

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Nur Qomariah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol, hjnur30@yahoo.com

**Abtrak:** Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak, perencana, dan pengendali seluruh aktifitas perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan, pemberdayaan, dan kesejahteraan karyawan perlu diperhatikan. Agar Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka keadaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi yang tepat dan pemberian kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja agar dapat mempengaruhi karyawan bekerja lebih baik dan lebih giat lagi untuk kemajuan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling* dengan ukuran sampel yang diambil sebanyak 52 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dan tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ). Hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Keputusan terhadap  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka disarankan kepada pimpinan CV. Bintang 9 dalam menjalankan visi dan misinya harus sesuai dengan cara meningkatkan sumber daya manusianya.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi**

**PENDAHULUAN**

Kondisi perekonomian di Era Globalisasi mengalami kemajuan yang signifikan. Dengan ditandainya kemajuan teknologi yang di ciptakan semakin canggih, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Syarat perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas di dalam perusahaan. Dalam kehidupan perusahaan, tingkat keefektifan dan keefisienan

perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk sebuah kemajuan perusahaan tersebut. Bagaimanapun suatu proses berlangsung, tidak akan terlepas dari campur tangan manusia. Dengan kata lain, berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor manusianya.

Faktor manusia adalah semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan perusahaan, baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun bawahannya. Suatu perusahaan dituntut mampu mengkondisikan atau mempersiapkan sumber daya manusia yang ada secara menyeluruh, terarah dan terpadu guna mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Betapapun lengkap dan memadainya fasilitas yang dimiliki perusahaan, jika sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya kurang cukup berkualitas, handal dan profesional, maka sudah jelas fasilitas tersebut tidak akan dapat diberdayakan secara optimal. Oleh karena itulah, penekanan terhadap kualitas SDM menjadi perhatian utama bagi pimpinan dalam kehidupan perusahaan. Soekidjo Notoatmodjo (2009:7) Sumber daya manusia atau pegawai di suatu perusahaan sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya berusaha untuk mempertahankan pegawainya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu diperhatikan sistem pemeliharaannya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh perusahaan. Jika sistem pemeliharaan tersebut tidak sesuai dengan tujuan, maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagi pegawai maupun perusahaan itu sendiri.

Sistem pemeliharaan yang tidak sesuai seperti kurangnya perhatian pada pegawai, rendahnya gaji dan lingkungan kerja yang tidak menunjang dapat mengakibatkan pada rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja, bahkan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawainya terhadap perusahaan. Menurunnya kepuasan kerja pegawai akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga pegawai tersebut bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Dengan kepuasan kerja pegawai yang, maka produktivitas pun akan meningkat.

Soekidjo Notoatmodjo (2009:142) Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Akan tetapi, bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai justru akan menurun.

Interaksi karyawan di lingkungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam proses melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas. Apabila lingkungan kerja nyaman, hubungan antar personal dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja dipenuhi kekacauan dan persaingan yang tidak sehat antar anggota tim maka yang terjadi adalah kejenuhan yang akan menurunkan motivasi kerja mereka setiap harinya dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Pada setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Rasa bangga sesuatu hal yang di peroleh dalam lingkungan kerja yaitu kepuasan sejati, puas dan keberhasilan

dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas, biasa disebut dengan insting keahlian.

CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo adalah sebuah perusahaan berskala besar dalam memproduksi berbagai jenis kertas. Untuk mencapai hasil produksi yang sudah ditargetkan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalam usaha ini, untuk mampu bersaing dan memenuhi permintaan pasar yang semakin beragam dan cermat dalam memilih produk. Semakin berkualitas sumber daya manusia maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk bersaing produk dengan para pesaingnya di pasar.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo memberikan kompensasi yang cukup layak seperti adanya program insentif terhadap seluruh karyawannya, menciptakan keadaan lingkungan kerja yang kondusif demi menjaga kestabilan kerja dengan menyediakan fasilitas yang layak. Sedangkan dalam pemberian motivasi manajemen perusahaan mengadakan acara diluar perusahaan yaitu outbond.

Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi dianggap penting untuk mengatasi masalah tersebut sehingga bisa memberikan kepuasan kerja kepada karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan. Apabila timbal balik dari perusahaan atas kinerja karyawan yang sudah maksimal dinilai sepadan, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta dan produktifitas akan tetap terjaga.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka-angka (*score*, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang di-angka-kan(di-*score*, dinilai), dan dianalisis dengan analisis statistik. Misalnya dengan rumus korelasi, regresi, T-test, analisis jalur dan lainnya untuk mencari koefisien

tertentu, dan dari perhitungan-perhitungan statistik itulah kemudian ditafsirkan. Penafsiran-penafsiran itu kemudian dinamakan "penjelasan" atau "hukum-hukum" realitas. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperoleh penjelasan dan hukum-hukum realitas Sugiyono (2009:23).

#### **Metode Pengumpulan Data**

Karena jenis penelitian ini berbentuk kuantitatif, maka dibutuhkan data primer berupa kuesioner untuk dibagikan kepada seluruh sampel penelitian. Kuesioner ini berisi daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa beserta alternatif jawaban yang telah disediakan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengkuantitatifkan jawaban responden yang merupakan persepsinya terhadap variabel penelitian. Skala Likert yang digunakan memiliki rentang angka dari 1 (untuk jawaban "sangat tidak setuju") hingga 5 (untuk jawaban sangat setuju), seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Skala Likert**

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber: Data diolah, 2018

Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, pengumpulan data dilaksanakan dengan bertanya langsung kepada responden dengan cara memberikan angket yang berkaitan Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan secara umum. Data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari para responden secara langsung dengan menyebarkan dan mengisi kuesioner yang disediakan mengenai variabel-variabel dalam penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari PT.BINTANG 9 Tulangan Sidoarjo.

#### **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah, paling tidak kita dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan total skor item. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % (*level of significance*) menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator (Ghozali, 2001 : 137).

Adapun perhitungan koefisien korelasi, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1998:220)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu instrument penelitian relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengatur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien alpha. Koefisien alpha ini berkisar antara 0 sampai 1. Ghozali (2001:133), suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus lpha Arikunto (1998:138) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right]$$

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

r<sub>11</sub> : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

ab<sup>2</sup> : jumlah varian butir

at<sup>2</sup> : jumlah varian total

#### Populasi

Sugiyono (2000:72), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Maholtra (2005:364), populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan riset. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT.BINTANG 9 yaitu sebanyak 54 orang .

#### Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2000:73), sedangkan Maholtra (2005:364) mengatakan bahwa sampel adalah subkelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.BINTANG 9 Tulangan Sidoarjo sebanyak 52 orang. Alasannya karena jumlah karyawan PT.BINTANG 9 secara keseluruhan adalah 54 orang. Alasan kedua adalah syarat penelitian hipotesis jumlah sampel minimal 30 orang (sugiyono, 2004:77), alasan terakhir mengacu dari Arikunto (1995:120) , apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga

penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 52 karyawan PT. Bintang 9. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Random Sampling* (Suharsimi). Alasan digunakan teknik *Random Sampling* ini karena banyaknya subjek penelitian dalam setiap sub populasi yang tidak sama serta adanya pengelompokan pada sub bagian. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dengan demikian sampel yang terpilih diharapkan dapat mewakili seluruh populasi yang ada.

Berikut ini adalah pembagian jumlah sampel dalam tiap sub populasi pada karyawan PT. BINTANG 9 dari sejumlah sampel 52 dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Sampel} = \frac{\sum \text{Responden pada bagian tertentu}}{\sum \text{Responden total}} \times \sum \text{Responden yang dibutuhkan}$$

*Sugiyono* mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan memuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### Identifikasi Variabel

a. Variabel Eksogen atau Variabel Bebas (Independent Variabel: X)

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Kompensasi

b. Variabel Endogen atau Variabel Terikat (Intervening: Y)

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

Dengan indikator sebagai berikut :

#### Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item
$X_1$ Lingkungan Kerja	1. Hubungan Antar Personal  2. Keadaan Tempat Kerja  3. Perlengkapan Kerja  4. Pelayanan Fasilitas Karyawan	1. Hubungan antar personal di PT.Buana Megah terjalin komunikasi yang baik dan saling mempercayai antara sesama karyawan dan atasan 2. Keadaan tempat kerja di PT.Buana Megah memberikan ruang gerak, ventilasi, dan penerangan cukup baik sehingga memberikan kenyamanan bekerja 3. Perusahaan PT.Buana Megah sudah menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang cukup 4. Perusahaan PT.Buana Megah sudah memberikan fasilitas yang cukup memadai

