipun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heteroskedastisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heteroskedastisitas. Sebaiknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebarkan) maka regresi tidak mengalami Heteroskedastisitas.

4. Uji Autokolerasi

Autokolerasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkayan pengamatan yang tersusun dalam *time series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam

sebuah regresi liener atau korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti autokoreasi. Menurut **Sulaiman (2004 : 43)** ukuran korelasi di nyatakan sebagai berikut

- a. 0,70 – 1,00 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang tinggi.
- b. 0,40 - <70 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang cukup baik.
- c. 0,20 - <0,40 (baik plus maupun minus) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang rendah.
- d. <0,20 (baik plus maupun minus) menunjukkan tidak adanya tingkat hubungan.

G. Analisa Data

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS yaitu suatu metode statistik yang di gunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja)

Arikunto(2006 : 47) metode regresi liner berganda ialah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen,

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstan

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan kerja

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 , X_2 , variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat.

Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. pengambilan keputusan dalam uji signifikansi uji F ini dilakukan dengan kriteria,

a. Jika (P value / Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

b. Jika (P value / Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial. Berta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel

terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Faktor kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Koral Kampar

Ha : Faktor kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Koral Kampar

Ghozali (2005 : 58) Pengambilan keputusan dalam uji signifikan parsial ini dilakukan dengan kriteria :

- a. Jika (P value Sig) < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima
- b. Jika (P value Sig) > 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak

Oleh karena data yang didapat dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Kategori yang digunakan berdasarkan *skala liker*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Untuk pertanyaan yang negatif penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pernyataan untuk alternatif jawaban sangat setuju diberi nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberi nilai 5.

Tabel III.1 : Kriteria Penilaian

| Kriteria | Skor |
|--------------------|-------------|
| Sangat setuju (ST) | Nilai 5 |
| Setuju (S) | Nilai 4 |
| Cukup setuju (CS) | Nilai 3 |
| Kurang setuju (KS) | Nilai 2 |
| Tidak setuju (TS) | Nilai 1 |

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Seiring dengan perkembangan dunia usaha saat ini yang di picu oleh pasar globalisasi yang semakin meningkat, pemerintah telah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada warga Negara Indonesia untuk mengembangkan usaha di segala bidang guna untuk meningkatkan pendapatan yang pada akhirnya menjaditolakur pembangunan nasional.

Dengan terbukanya kesempatan tersebut maka pada tanggal 21 Januari 2005 berdirilah PT. Koral Kamar yang berlokasi di kecamatan Kuok kabupaten Kamar. PT. Koral Kamar bergerak di bidang pertambangan.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan susunan hirarki dari masing-masing anggota dalam suatu organisasi. Di dalam kegiatan suatu perusahaan, baik perusahaan komersial maupun non komersial sangat di perukan adanya suatu kerjasamaan dan jalur komunikasi di antar para anggota dalam mencapai tujuan yang telah di gariskan sebelumnya.

Kerjasama itu meliputi tugas-tugas yang telah ditetapkan sebelumnya dan pelaksanaannya diperlukan adanya suatu garisan ketetapan yang

mengatur segala aktivitas tersebut sehingga berjalan bagaimana semestinya untuk itu perlu adanya suatu wadah yang mengatur hubungan dan kerjasama di antara sesama anggota perusahaan yang disebut dengan organisasi. Jadi organisasi adalah alat yang saling menghubungkan satu orang dengan orang-orang yang di tempat dan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat diorganisasikan oleh perintah para atasan kepada bawahannya yang menjangka dari puncak sampai ke bawah dari seluruh badan usaha yang ada .

Perusahaan sebagai suatu organisasi memiliki beberapa tujuan yang harus di capai agar perusahaan tersebut dapat terus hidup, berkembang dan *exist*. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan aktivitas perusahaan berjalan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi, maka perlu di susun struktur organisasi perusahaan. Dalam organisasi itu adalah kelompok kerja tersebut di kelola untuk bekerjasama dan mencapai tujuan tertentu dengan pengalokasian kerja yang sesuai.

Struktur organisasi yang baik haruslah memenuhi syarat efektif adalah bila struktur organisasi tersebut memberikan sumbang dan dari tiap-tiap individu dalam mencapai sasaran organisasi. Sedangkan struktur organisasi yang efisien adalah jika memudahkan mencapai tujuan organisasi dengan biaya minimum. Selain itu organisasi perusahaan yang baik adalah organisasi yang dinamis dan fleksibel. Struktur organisasi bukan sekedar untuk menunjukkan bentuk atau

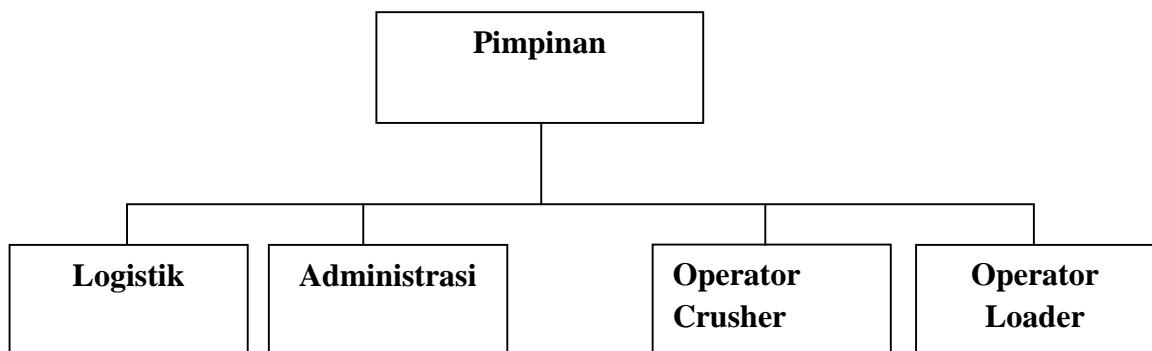
ipe organisasi, melainkan juga perwujudan hubungan antar fungsi-fungsi wewenang dan tanggung jawab orang-orang yang di beri tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tersebut.

