

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. KARYA MITRA MUDA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Padang*



Oleh:
KHAIDIR ANAS
2005/65287

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

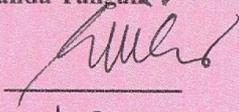
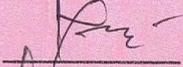
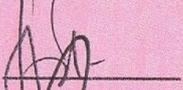
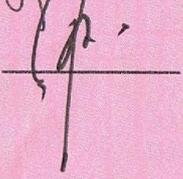
*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA MITRA MUDA

Nama : KHAIDIR ANAS
BP/NIM : 2005 / 65287
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Maret 2013

Tim Penguji :

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Rini Sarianti, S.E, M.Si	1. 
2.	Sekretaris	: Hendri Andi Mesta, S.E, M.M, Ak	2. 
3.	Anggota	: Erni Masdupi, S.E, M.Si, P.hD	3. 
4.	Anggota	: Perengki Susanto, S.E, M.Sc	4. 

ABSTRAK

Khaidir Anas 2005/65287 : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda.

**Pembimbing :I. Rini Sarianti S.E, M.Si,
II. Hendri Andi Mesta S.E, M.M, Ak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah, (1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Karya Mitra Muda dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Mitra Muda berjumlah 33 orang. Sampel diambil secara total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket dengan skala likert lima pilihan. Untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 15.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0.034 ($0.034 < 0.05$), (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0.037 ($0.037 < 0.05$) dan sumbangan variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja adalah sebesar 53,2 % dan sisanya sebesar 46,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal hendaknya kesejahteraan karyawan lebih diperhatikan melalui peningkatan kompensasi dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan beban kerja, pendidikan, keterampilan karyawan, dan peraturan pemerintah Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada PT. Karya Mitra Muda agar lebih baik dan memadai.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra muda”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Berbagai bantuan moral maupun materil banyak penulis terima dari berbagai pihak dalam melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta, S.E, M.M, selaku pembimbing II atas segala bimbingan dan dorongan yang berarti selama penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya rasa terima kasih yang sama juga penulis ucapkan kepada:

1. Kedua orang tua atas dukungan, kasih sayang dan doa yang diberikan kepada penulis
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D,dan Ibu Rahmiati, S.E, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

4. Ibu Erni Masdupi, S.E, M.Si Ph.D, dan Bapak Perengki Susanto, S.E, M.Sc selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan demi sempurnanya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen, staf pengajar dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
6. Bapak Pimpinan beserta karyawan PT. Karya Mitra Muda yang telah memberi izin dan banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
7. Pustakawan/wati perpustakaan Fakultas Ekonomi, perpustakaan Magister Manajemen (MM) Universitas Negeri Padang

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga karya tulis ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amin...

Padang, Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kepuasan Kerja	11
2. Kompensasi	17
3. Lingkungan kerja	24
B. Penelitian terdahulu.....	31
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34

C. Populasi dan Sampel	35
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	37
G. Instrumen Penelitian.....	49
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	40
I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	42
J. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Analisi Induktif	44
a. Uji Persyaratan Asumsi Klasik.....	44
b. Analisis Regresi Berganda	46
3. Uji Kelayakan Model	46
a. Uji F	46
b. Koefisien Determinasi (R^2)	47
c. Uji Hipotesis.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
1. Letak Lokasi.....	50
2. Struktur Organisasi	51
B. Demografi Responden.....	51
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
D. Statistik Deskriptif	57

E. Hasil Analisis	58
F. Uji Model Penelitian	61
G. Uji Hipotesis	64
H. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Data Karyawan yang Keluar dan Masuk PT. Karya Mitra Muda Tahun 2007 s/d Tahun 2011	4
Tabel 2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Karya Mitra Muda Januari 2011 – November 2011	5
Tabel 3 Daftar Rincian Gaji dan Tunjangan yang Diterima Karyawan PT. Karya Mitra Muda tahun 2011	7
Tabel 4 Penelitian Terdahu Tentang Kepuasan Kerja	31
Tabel 5 Rekapitulasi jumlah karyawan PT. Karya Mitra Muda pada masing-masing Unit kerja Tahun 2011	35
Tabel 6 Instrumen Penelitian	40
Tabel 7 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas.....	43
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 14 Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	55
Tabel 15 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	56
Tabel 16 Descriptive Statistics	57