X <sub>2</sub> Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Prestasi</li> <li>3. Pelatihan</li> <li>4. Kebutuhan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan PT.Buana Megah memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghargai hasil kerja serta memberikan evaluasi terhadap hasil kinerja</li> <li>2. Sistem kenaikan jabatan dan penilaian pekerjaan di PT.Buana Megah sesuai hasil prestasi karyawan dalam bekerja</li> <li>3. Perusahaan PT.Buana Megah memberikan pelatihan untuk meningkatkan potensi karyawan</li> <li>4. Perusahaan PT.Buana Megah memenuhi kebutuhan dasar, rasa aman dan sosial.</li> </ol>
X <sub>3</sub> Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Tunjangan</li> <li>3. Asuransi</li> <li>4. Bonus</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem atau implementasi kebijakan pemberlakuan gaji di PT.BINTANG 9 sesuai dengan keinginan karyawan</li> <li>2. Sistem atau implementasi kebijakan pemberlakuan tunjangan di PT. PT.BINTANG 9 sesuai dengan keinginan karyawan</li> <li>3. Sistem atau implementasi kebijakan pemberian asuransi di PT.BUANA MEGAH sesuai dengan keinginan karyawan.</li> <li>4. Sistem atau implementasi kebijakan pemberlakuan bonus di PT.BINTANG 9 sesuai dengan keinginan karyawan</li> </ol>
Y Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan</li> <li>2. Kenyamanan</li> <li>3. Perhatian</li> <li>4. Keadilan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan betah mengabdikan dan bekerja di PT.BINTANG 9 dan tidak mempunyai niatan serta kemauan untuk mengundurkan diri dari perusahaan</li> <li>2. Karyawan nyaman dan aman selama bekerja di PT.BINTANG 9 saat ini karena fasilitas tercukupi dan memuaskan</li> <li>3. Karyawan cukup diperhatikan oleh manajemen PT.BINTANG 9</li> <li>4. Karyawan diberlakukan cukup adil dan bijaksana oleh manajemen PT.BUANA MEGAH</li> </ol>

Sumber: Data diolah, 2018

### Metode Analisis

Metode Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda, yang bentuknya adalah sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

(Ghozali, 2001 :46)

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Kompensasi

B<sub>1</sub>... B<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

B<sub>0</sub> = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

Model seperti di atas, digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu juga untuk

mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini yang dilakukan adalah menganalisis sejauh mana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

B1... B3 = Koefisien Regresi

B0 = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

Hasil perhitungan dalam analisis ini menggunakan program *SPSS for Windows* release 15.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Persamaan regresi linier berganda dari perhitungan di atas adalah :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesa maka perlu menggunakan uji F dan uji t

1. Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kaidah pengujiannya :

a. Apabila F-hitung > F-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima, artinya secara simultan atau serempak variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

b. Sebaliknya jika F-hitung  $\leq$  F-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_i$  ditolak, berarti secara simultan atau serempak variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

2. Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui atau pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kaidah pengujiannya :

c. Apabila t-hitung > t-tabel atau -t-hitung < -t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

d. Sebaliknya jika t-hitung  $\leq$  t-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_i$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reabilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,6729	4,640.10 <sup>-008</sup>	Valid
X2.2	0,5355	4,299.10 <sup>-005</sup>	Valid
X2.3	0,6843	2,234.10 <sup>-008</sup>	Valid
X2.4	0,7366	4,848.10 <sup>-010</sup>	Valid
Reliabilitas = 0,6557			

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk koefisien korelasi antara setiap item dengan total item lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh item adalah valid. Nilai koefisien reliabilitasnya sebesar 0,6557 lebih besar dari 0,6 berarti seluruh item tersebut diatas sudah reliabel untuk menjelaskan variabel lingkungan kerja.

### Uji Validitas dan Reabilitas Motivasi ( $X_2$ )

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,6212	8,907.10 <sup>-007</sup>	Valid
X3.2	0,7868	4,707.10 <sup>-012</sup>	Valid
X3.3	0,7320	7,024.10 <sup>-010</sup>	Valid

X3.4	0,7293	$8,674.10^{-010}$	Valid
Reliabilitas = 0,6854			

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk koefisien korelasi antara setiap item dengan total item lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh item adalah valid. Nilai koefisien reliabilitasnya sebesar 0,6854 lebih besar dari 0,6 berarti seluruh item tersebut diatas sudah reliabel untuk menjelaskan variabel motivasi.