Banyaknya orang yang bekerja dalam organisasi ditentukan jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan bagaimana hubungan kerjasamanya antar para pekerjanya akan tergambar di dalam struktur organisasi perusahaan. Hubungan tersebut menggambarkan tugas, tanggung jawab dan wewenang dari bagian-bagian yang terdapat di dalam organisasi. Sehingga operasional perusahaan dapat tertata dengan baik dan dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan.

Struktur organisasi akan membantu perusahaan dalam merumuskan segala aktivitas pekerjaan yang akan dilakukan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun bentuk dari struktur organisasi PT. Koral Kampar dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar IV.1: Struktur Organisasi PT. Koral Kampar



Sumber : PT. Koral Kampar

Berikut ini adalah keterangan struktur organisasi PT. Koral Kampar

1. Pimpinan perusahaan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas operasional perusahaan sehari-hari
- b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk intern dan tugas ekstren yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
- c. Pimpinan perusahaan mengkoordinir semua bagian.

2. Administrasi

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan
- b. Menyusun laporan keuangan
- c. Melaporkan seluruh kegiatan kepada pimpinan setiap minggunya

3. Logistik

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. mengurus semua yang ada di lapangan
- b. penyediaan bahan bakar

4. Operator crusher

- a. Pengolah tambang menjadi pecahan-pecahan
 - b. Pemisahan barang tambang sesuai ukuran
5. Operator loader
- a. Memuat barang tambang

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dari hasil penelitian yang di lakukan pada PT. Koral Kampar dapat di ketahui identitas responden meliputi umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

1. Umur Responden

Umur merupakan faktor menentukan seseorang dalam mengambil keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan yang akan di lakukan sebelum mengambil keputusan. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, di peroleh data tentang umur responden yang dapat di lihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel V.1 : Identitas Responden berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah responden (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------|---------------------------|----------------|
| 1 | < 25 | 3 | 9,09 |
| 2 | 25-35 | 26 | 78,78 |
| 3 | >35 | 4 | 12,12 |
| Jumlah | | 33 | 100 |

2. Masa Kerja

Masa kerja menentukan seberapa besar pengalaman yang di peroleh seseorang dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Semakin lama masa kerja maka semakin professional karyawan tersebut dalam bekerja, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, di peroleh data tentang masa kerja responden yang dapat di lihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel V.2 : Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa kerja | Jumlah Responden (orang) | Persentase (%) |
|---------------|------------|---------------------------|----------------|
| 1 | 0-5 tahun | 15 | 45,45 |
| 2 | 5-10 tahun | 18 | 54,54 |
| 3 | >10 tahun | - | - |
| Jumlah | | 33 | 100 |

Sumber : Data olahan 2013

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu masyarakat tanpa terkecuali, termasuk karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian yang di milikinya. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Koral Kampar. Hasil penelitian dari masing-masing variabel yang di teliti dapat di uraikan pada pembahasan berikut ini.

1. Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung dan tidak langsung yang di berikan perusahaan kepada karyawannya.

Berikut ini di sajikan tanggapan responden mengenai kompensasi pada PT.Koral Kampar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.3 : Tanggapan Responden tentang Kelayakan Kompensasi yang di berikan Perusahaan.

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 5 | 25 | 15,15 |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 84 | 63,63 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 7 | 21 | 21,21 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | - | - | - |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 130 | 100 |

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 5 responden atau 15,15% yang menyatakan kelayakan kompensasi yang di berikan perusahaan memilih sangat setuju, 21 responden atau 63,63% yang menyatakan setuju, 7 responden atau 21,21% yang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju begitu juga dengan tidak setuju.

Dari tabel di atas terlihat bahwa pemberian kompensasi oleh PT.Koral Kampar cukup tinggi, namun ada juga karyawan yang menjawab cukup setuju, ini berarti perusahaan harus mengkaji ulang tentang kompensasi, mungkin masih ada kebutuhan karyawan yang belum tercukupi oleh kompensasi yang di berikan.

Berikut ini pernyataan mengenai keadilan dalam pemberian kompensasi.

Tabel V.4 : Tanggapan Responden tentang Keadilan dalam Pemberian Kompensasi

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 6 | 24 | 18,18 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 25 | 75 | 75,75 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 2 | 4 | 6,06 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 103 | 100 |

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 6 responden atau 18,18% yang menyatakansetuju dalam keadilan pemberian kompensasi, 25 responden atau

75,75% menyatakan cukup setuju, dan 2 responden atau 6,06% menyatakan kurang setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0%.

Dari tabel di atas terlihat bahwa perusahaan belum adil dalam pemberian kompensasi, di sini terlihat responden lebih dominan memilih jawaban cukup setuju. Ini menimbulkan kecemburuan antara kariawan sehingga mengakibatkan yang tidak baik.

Berikut ini tanggapan responden tentang gaji karyawan.

Tabel V.5 : Tanggapan Responden tentang Perusahaan Menaikan Gaji Karyawan.

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 1 | 5 | 3,03 |
| 32 | Setuju | 4 | 4 | 16 | 12,12 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 18 | 54 | 54,54 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 9 | 18 | 27,27 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | 1 | 1 | 3,03 |
| Jumlah | | | 33 | 95 | 100 |

Dari tabel di atas terlihat bahwa 1 redsponden atau 3,03% menyatakan perusahaan menayakan gaji kariawan sangat setuju, 4 responden atau 12,12% menyatakan setuju, 18 responden atau 54,54% menyatakan cukup setuju, 9 responden atau 27,27% menyatakan kurang setuju, dan 1responden atau 3,03%

yang menyatakan tidak setuju. Ini berarti perusahaan belum memperhatikan kenayikan gaji kariawan.

Berikut ini tanggapan responden tentang semangat kerja karyawan.

Tabel V.6 : Tanggapan Responden tentang Semangat Kerja Karyawan.

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 10 | 40 | 30,30 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 12 | 36 | 36,36 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 11 | 22 | 33,33 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 98 | 100 |

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju tentang semangat kerja karyawan, 10 responden atau 30,30% yang menyatakan setuju, 12 responden atau 36,36% yang menyatakan cukup setuju, 11 responden atau 33,33% yang menyatakan kurang setuju.