Tabel 17 Uji Normalitas	58
Tabel 18 Multikolinieritas	59
Tabel 19 Heteroskedastisitas	60
Tabel 20 Uji F	61
Tabel 21 Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 22 Koefisien Regresi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	33
Gambar 2. Denah lokasi PT. Karya Mitra Muda	50
Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Karya Mitra Muda	51

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyaknya tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Bila dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada komponen yang ada di dalam organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia.

Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja

karyawan, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien pihak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

Robbins (1996:179) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Dalam teori Maslow, imbalan jasa merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling rendah guna memenuhi kebutuhan fisiologikal seperti pangan, sandang dan papan. Rasa aman merupakan hierarki kebutuhan kedua dari bawah. Pengaruh antar pribadi atau disebut juga kebutuhan sosial merupakan kebutuhan ketiga dari bawah. Terakhir, kebutuhan untuk meningkatkan diri dalam rangka aktualisasi diri merupakan kebutuhan kelima dari bawah. (Husaini, 2010: 498).

PT. Karya Mitra Muda merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kota Padang bergerak dibidang SPBU (stasiun pengisian bahan bakar umum) dengan produk-produk yang ditawarkan yaitu: solar, premium dan pertamax. PT. Karya Mitra Muda merupakan salah satu SPBU yang berada di Kota Padang dan terletak di pusat keramaian. SPBU ini memiliki 10 pompa minyak yang siap dipakai untuk mengisi minyak pada konsumen. Perusahaan ini

merupakan salah satu SPBU Pertamina yang memakai sistem pasti pas yang baru terkenal beberapa waktu yang lalu. SPBU Pertamina pasti pas adalah SPBU yang telah tersertifikasi dapat memberikan pelayanan terbaik memenuhi standart kelas dunia, dimana konsumen dapat mengharapkan kualitas dan kuantitas BBM yang terjamin, pelayanan yang ramah, serta fasilitas nyaman. Kualitas dan kuantitas BBM terjamin karena SPBU pasti pas menggunakan alat-alat pengukur kualitas dan kuantitas lebih akurat juga menerapkan prosedur monitoring yang lebih ketat. Untuk menjamin ketepatan takaran, SPBU melakukan test ketepatan volume secara rutin dengan batas toleransi akurasi lebih ketat dari SPBU biasa. Dinas Metrologi akan melakukan kalibrasi ulang pompa yang telah melewati batas toleransi. Untuk menjamin kualitas BBM, SPBU melakukan pengujian kualitas 3 kali lebih banyak dari SPBU biasa, juga dengan batas toleransi lebih ketat. Konsumen akan selalu disambut oleh senyum, salam, dan sapa operator. Untuk memastikan konsumen mendapatkan volume yang akurat operator akan menunjukkan pada konsumen mesin pompa menunjukkan angka nol sebelum mulai pengisian.

Selain penjualan bahan bakar umum perusahaan ini juga melakukan bisnis dan usaha lain yaitu: menyewakan lokasi dan tempat untuk usaha bagi pengusaha ataupun perusahaan-perusahaan yang berminat, pada saat ini perusahaan lain yang menyewa tempat dan lokasi di areal SPBU ini adalah KFC yaitu perusahaan yang menjual produk makanan siap saji. Seperti halnya perusahaan lain di Kota Padang perusahaan ini memiliki tujuan salah satunya adalah memaksimalkan laba atau profit perusahaan dengan cara

yang efektif dan efisien. Perusahaan ini dipercaya oleh Pertamina untuk menjual bahan bakar umum sesuai kapasitas yang disetujui di areal Kota Padang. Dalam rangka meningkatkan kualitas, perusahaan ini perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaannya.