#### Uji Validitas dan Reabilitas Kompensasi ( $X_3$ )

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,7199	$1,806.10^{-009}$	Valid
X1.2	0,7281	$9,573.10^{-010}$	Valid
X1.3	0,6661	$7,097.10^{-008}$	Valid
X1.4	0,7121	$3,221.10^{-009}$	Valid
Reliabilitas = 0,6662			

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk koefisien korelasi antara setiap item dengan total item lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh item adalah valid. Nilai koefisien reliabilitasnya sebesar 0,6662 lebih besar dari 0,6 berarti seluruh item tersebut diatas sudah reliabel untuk menjelaskan variabel kompensasi.

#### Uji Validitas dan Reabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,6505	$1,792.10^{-007}$	Valid
Y.2	0,6625	$8,798.10^{-008}$	Valid
Y.3	0,6303	$5,509.10^{-007}$	Valid
Y.4	0,8357	$1,286.10^{-014}$	Valid
Reliabilitas = 0,6459			

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk koefisien korelasi antara setiap item dengan total item lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada seluruh item adalah valid. Nilai koefisien reliabilitasnya sebesar 0,6459 lebih besar dari 0,6 berarti seluruh item tersebut diatas sudah reliabel untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan

#### Pengujian Hasil Hipotesis

Dalam penelitian yang dilakukan adalah menganalisis sejauh mana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. BINTANG 9 Tulangan Sidoarjo. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Kompensasi

B1... B3 = Koefisien Regresi

B0 = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

Hasil perhitungan dalam analisis ini menggunakan program *SPSS for Windows* release 15.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Persamaan regresi linier berganda dari perhitungan di atas adalah :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 0,4316 + 0,8764 (X_1) + 0,7307 (X_2) + 0,6649 (X_3)$$

Sedangkan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $B_0$ ) sebesar 0,4316 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ), sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,4316.



2. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,8764. Berarti jika lingkungan kerja ( $X_1$ ) naik sebesar 1 satuan motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ), sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,8764.
3. Koefisien regresi untuk motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,7307. Berarti jika motivasi ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan, lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) sama

dengan nol maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,7307.

4. Koefisien regresi untuk kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,6649. Berarti jika kompensasi ( $X_3$ ) naik sebesar 1 satuan, lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,6649.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 <sup>a</sup>	,641	,619	,33090

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_3$ ), Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimana hasil perhitungan dari lampiran 4 sebesar 0,6412 atau 64,12 % yang berarti variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan

kompensasi ( $X_3$ ) dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 64,12 % sedangkan 35,88 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Model	Jumlah kuadrat	Df	Kuadrat Tengah	F Hitung	Signifikansi
Regresi	9,3893	3	3,1298	28,5826	9,471.10 <sup>-11</sup>
Residual	5,2550	48	0,1095		
Total	1,6442	51			

Sumber : data diolah 2018

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 28,5826. Dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df) pembilang adalah 3 dan penyebut adalah 48 sehingga diketahui F tabel 2,80 karena F hitung (28,5826) > F tabel (2,80) dan nilai signifikan sebesar

9,471.10<sup>-11</sup> < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ), secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

#### Coefficients<sup>2</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Partial
- Constant	,4316	,1505		2.8688	,0061	
- Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	,8764	,0996	,7701	8.7998	1,400E-011	,7857
- Motivasi ( $X_2$ )	,7307	,1062	,7536	6.8777	1,132E-008	,7045
- Kompensasi ( $X_3$ )	,6649	,1431	,6554	4.6458	2,662E-005	,5569

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)  
Menggunakan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 48 dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0106.

Dari perhitungan didapat t hitung sebesar 8,7998 karena t hitung > dari t tabel 2,0106 dan nilai signifikan sebesar  $1,400.10^{-11} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga secara parsial lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) maka ada perubahan pada kepuasan kerja karyawan (Y).

- b. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)  
Menggunakan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 48 dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0106.

Dari perhitungan didapat t hitung sebesar 6,8777 karena t hitung > dari t tabel 2,0106 dan nilai signifikan sebesar  $1,132.10^{-08} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga secara parsial motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel motivasi ( $X_2$ ) maka ada perubahan pada kepuasan kerja karyawan (Y).