Dari tabel di atas dapat dilihat para kariawan tidak begitu bersemangat dalam bekerja, ini harus di temukan solusinya karena ini berdampak pada produktipitas.

Berikut ini tanggapan responden tentang kompensasi langsung yang diberikan perusahaan.

Tabel V.7 : Tanggapan Responden tentang Kompensasi Langsung yang diberikan Perusahaan.

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 3 | 15 | 9,09 |
| 2 | Setuju | 4 | 19 | 76 | 57,57 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 8 | 24 | 24,24 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 3 | 6 | 9,09 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 121 | 100 |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 3 responden atau 9,09% menyatakan sangat setuju tentang kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, 19 responden atau 57,57% yang menyatakan setuju, 8 responden atau 24,24% yang menyatakan cukup setuju, 3 responden atau 9,09% yang menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perusahaan memberikan kompensasi langsung kepada kariawannya belum memuaskan walaupun ada banyak yang menyatakan setuju ini belum berarti baik, dikarenakan masih ada responden yang masih belum terpuaskan

Berikut ini tanggapan responden mengenai kompensasi tidak langsung.

Tabel V.8 : Tanggapan Responden tentang Kompensasi Tidak Langsung

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | - | - | - |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 16 | 48 | 48,48 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 17 | 34 | 51,51 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 82 | 100 |

Dari tabel di atas dapat di lihat, responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap kompensasi tidak langsung tidak ada, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 16 responden atau 48,48%, 17 responden atau 51,51% yang menyatakan kurang setuju, ini berarti kompensasi tidak langsung yang di berikan perusahaan kurang memuaskan, ada lebih baiknya perusahaan menambah sehingga tercapailah kepuasan kerja karyawan dan berakibatkan ketujuan produksi.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi non financial.

Tabel V.9 : Tanggapan Responden tentang Kompensasi Non Financial

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 3 | 12 | 9,09 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 16 | 48 | 48,48 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 13 | 26 | 39,39 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | 1 | 1 | 3,03 |
| Jumlah | | | 33 | 87 | 100 |

Dari tabel diatas dapat di lihat responden yang menyatakan sangat setuju untuk kompensasi non financial tidak ada, 3 responden atau 9,09 yang menyatakan setuju, 16 responden atau 48,48% yang menyatakan cukup setuju, 13 responden yang menyatakan kurang setuju, 1 ressponden atau 3,03% yang menyatakan tidak setuju. Ini berarti kompensasi non financial yang di berikan perusahaan belum cukup. Apabila kompensasi non financial di rasa memadai oleh karyawan ini biasanya dapat mendongkrak semangat kerja.

Tabel V.10 : Hasil Rekapitulasi tanggapan Responden Tentang Kompensasi pada PT.Koral Kampar

| No | Pernyataan | Kreteria jawaban | | | | | Jumlah |
|------------|---------------------------|------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | | SS | S | CS | KS | TS | |
| 1 | Kelayakan | 5 | 21 | 7 | - | - | 33 |
| | | 15,15% | 63,63% | 21,21% | - | - | 100% |
| 2 | Keadilan | - | 6 | 25 | 2 | - | 33 |
| | | - | 18,18% | 75,75% | 6,06% | - | 100% |
| 3 | Kenaikan gaji | 1 | 4 | 18 | 9 | 1 | 33 |
| | | 3,03% | 12,12% | 54,54% | 27,27% | 3,03% | 100% |
| 4 | Semangat kerja | - | 10 | 12 | 11 | - | 33 |
| | | - | 30,30% | 36,36% | 33,33% | - | 100% |
| 5 | Kompensasi langsung | 3 | 19 | 8 | 3 | - | 33 |
| | | 9,09% | 57,57% | 24,24% | 9,09% | - | 100% |
| 6 | Kompensasi tidak langsung | - | - | 16 | 17 | - | 33 |
| | | - | - | 48,48% | 51,51% | - | 100% |
| 7 | Kompensasi non financial | - | 3 | 16 | 13 | 1 | 33 |
| | | - | 9,09% | 48,48% | 39,39% | 3,03% | 100% |
| Jumlah | | 9 | 63 | 102 | 55 | 2 | 231 |
| Persentase | | 3,89% | 27,27% | 44,15% | 23,80% | 0,86% | 100% |

Berdasarkan data pada tabel 12, maka dapat di ketahui bahwa tanggapan tentang kompensasi pada PT.Koral Kampar dengan jumlah persentase terbesar responden menyatakan cukup setuju 102 (44,15%). Jumlah ini berarti karyawan merasa belum puas dalam penerimaan kompensasi,

2. Lingkungan Kerja

Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Keinginan berprestasi karyawan yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja/produktivitas akan lebih mudah.

Berikut ini di sajikan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan PT.Koral Kampar, untuk lebih jelas dapat di lihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.11 : Tanggapan Responden tentang Kebisingan Suara Mesin

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 4 | 12 | 12,12 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 20 | 60 | 60,60 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 9 | 18 | 27,27 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 90 | 100 |

Dari tabel diatas dapat di lihat responden yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0%, 4 responden atau 12,12 % yang menyatakan setuju, 20 responden atau 60,60% yang menyatakan cukup setuju, 9 responden atau 27,27% yang menyatakan kurang setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju, dapat di lihat ini artinya perusahaan kurang memperhatikan suara mesin di lingkungan kerja, ini berakibatkan terganggunya konsentrasi karyawan.

Berikut ini pernyataan tentang keamanan kerja pada PT.Koral Kampar

Tabel V.12 : Tanggapan Responden tentang Keamanan Kerja

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 3 | 15 | 9,09 |
| 2 | Setuju | 4 | 12 | 48 | 36,36 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 15 | 45 | 45,45 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 3 | 6 | 9,09 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 114 | 100 |

Dari tabel di atas dapat dilihat 3 responden atau 9,09% yang menyatakan sangat setuju tentang keamanan kerja, 12 responden atau 36,36% yang menyatakan setuju, 15 responden atau 45,45% yang menyatakan cukup setuju, 3 responden atau 9,09% yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menanggapi tidak setuju.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hampir separoh responden merasa puas dalam keamanan kerja, keamanan kerja sebagai pendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Tapi sebesar 45,45% menyatakan cukup setuju, ini berarti masih banyak yang belum puas dengan keamanan dalam bekerja.