Berdasarkan pengamatan dan observasi penulis pada perusahaan ini diduga kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari data karyawan PT. Karya Mitra Muda yang keluar dan masuk ke perusahaan ini :

Tabel 1
Data Karyawan yang Keluar dan Masuk PT. Karya Mitra Muda
Tahun 2007 s/d Tahun 2011

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan yang keluar (orang)	Karyawan yang masuk (orang)
2007	33	3	-
2008	30	5	6
2009	31	4	4
2010	31	4	6
2011	33	5	5

Sumber: Bagian Administrasi tahun 2012

Dari Tabel 1 dapat dilihat karyawan yang keluar dari perusahaan ini paling banyak terjadi pada tahun 2008 dan tahun 2011 yaitu sebanyak 5 orang, selanjutnya pada tahun 2009 dan 2010 sebanyak 4 orang dan terakhir pada tahun 2007 sebanyak 3 orang. Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Mitra Muda.

Fenomena lain yang menunjukkan indikasi rendahnya kepuasan kerja terlihat dari data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT. Karya Mitra yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Karya Mitra Muda
Januari 2011 – November 2011

Bulan	Jumlah pegawai (1)	Hari kerja (2)	Jumlah mangkir (orang) (3)	Tingkat kemangkiran (4)=(3) X 100%/(1)X(2)
Januari	33	29	10	1,05%
Februari	33	27	11	1,24%
Maret	33	29	9	0,94%
April	33	28	8	0,87%
Mei	33	29	6	0,63%
Juni	33	28	5	0,54%
Juli	33	29	4	0,42%
Agustus	33	29	5	0,52%
September	33	28	6	0,65%
Oktober	33	29	6	0,63%
November	33	28	10	1,08%

Sumber: Bagian Administrasi Tahun 2011

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa kemangkiran karyawan paling besar terjadi bulan Februari yaitu sebesar 1,24 % dan diiringi bulan November yaitu sebesar 1,08% , setelah itu bulan Januari yaitu sebesar 1,05 %. Kondisi ini memperlihatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan yaitu dengan seringnya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.

Fenomena lain yang menunjukkan indikasi rendahnya kepuasan kerja terlihat pada pelaksanaan tugas oleh karyawan yaitu kurang taat karyawan atau dengan kata lain masih rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembankan pada mereka, dilihat dari ketepatan waktu bekerja, dalam hal ini pada saat

pergantian sif kerja banyak karyawan yang datang terlambat pada saat akan mulai bekerja, keterlambatan karyawan paling banyak dapat ditemui pada sif pagi dan malam hari. Keterlambatan karyawan ini juga mengindikasikan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda diduga adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Besarnya kompensasi atau balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa / kompensasi yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik. Pada PT. Karya Mitra Muda terlihat adanya permasalahan kompensasi, yaitu kompensasi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Walaupun gaji pokok telah ditetapkan sesuai dengan standar upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh Disnaker, namun karyawan masih mengeluh dan merasa tidak puas atas kompensasi yang mereka terima. Adapun data-data komponen gaji yang diterima karyawan dapat terlihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Daftar Rincian Gaji dan Tunjangan yang Diterima Karyawan
PT. Karya Mitra Muda Tahun 2011

Jabatan	Keterangan	Jumlah
Bagian Adminstrasi	Gaji Pokok	Rp. 1.150.000
	Tunjangan	Rp. 550.000
	Total	Rp. 1.700.000
Staff Administrasi	Gaji Pokok	Rp. 1.150.000
	Tunjangan	Rp. 50.000
	Total	Rp. 1.200.000
Operator pompa	Gaji Pokok	Rp. 1.150.000
	Total	Rp. 1.150.000
Security	Gaji Pokok	Rp. 1.150.000
	Tunjangan	Rp. 50.000
	Total	Rp.1.200.000
Office Boy	Gaji Pokok	Rp. 1.150.000
	Total	Rp. 1.150.000

Sumber: Bagian Administrasi PT. Karya Mitra Muda Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 3 dapat terlihat bahwa gaji yang diperoleh oleh karyawan PT. Karya Mitra Muda dirasakan masih kurang oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena standart gaji yang ada, dirasakan para karyawan masih kurang dan masih kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, harapan karyawan hanya bertumpu pada kerja lembur atau dapat juga menggantikan sifit rekan kerja karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menerima tambahan gaji.