- c. Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Menggunakan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 48 dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0106.

Dari perhitungan didapat t hitung sebesar 4,6458, karena t hitung > dari t tabel 2,0106 dan nilai signifikan sebesar  $2,662.10^{-05} < 0,05$ , maka  $H_0$  dan  $H_1$  diterima, sehingga secara parsial

kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada variabel kompensasi ( $X_3$ ) maka ada perubahan pada kepuasan kerja karyawan (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan komponen lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. BINTANG 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung ( $28,5826$ ) > F tabel ( $2,80$ ) dan nilai signifikan sebesar  $9,471.10^{-11} < 0,05$ .
2. Secara parsial komponen lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan dan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. BINTANG 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar  $8,7998 > t$  tabel 2,0106 dan nilai signifikan sebesar  $1,400.10^{-11} < 0,05$ .
3. Secara parsial komponen motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan dan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. BINTANG 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar  $6,8777 > t$  tabel 2,0106 dan nilai signifikan sebesar  $1,132.10^{-08} < 0,05$ .
4. Secara parsial komponen kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan dan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. BINTANG 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar  $4,6458 > t$  tabel 2,0106 dan nilai signifikan sebesar  $2,662.10^{-05} < 0,05$ .
5. Diantara variabel komponen kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Variabel komponen lingkungan kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh

dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. BINTANG 9 Tulangan Sidoarjo.

**Saran**

Berdasarkan dengan hasil yang telah diuji maka penelitian dan pengamatan menunjukkan bahwa komponen lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan teruji kebenarannya. maka dapat disarankan kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Faktor paling dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu komponen lingkungan kerja (X1) perlu dipertahankan, sedangkan faktor lainnya seperti: komponen kompensasi (X3) dan komponen motivasi (X2) selain perlu dipertahankan, juga perlu ditingkatkan.
2. Perlu dipertimbangkan lagi untuk penambahan program peningkatan motivasi karyawan seperti program liburan atau tamasya, meningkatkan sarana dan prasarana: keselamatan kerja, kesehatan kerja, peribadatan, parkir dan kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan perlu diadakan pelatihan karyawan yang berprestasi.
3. Dikarenakan penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel bebas, maka nantinya diharapkan akan dijabarkan lebih luas lagi terhadap variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, Ika, *Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Gaya Manunggal Kresitama Jakarta*, Jakarta, 2009.
- Andri Tanjung, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung*, Bandung, 2005.
- Anas, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*, 2013.
- Arep, Ishak, dkk, *Manajemen Motivasi*, PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003.
- Brahmasari, Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia*, 2009.
- Brantas, *Dasar-Dasar manajemen*, CV.Alfabeta, Bandung, 2009.
- Danim, Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, 2004.
- Dessler, Gerry, *Personnel Management*, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey, 1988.
- Fajar Kurniadi, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*, Bandung, 2012.
- Feist, Jess & Feist, Gregory J, *Teori Kepribadian*, Buku 2 Edisi 7, Salemba Humanika, Jakarta, 2008.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Edisi 6*, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1993.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan ke Empat, Bumi Aksara, Bandung, 2006.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske., Michael T. Matteson (2006)
- John Priffner dan S. Owen Lone, *Personel Administration and Human Resources management*, A Wiley Trans Edition by John Wiley and Son Inc., New York, Edisi Bahasa Indonesia, 1991.

- Kreitner, Robert dan Kinici, Angelo, *Perilaku Organisasi* 2, Edisi 5, Salemba, Jakarta, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Akademik TNI Angkatan Udara, BPFE, Yogyakarta, 1994
- Mathis, Robert L, dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Edisi Indonesia, PT. Salemba Empat, Jakarta, 2001.
- Narmodo, Wadji, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri*, Vol.5, 2004.
- Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, 2004.
- Riansari, Dermawan, dkk, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 2012.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta, 2002.
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, PT.Prenhallindo, Jakarta, 2001.
- Sariyathi, Ni Ketut, *Buletin Studi Ekonomi Prestasi Kerja Karyawan Vol.12*, 2007.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Penerbit: Bumi Aksara, 2003.
- Sedarmayanti., *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, 2001.
- Setiadi, Bambang, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lippo Bank Cabang Pemuda Semarang*, Semarang, 2007.