Berikut ini tanggapan responden tentang kebersihan di tempat kerja PT.Koral Kampar

Tabel V.13 : Tanggapan Responden tentang Kebersihan di Tempat Kerja

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 2 | 10 | 6,06 |
| 2 | Setuju | 4 | 6 | 24 | 18,18 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 16 | 48 | 48,48 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 8 | 16 | 24,24 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | 1 | 1 | 3,03 |
| Jumlah | | | 33 | 99 | 100 |

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa sebanyak 2 responden atau 6,06% yang menyatakan sangat setuju tentang kebersihan di tempat kerja, 6 responden yang menyatakan setuju, 16 responden atau 48,48% yang menyatakan cukup setuju, 8 responden atau 24,24% yang menyatakan kurang setuju, 1 responden atau 3,03% yang menyatakan tidak setuju.

Tabel V.14 : Tanggapan Responden tentang Kerjasama dalam Bekerja

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 2 | 8 | 6,06 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 20 | 60 | 60,60 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 11 | 22 | 33,33 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 90 | 100 |

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat setujun tentang kerjasama dalam bekerja, 2 responden atau 6,06% yang menyatakan setuju, 20responden atau 60,60% yang menyatakan cukup setuju, 11 responden atau 33,33% yang menyatakan kurang setuju dan 0% yang menyatakan tidak setuju.

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik, ini menjadi masalah bagi perusahaan karena kerjasama karyawan dalam melakukan pekerjaan secara bersama dapat meningkatkan motivasi.

Tabel V.15 : Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab Kerja

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 16 | 64 | 48,48 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 10 | 30 | 30,30 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 7 | 14 | 21,21 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 108 | 100 |

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa 16 responden atau 48,48% menyatakan setuju tentang tanggung jawab dalam bekerja, 10 responden atau 30,30% yang menyatakan cukup setuju, 7 responden atau 21,21% yang menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Di sini dapat di lihat bahwa karyawan masih belum bisa di beri tanggung jawab mungkin ini di sebabkan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Tabel V.16 : Tanggapan Responden tentang Dukungan Pemimpin

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 14 | 56 | 42,42 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 12 | 36 | 36,36 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 7 | 14 | 21,21 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 106 | 100 |

Dari tabel di atas terlihat bahwa 14 responden atau 42,42% menyatakan setuju, 14 responden atau 36,36% menyatakan cukup setuju , 7 responden atau 21,21% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju.

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa perhatian pemimpin terhadap bawahan belum dilakukan dengan baik. Perhatian pemimpin yang baik akan dapat memacu karyawan dalam bekerja.

Tabel V.17 : Tanggapan Responden tentang Suhu Udara di Tempat Kerja

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 1 | 5 | 3,03 |
| 2 | Setuju | 4 | 1 | 4 | 3,03 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 24 | 72 | 72,72 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 7 | 14 | 21,21 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 95 | 100 |

Dari tabel di atas terlihat bahwa 1 responden atau 3,03% menyatakan sangat setuju tentang suhu udara di tempat kerja, 1 responden atau 3,03% menyatakan setuju, 24 responden atau 72,72% menyatakan cukup setuju, 7 responden atau 21,21% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Ini berarti perusahaan belum memperhatikan suhu di tempat kerja secara keseluruhan.

Tabel V.18 : Tanggapan Responden tentang Pencahayaan di Dalam Ruangan

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 4 | 20 | 12,12 |
| 2 | Setuju | 4 | 23 | 92 | 69,69 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 4 | 12 | 12,12 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 2 | 4 | 6,06 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 128 | 100 |

Dari tabel di atas terlihat bahwa 4 responden atau 12,12% menyatakan sangat setuju tentang pencahayaan di dalam ruang kerja, 23 responden atau 69,69% menyatakan setuju, 4 responden atau 12,12% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 6,06% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa pencahayaan dalam ruangan kerja sudah baik, ini berarti karyawan yang bekerja didalam ruangan sudah nyaman dalam melakukan kewajibannya.

Tabel V.19 : Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja pada PT.Koral Kampar

| No | Pernyataan | Kreteria Jawaban | | | | | Jumlah |
|------------|-------------------|------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | | SS | S | CS | KS | TS | |
| 1 | Suara bising | - | 4 | 20 | 9 | - | 33 |
| | | - | 12,12% | 60,60% | 27,27% | - | 100% |
| 2 | Keamanan kerja | 3 | 12 | 15 | 3 | - | 33 |
| | | 9,09% | 36,36% | 45,45% | 9,09% | - | 100% |
| 3 | Kebersihan | 2 | 6 | 16 | 8 | 1 | 33 |
| | | 6,06% | 18,18% | 48,48% | 24,24% | 3,03% | 100% |
| 4 | Kerja sama | - | 2 | 20 | 11 | - | 33 |
| | | - | 6,06% | 60,60% | 33,33% | - | 100% |
| 5 | Tanggung jawab | - | 16 | 10 | 7 | - | 33 |
| | | - | 48,48% | 30,30% | 21,21% | - | 100% |
| 6 | Dukungan pemimpin | - | 14 | 12 | 7 | - | 33 |
| | | - | 42,42% | 36,36% | 21,21% | - | 100% |
| 7 | Suhu udara | 1 | 1 | 24 | 7 | - | 33 |
| | | 3,03% | 3,03% | 72,72% | 21,21% | - | 100% |
| 8 | pencahayaan | 4 | 23 | 4 | 2 | - | 33 |
| | | 12,12% | 69,69% | 12,12% | 6,06% | - | 100% |
| Jumlah | | 10 | 78 | 121 | 54 | 1 | 264 |
| persentase | | 3,78% | 29,54% | 45,83% | 20,45% | 0,37% | 100% |

Berdasarkan rekapitulasi lingkungan kerja dapat di jelaskan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju 3,78% responden, menyatakan setuju 29,54% responden, menyatakan cukup setuju 45,83%, menyatakan kurang setuju 20,45%, dan yang menyatakan tidak setuju 0,37% responden. Jadi dari persentase tanggapan responden dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan masih kurang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini di karenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi prilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, prestasi kerja karyawan, produktif dan lainnya.