Faktor lain yang penulis duga juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan

tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja menyangkut segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas antara lain adalah pelayanan karyawan kepada konsumen, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang baik, yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan yang dapat memberikan rasa aman adalah lingkungan kerja yang didambakan oleh semua orang. Hal ini membuat karyawan dalam bekerja lebih tercurahkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Di samping itu karyawan merasa puas apabila kondisi lingkungan kerja memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif, maka karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat untuk melakukannya. Tetapi, jika mereka terbiasa mengalami lingkungan kerja yang membosankan maka mereka akan menganggap setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai tekanan bagi mereka.

Keadaan lingkungan kerja pada PT. Karya Mitra Muda cenderung membosankan, dan kondisi udara dalam lingkungan kerja yang kurang bersih dan sehat hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan bekerja di luar ruangan tepatnya di areal pengisian bahan bakar yang dapat tercium aroma minyak yang tidak sehat serta asap dari kendaraan yang akan mengisi bahan bakar kendaraannya, serta tidak adanya kegiatan yang dapat menambah keakraban sesama karyawan seperti, olahraga bersama. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu menciptakan dan memelihara lingkungan yang baik, karena

lingkungan kerja yang baik akan dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang juga berdampak langsung terhadap kepuasan kerja.

Beranjak dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimanakah pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Mitra Muda .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

1. Kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda masih rendah.
2. Kompensasi yang diterima karyawan PT. Karya Mitra Muda tidak sesuai dengan latar belakang dan tuntutan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja di pada PT. Karya Mitra Muda masih kurang baik dan memadai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut agar penelitian lebih focus dan terarah serta mengingat banyaknya factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka peneliti menitikberatkan pembahasan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda?
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda?

F. Manfaat Penelitian

Penulisan makalah ini mempunyai dua manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis, yaitu sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
2. manfaat praktis, yaitu memberikan informasi kepada manajer perusahaan akan pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI , KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (1996:179) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sementara itu, menurut Malayu (2011:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Veithzal (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

b. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal (2010:856) teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup terkenal tiga macam yaitu :

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian , tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang akan didapatkan 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, setiap karyawan akan membandingkan rasio hasil dirinya dengan input hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *statisfiers* dan *dissatisfiers*. *Statisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, maka karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Malayu (2011:203) sebagai berikut:

a. Balas jasa yang adil dan layak

- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Husaini (2010: 498) Kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Pengaruh antarpribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

Dalam teori Maslow, imbalan jasa merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling rendah guna memenuhi kebutuhan fisiologikal seperti pangan, sandang dan papan. Rasa aman merupakan hierarki kebutuhan kedua dari bawah. Pengaruh antar pribadi atau disebut juga kebutuhan sosial merupakan kebutuhan ketiga dari bawah. Terakhir, kebutuhan untuk meningkatkan diri dalam rangka aktualisasi diri merupakan kebutuhan kelima dari bawah.

Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil, baik yang menyangkut pribadi

maupun tugas. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya.

d. Fungsi Kepuasan Kerja

Adapun fungsi-fungsi dari kepuasan kerja itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin masyarakat dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dalam Husaini (2010:501) adalah: (1) kebebasan memanfaatkan waktu luang, (2) kebebasan bekerja secara mandiri, (3) kebebasan berganti ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, (4) kebebasan bergaul, (5) gaya kepemimpinan atasan langsung, (6) kompetensi pengawas, (7) tugas yang diterima, (8) kesempatan bertindak terhadap orang lain, (9) persiapan kerja, (10) kebebasan memerintah, (11) kebebasan memanfaatkan kemampuan, (12) kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, (13) gaji yang diterima, (14) kesempatan

mengembangkan karier, (15) kebebasan mengambil keputusan, (16) kesempatan menggunakan metode kerja, (17) kondisi kerja yang mendukung, (18) kerja sama, (19) penghargaan terhadap prestasi, (20) perasaan pekerja terhadap prestasinya.