Berikut ini di sajikan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan PT.Koral Kampar, untuk lebih jelas dapat di lihat pada tabe-tabe berikut ini :

Tabel V.20 : Tanggapan Responden tentang Prestasi yang di Hasilkan Karyawan

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 2 | 10 | 6,06 |
| 2 | Setuju | 4 | 3 | 12 | 9,09 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 24 | 72 | 72,72 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 4 | 8 | 12,12 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 102 | 100 |

Dari tabel di atas dapat di lihat 2 responden atau 6,06 menyatakan sangat setuju tentang prestasi yang di hasilkan karyawan, 3 responden atau 9,09% menyatakan setuju, 24 responden atau 72,72% menyatakan cukup setuju, 4responden atau 12,12% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa perusahaan belum memperhatikan prestasi karyawannya ini dapat dilihat sebagian besar karyawan menyatakan cukup setuju. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal apabila tidak ada pendongkrak dari perusahaan. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

Tabel V.21 : Tanggapan Reponden tentang Tingkat Kemangkiran Karyawan

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 2 | 10 | 6,06 |
| 2 | Setuju | 4 | 2 | 8 | 6,06 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 17 | 51 | 51,51 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 12 | 24 | 36,36 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 93 | 100 |

Dari tabel di atas terlihat bahwa 2 responden atau 6,06% yang menyatakan sangat setuju terhadap tingkat kemangkiran karyawan, 2 responden atau 6,06% yang menyatakan setuju, 17 responden atau 51,51% yang menyatakan cukup setuju, 12 responden atau 36,36% yang menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju.

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat kemangkiran karyawan cukup tinggi, karyawan kurang disiplin dalam bekerja, seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan di punyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, di perlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus bersipat jelas.

Tabel V.22 : Tanggapan Reponden tentang Tingkat Keresahan Karyawan

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 7 | 28 | 21,21 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 18 | 54 | 54,54 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 8 | 16 | 24,24 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 98 | 100 |

Dari tabel di atas dapat dilihat tidak ada yang menyatakan sangat setuju tentang kersahan karyawan, 7 responden atau 21,21% yang menyatakan setuju, 18 responden atau 54,54% yang menyatakan cukup setuju, 8 responden atau 24,24% yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Ini berarti karyawan tidak begitu merasa nyaman bekerja di perusahaan ini mungkin di sebabkan beberpa faktor, ini harus dicari solusinya.

Tabel V.23 : Tanggapan Responden tentang Pekerjaan Itu Sendiri

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|------------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | - | - | - |
| 2 | Setuju | 4 | 12 | 48 | 36,36 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 20 | 60 | 60,60 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 1 | 2 | 3,03 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | - | - | - |
| Jumlah | | | 33 | 110 | 100 |

Dari tabel di atas terlihat tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju tentang pekerjaan itu sendiri, 12 responden atau 36,36% yang menyatakan setuju, 20 responden atau 60,60% yang menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 3,03% yang menyatakan kurang setuju.

Tabel V.24 : Tanggapan Reponden tentang Tingkat Perputaran Karyawan

| No | Tanggapan | bobot | Jumlah (orang) | skor | Persentasi (%) |
|---------------|---------------|-------|-----------------|-----------|------------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 1 | 5 | 3,03 |
| 2 | Setuju | 4 | - | - | |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 18 | 54 | 54,54 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 12 | 24 | 36,36 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | 2 | 2 | 6,06 |
| Jumlah | | | 33 | 85 | 100 |

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa 1 responden atau 3,03% menyatakan tingkat perputaran karyawan, tidak ada yang menyatakan setuju, 18 responden atau 54% yang menyatakan cukup setuju, 12 responden atau 36,36% yang menyatakan kurang setuju, dan 2 responden atau 6,06% yang menyatakan tidak setuju.

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat perputaran karyawan cukup tinggi ini mencerminkan ketidak puasan kerja, perilaku ini akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar. Perusahaan bisa melakukan upayah yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang di tingkatkan

Tabel V.25 : Hasil Rekapitulasi tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Koral Kampar

| No | Pernyataan | Kreteria Jawaban | | | | | Jumlah |
|-------------------|------------------------------------|------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | | SS | S | CS | KS | TS | |
| 1 | Prestasi yang di hasilkan karyawan | 2 | 3 | 24 | 4 | - | 33 |
| | | 6,06% | 9,09% | 72,72% | 12,12% | - | 100% |
| 2 | Tingkat kemangkiran karyawan | 2 | 2 | 17 | 12 | - | 33 |
| | | 6,06% | 6,06% | 51,51% | 36,36% | - | 100% |
| 3 | Tingkat keresahan karyawan | - | 7 | 18 | 8 | - | 33 |
| | | - | 21,21% | 54,54% | 24,24% | - | 100% |
| 4 | Pekerjaan itu sendiri | - | 12 | 20 | 1 | - | 33 |
| | | - | 36,36% | 60,60% | 3,03% | - | 100% |
| 5 | Tingkat perputaran karyawan | 1 | - | 18 | 12 | 2 | 33 |
| | | 3,03% | - | 54,54% | 36,36% | 6,06% | 100% |
| Jumlah | | 5 | 24 | 97 | 37 | 2 | 165 |
| persentase | | 3,03% | 14,54% | 58,78% | 22,42% | 1.21% | 100% |

Berdasarkan rekapitulasi kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju 3,03% responden, menyatakan setuju 14,54%

responden, menyatakan cukup setuju 58,78% responden, menyatakan kurang setuju 22,42% responden, menyatakan tidak setuju 1,21% responden. Jadi dari persentasi dari tanggapan responden dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak begitu baik.

C. Uji Kualitas Data

1. Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui kuesioner valid atau tidak, penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel V.26 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)

| Butiran pertanyaan | Nilai r hasil | Nilai r tabel | Kesimpulan |
|--------------------|---------------|---------------|------------|
| Kp1 | 0,501 | 0,344 | Valid |
| Kp2 | 0,476 | 0,344 | Valid |
| Kp3 | 0,452 | 0,344 | Valid |
| Kp4 | 0,431 | 0,344 | Valid |
| Kp5 | 0,407 | 0,344 | Valid |
| Kp6 | 0,381 | 0,344 | Valid |
| Kp7 | 0,401 | 0,344 | Valid |

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Berdasarkan pengolahan data diatas mengenai variabel kompensasi dapat di lihat bahwa kompensasi 1 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,501 > 0,344$), kompensasi 2 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,476 > 0,344$), kompensasi 3 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,452 > 0,344$) dan kompensasi 4 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,431 > 0,344$), kompensasi 5 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,407 > 0,344$), kompensasi 6 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,381 > 0,344$) dan kompensasi 7 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,401 > 0,344$)

$>0,344$). Ini berarti semua butiran pertanyaan valid karena seluruh r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel V.27 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

| Butiran pernyataan | Nilai r hasil | Niai r tabel | Kesimpulan |
|---------------------------|----------------------|---------------------|-------------------|
| LK 1 | 0,555 | 0,344 | Valid |
| LK2 | 0,406 | 0,344 | Valid |
| LK3 | 0,416 | 0,344 | Valid |
| LK4 | 0,473 | 0,344 | Valid |
| LK5 | 0,511 | 0,344 | Valid |
| LK6 | 0,534 | 0,344 | Valid |
| LK7 | 0,482 | 0,344 | Valid |
| LK8 | 0,377 | 0,344 | Valid |

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Berdasarkan pengolahan data diatas mengenai variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa lingkungan kerja 1 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,555 > 0,344$), lingkungan kerja 2 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,406 > 0,344$) dan lingkungan kerja 3 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,416 > 0,344$), lingkungan kerja 4 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,473 > 0,344$), lingkungan kerja 5 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,511 > 0,344$), lingkungan kerja 6 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,534 > 0,344$), lingkungan kerja 7 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,482 > 0,344$), lingkungan kerja 8 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,377 > 0,344$). Ini berarti semua butiran pertanyaan valid karena seluruh r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel V.28 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (y)

| Butiran pernyataan | Nilai r hasil | Nilai r tabel | Kesimpulan |
|--------------------|---------------|---------------|------------|
| Kk1 | 0,357 | 0,344 | Valid |
| Kk2 | 0,621 | 0,344 | Valid |
| Kk3 | 0,356 | 0,344 | Valid |
| Kk4 | 0,428 | 0,344 | Valid |
| Kk5 | 0,376 | 0,344 | Valid |

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Berdasarkan pengolahan di atas mengenai variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja 1 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,357 > 0,344$), Kepuasan Kerja 2 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,621 > 0,344$), Kepuasan Kerja 3 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,356 > 0,344$), Kepuasan Kerja 4 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,428 > 0,344$) dan Kepuasan Kerja 5 nilai r hitung $>$ r tabel ($0,357 > 0,344$). Ini berarti semua butir pertanyaan valid karena seluruh r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda atau dengan kata lain data tidak akan berubah.

Tabel V.29 : Data Reliabilitas

| Variabel | Alpha | kesimpulan |
|-------------|-------|------------|
| Variabel X1 | 0,403 | Relibel |
| Variabel X2 | 0,359 | Reliabel |
| Variabel Y | 0,343 | Reliabel |

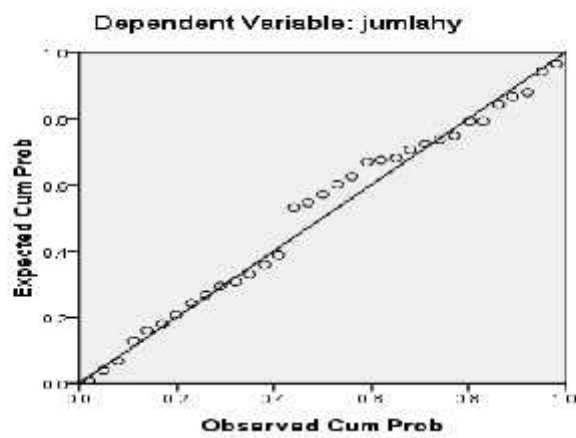
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan di katakana reliabel karena alpha besar dari 0,300. Ini berarti kuesioner yang dijawab

oleh responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaanya.

D. Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik diatas dapat di lihat bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal dan asumsi ini bisa dilakukan.

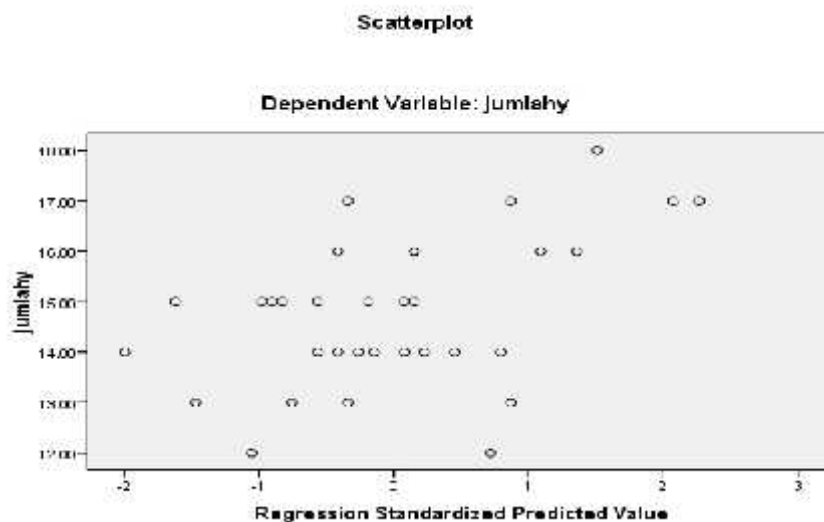
2. Uji Multikolineritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.500 | 3.391 | | 1.917 | .065 | | |
| | jumlahx1 | .403 | .164 | .452 | 2.448 | .020 | .789 | 1.268 |
| | jumlahx2 | -.016 | .112 | -.026 | -.143 | .888 | .789 | 1.268 |