Menurut Soedjono (2005:18) dan beberapa teori di atas, indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mereka bekerja.
2. Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial . oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mampu bekerjasama dalam tim akan mendukung peningkatan kepuasan kerja.
3. Promosi pekerjaan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.
4. Supervisi/ Atasan Langsung. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2011:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:181) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wether dan Davis dalam Wibowo (2011:348) mengemukakan pengertian kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya terhadap organisasi. Baik upah perjam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Malayu (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Kompensasi merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain.

Berdasarkan dari berbagai definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh setiap karyawan atas nilai prestasi kerja mereka sebagai penunjang kerja mereka.

b. Jenis Kompensasi

Veithzal (2010:742) membagi kompensasi dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu:

- a. Kompensasi langsung seperti upah, gaji atau komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian jaminan nasional dan imbalan prestasi.

Pemberian kompensasi ini umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan pekerjaan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu:

- a. Pekerjaan seperti tugas, tantangan , kesempatan belajar, penghargaan dan lain-lain.
- b. Lingkungan seperti kebijakan, lingkungan yang nyaman, fasilitas.

Kompensasi non finansial jelas penting diperhatikan organisasi atau perusahaan, karena peluang kenaikan dan pengembangan karir bersama membantu perusahaan menarik dan mempertahankan orang-orang yang berbakat merupakan aset berharga.

c. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Malayu (2011:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

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

3. Serikat buruh/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 realif lebih kecil.

4. Produktivitas kerja.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah / balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka kompensasinya kecil

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi, jika jenis dan sifat

pekerjanya mudah dan risikonya kecil, maka kompensasi / balas jasanya relatif kecil.

d. Tujuan kompensasi

Menurut Malayu (2011:121) bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik , status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, dengan program kompensasi yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *Qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar , manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih teramin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

e. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Umar (2004:16) dan teori-teori di atas adalah :

1. Imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung)

Imbalan finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk, seperti: Gaji, upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dll yang sejenis yang dibayar oleh perusahaan.

2. Imbalan non finansial (kompensasi tidak langsung)

Seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti: program rekreasi, kafetaria dan tempat ibadat.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengetian Lingkungan Kerja

Menurut Veithzal (2010:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Nitisemito (1986: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) bahwa 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 dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31) bahwa 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.

Menurut Nitisemito (1986:171) bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya

diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1986: 184) bahwa beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi karyawan, meskipun sebagian besar karyawan sadar akan dampak warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak dari psikologisnya baik maupun negatifnya pada produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.

2. Kebersihan

Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat lagi. Bayangkan apabila kita bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak apalagi bilamana pekerjaan kita tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

3. Pertukaran udara

Udara pada beberapa tempat kerja harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara, temperatur udara disekitar akan meningkat dan mengakibatkan gangguan pernafasan serta gangguan fisik lainnya pada karyawan.

4. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian.

5. Keamanan

Keamanan dalam ini adalah terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan sepeda motor , maupun scooter. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila tepat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu pelaksanaan tugas. Dan keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

6. Kebisingan

Siapapun juga tidak senang mendengar suara bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan atau kerusakan.

Faktor – faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah :

1. Penerangan
2. suhu udara
3. sirkulasi udara
4. ukuran ruang kerja
5. tata letak ruang kerja,
6. privasi ruang kerja
7. kebersihan
8. suara bising
9. penggunaan warna
10. peralatan kantor
11. keamanan kerja
12. musik ditempat kerja
13. hubungan sesama rekan kerja
14. hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

d. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Zulhadi (2011:24) dan beberapa teori di atas adalah :

1. Sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan
2. Jaminan terhadap keamanan
3. Kondisi dalam ruangan kantor seperti penerangan, warna, musik, suara dan udara
4. Hubungan sesama rekan kerja
5. Hubungan antara atasan dan bawahan.