a. Dependent Variable: jumlahy

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolineritas menggunakan uji VIF. Apabila nilai $VIF > 5$ maka terdapat multikolineritas. Diperoleh (pada lampiran) nilai VIF variabel kompensasi adalah 1.268 variabel variabel lingkungan kerja ialah 1.268 hal ini berarti penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Heteroskedastisitas ini akan terjadi apabila varian e tidak mempunyai penyebaran yang sama. Dalam hal ini (pada lampiran) varian e mempunyai penyebaran yang tidak sama. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini perhitungan data dilakukan melalui data deskriptif yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent melalui jawaban responden dalam kuesioner kemudian melalui data kuantitatif dengan bantuan program SPSS 16.0 (*Statistical Package for social sciences*), karena ingin mengetahui hubungan dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi liener berganda.

1. Analisis Regresi Liener Berganda

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 (*Statistical Package for social sciences*), diperoleh data-data perhitungan sebagai berikut :

Tabel V.30 : Konstana, Koefisien Regresi dan t hitung

| Variabel bebas dan konstanta | Koefisien regresi | T hitung | sig |
|-------------------------------|-------------------|--------------|--------------|
| Konstanta | 6,500 | 1,917 | 0,065 |
| Kompensasi X1 | 0,403 | 2,448 | 0,020 |
| Lingkungan kerja X2 | -0,016 | -,143 | 0,888 |
| R square : 0,194 | | | |
| F ratio : 3,609 | | | |
| Sig :0,039^a | | | |

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Di gunakan teknik analisis Data Regresi Liener Berganda (*multiple Regression Analisis*) pada penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara variabel bebas Kompensasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan pada tabel di atas maka didapat persamaan regresi liener sebagai berikut:

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

$$Y = 6,500 + 0,403X_1 - 0,016X_2 + e$$

- a) Konstanta sebesar 6,500 artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja nilainya nol (0) maka nilai kepuasan kerja dari karyawan tetap sebesar 6,500. Kepuasan akan meningkat apabila kompensasi dan lingkungan kerja meningkat.
- b) Koefisien regresi 0,403 menyatakan bahwa kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, variabel lain di anggap konstan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,403.
- c) Koefisien regresi -0,016 menyatakan bahwa lingkungan kerja mengalami penurunan 1 satuan, variabel lain di anggap konstan, maka kepuasan kerja menurun sebesar -0,016.

F. Uji Hipotesis

1. Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 13.751 | 2 | 6.876 | 3.609 | .039 ^a |
| | Residual | 57.158 | 30 | 1.905 | | |
| | Total | 70.909 | 32 | | | |

a. Predictors: (Constant), jumlahx2, jumlahx1

b. Dependent Variable: jumlahy

Uji F di gunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 (dapat dilihat dari tabel ANOVA) bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,609 dan pada tabel distribusi Fisher di ketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,32 dengan tingkat sigifikan (alpha) 5%.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja(X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

F tabel dengan taraf signifikan 5% adalah :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= (k-1) ; (n-k) \\
 &= (3-1) ; (33-3) \\
 &= 2;30 \\
 &= 3,32
 \end{aligned}$$

$$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$$

$$3,609 > 3,32$$

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_a di terima dan H_o ditolak, artinya secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja adalah signifikan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga hipotesis di terima.

2. Pengaruh Secara Parsial Uji t (t Test)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.500 | 3.391 | | 1.917 | .065 | | |
| | jumlahx1 | .403 | .164 | .452 | 2.448 | .020 | .789 | 1.268 |
| | jumlahx2 | -.016 | .112 | -.026 | -.143 | .888 | .789 | 1.268 |

a. Dependent Variable: jumlahy

Uji t di lakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 5%.

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= /2 ; n-2 \\
 &= 0,05/2 ; 33-2 \\
 &= 0,025 ; 31 \\
 &= 2.03951
 \end{aligned}$$

Dapat dijabarkan sebagai berikut ini :

1. Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,403 atau 40,30% di mana pengaruh ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Nilai t hitung 2,448 $>$ t tabel 2.039 maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kompensasi berpengaruh positif yang dapat meningkatkan kepuasan.
2. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,016 atau -1,60 dimana pengaruh ini dapat menurunkan kepuasan kerja. Nilai t hitung -0,143 $<$ t tabel 2.039 maka H_a di tolak dan H_o di terima, artinya lingkungan berpengaruh negative sehingga pengaruh lingkungan kerja adalah pengaruh negative yang dapat menurunkan kepuasan kerja.

G. Uji R (Koefisien Korelasi)

Tabel V.31 : Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .440 ^a | .194 | .140 | 1.38031 |

Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows

Berdasarkan tabel diatas diperoleh R(Koefisien Korelasi) sebesar 0,440, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel memiliki hubungan yang cukup baik.

Uji R^2 (kuefisien Determinasi)

Berdasarkan tabel diperoleh R^2 (kuefisien Determinasi) sebesar 0,194, menunjukkan bahwa 19,40% kepuasan kerja (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya 80,60% dapat di terangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

H. Pembahasan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang baik. Apabila kompensasi baik para karyawan bersemangat dalam bekerja dan ini akan menimbulkan kepuasan kerja, tentunya juga berdampak pada perusahaan.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dalam sebuah organisasi. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan (ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, tata ruang yang rapi, lingkungan kerja yang bersih, dan bebas dari polusi udara) diperlukan dan member kontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut masih dirasakan kurang baik oleh para karyawan hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden sebesar 44,15% dari total responden menyatakan cukup setuju tentang kompensasi yang diterima.

Kepuasan kerja para karyawan diperusahaan tersebut juga masih kurang baik, terlihat dari tanggapan responden sebesar 58,78% dari total responden yang menyatakan cukup setuju kepuasan kerja diperusahaan tersebut sudah baik.

Dari hasil penelitian didapat persamaan ($Y = 6,500 + 0,403X_1 + -0,016X_2$) yang berarti kepuasan kerja karyawan akan naik, bila kompensasi ditingkatkan, dan kepuasan kerja akan turun bila lingkungan kerja ditingkatkan. Tetapi koefisien regresi untuk kompensasi $X_1 = 0,403 >$ lingkungan kerja $X_2 = 0,016$ (harga mutlak). Jadi bila kompensasi ditingkatkan sehingga mendapat nilai 10, dan juga lingkungan kerja ditingkatkan sampai menjadi 10, maka kepuasan adalah (Sugiono,2012:280) :

$$Y = 6,500 + 0,403X_1 - 0,016X_2$$

$$Y = 6,500 + 0,403(10) - 0,016(10) = 10,37$$

Diperkirakan kepuasan kerja karyawan 10,37.

Dari keterangan diatas dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, namun jika kompensasi dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama (simultan) maka budaya kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis mengambil suatu kesimpulan :

1. Dari hasil penelitian di dapat persamaan ($Y = 6,500 + 0,403X_1 - 0,016X_2$) yang berarti kepuasan kerja karyawan akan naik, bila kompensasi ditingkatkan, dan kepuasan akan turun bila lingkungan kerja ditingkatkan. Tetap koefisien regresi untuk kompensasi $X_1 = 0,403 >$ lingkungan kerja $X_2 = -0,016$ (harga mutlak) maka kepuasan akan meningkat apabila kompensasi dan lingkungan kerja ditingkatkan bersama-sama (**Sugiono, 2012:280**).
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kora Kampar yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} 3.609 > F_{tabel} 3,32$ pada signifikansi 5%.
3. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan uji t adalah :
 - a. Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,403 atau 40,30% dimana pengaruh ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Nilai t hitung 2,448 $>$ t tabel 2,02 sehingga pengaruh kompensasi adalah berpengaruh positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,016 atau -1,60% dimana pengaruh ini dapat menurunkan kepuasan kerja. Nilai t hitung -0,016

$< t$ tabel 2,02 sehingga pengaruh lingkungan kerja adalah pengaruh negatif yang dapat menurunkan kepuasan kerja.

4. Dari persamaan regresi ($Y = 6,500 + 0,403X_1 - 0,016X_2$), Uji F dan Uji t dapat dijelaskan apabila kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan secara bersama-sama (simultan) maka kepuasan akan meningkat yang dapat diartikan variabel bebas X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (berdasarkan Uji F). Tetapi apabila perusahaan hanya meningkatkan variabel lingkungan kerja (X_2) saja dan tidak meningkatkan variabel kompensasi (X_1) maka kepuasan tidak akan meningkat, karena variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (berdasarkan Uji t) kesimpulan yang dapat diambil adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperbaiki kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama agar kepuasan kerja meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.
5. Dari hasil penelitian diperoleh R (koefisien Korelasi) sebesar 0,440, menunjukkan bahwa hubungan antar variabel memiliki hubungan linier sempurna atau bisa dikatakan koefisien mempunyai tingkat hubungan yang kuat.
6. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,194. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas sebesar 19,40% dipengaruhi oleh penelitian ini sedang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 80,60%.

B. Saran-saran

a. Kompensasi adalah salah satu yang harus diperhatikan perusahaan, karena ini menyangkut kepada karyawan, apabila karyawan merasa tidak adil dalam pemberian kompensasi, karyawan tidak sepenuhnya bekerja dengan baik ini akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Koral Kampar, sebagai pemimpin memberikan kompensasi yang adil yang sesuai dengan pengabdian karyawan.

b. Suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, suara bising, lantai licin, dan suasana yang panas, dapat membuat para pekerja cepat lelah. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan untuk bisa mengambil langkah yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, apabila lingkungan kerja kondusif dapat dipastikan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan suasana lingkungan kerja, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta kebersihan lingkungan kerja yang bersih dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk mengatasi rendahnya kepuasan kerja karyawan sebaiknya perusahaan melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja, contohnya mengatasi polusi suara di lingkungan kerja operator, memperbaiki penercahayaan di dalam ruang tempat kerja

- c. Sebaiknyadalamusahapeningkatankepuasankerjakaryawan,
perusahaansecarabersama-
samamemperbaikikompensaidanlingkungankerjasehinggaberpengaruhterhadapke-
puasankerja, dantujuanperusahanmudahdicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, (2005), *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gouzali, Syadam, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung persada. Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ , 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hunger, David, (2003), *manajemen strategis*, Andi, Jakarta
- Luthans, F, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Andi, Yogyakarta
- Musliadi, (2010). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.PN V Pekan baru*, FEKONSOS UIN SUSKA riau.
- Nawawi, Hadari, (2004). *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Mandar maju. Jakarta
- Nasution, Mulia, (2003). *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nitisemito, Alex. S. (2003) *Manajemen Personalia*. Gholia Indonesia
- Prasetya, Irawan, (2004). *Logika Dan Prosedur Penelitian*, STIA-LAN. Jakarta.
- P.Siagian, Sondang, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Robbins, P.stephen, (2003). *Prilaku Organisasi*, Jilid II. CV.Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori Kaparktek*, PT Grafindo, Jakarta.

- Simamora, Hendri, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 13*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sirait. Justin T. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelola sumber daya manusia dalam Organisasi* . PT. Gramedia Widasarana Indonesia. Jakarta
- Sudarmayati, (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Cv mandar maju Bandung
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik edisi revisi VI*, Jakarta :PT, Rineka Cipta, 2006
- Sulaiman, Wahid, (2004), *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Andi Jl. Beo, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Thohardi, Ahmad, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta.
- T. Hani, Handoko, (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cet-9, BPEE, Yogyakarta
- Winardi, (2004), *Prilaku Organisasi*, Pernanda Media, Jakarta
- Widodo, 2004, *cerdik menyusun Peneitian*. Jakarta