4. Hubungan antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen

a. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan yang seimbang dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja, maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya dan pekerjaannya yang dilakukannya.

b. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja

Sudah diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan itu tidak timbul dengan sendirinya. Di samping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada di sekitar mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh

Nitisemito (1992:183), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, seperti kebersihan, keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

1. Riri (2009), mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dealer Toyota Auto 2000 Padang, bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kompensasi yang diterima karyawan Dealer Auto 2000. Kompensasi yang diterima karyawan akan semakin adil dan layak apabila pimpinan mampu untuk menilai apakah kompensasi yang diterima oleh karyawan seimbang dengan kinerja dan produktifitas yang mereka berikan terhadap perusahaan, besarnya pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 13,54 %. Dan terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Auto 2000. Kepuasan kerja akan semakin meningkat apabila pimpinan lebih selektif dalam menetapkan kompensasi yaitu adil dan layak. Besarnya pengaruh langsung antara pimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 27,98 %.
2. Khalil (2011), mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

pada Bagian Administrasi Rumah Sakit Umum M. Djamil Padang, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum M. Djamil Padang 0,000 dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum M. Djamil Padang dengan taraf signifikan 0,000.

3. Diska (2009), mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Solok , bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen yang terlihat pada uji t yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,091 > 1,6449$) dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dimana $t_{hitung} = 2,536 > t_{tabel} = 1,6449$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu Tentang Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti	Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Hasil
1	Riri (2008)	Kepemimpinan, kompensasi	Kepuasan kerja	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja
2	Kahlil (2011)	Kepemimpinan, Motivasi kerja	Kepuasan kerja	Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja
3	Diska (2009)	Kompensasi, Kepuasan kerja	Komitmen	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen

C. Kerangka Konseptual

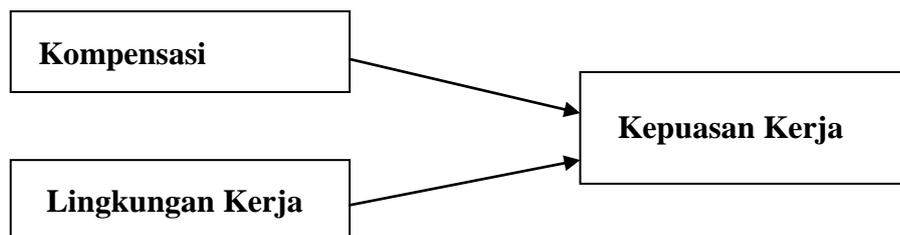
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini terlihat di dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya menyangkut moral kerja, kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Karyawan PT. Karya Mitra Muda yang merasa puas akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Kompensasi intrinsik adalah imbalan yang bersumber dari diri para pegawai sendiri seperti penyelesaian tugas, prestasi, otonomi, perkembangan pribadi. Sedangkan kompensasi ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari luar pegawai seperti gaji dan tunjangan, interpersonal (status dan pengakuan), serta promosi.

Lingkungan kerja yang baik merupakan sesuatu yang diinginkan orang sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

Apabila kondisi lingkungan kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan kajian teori di atas, maka di buat kerangka konseptual variabel bebas (independent) yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) yang mempengaruhi variabel terikat (dependent) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y1). Untuk lebih jelasnya pengaruh dapat di lihat pada kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Karya Mitra Muda

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian, maka pada bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab IV, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan pemberian kompensasinya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja PT. Karya Mitra Muda.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan dan implikasi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka upaya yang dapat penulis sarankan agar kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dapat lebih baik untuk masa yang akan datang adalah:

1. Untuk meningkatkan serta mempertahankan kepuasan kerja, karyawan perlu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan agar pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan dan antar sesama karyawan. Kemudian pimpinan juga sangat perlu memperhatikan dan meninjau kembali sistem pemberian kompensasi yang ada. Dan hendaknya pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja karyawan, pendidikan, keterampilan karyawan, kemampuan perusahaan, peraturan pemerintah dan faktor lain yang mempengaruhi tingkat penetapan kompensasi, pimpinan juga mesti memperhatikan lingkungan kerja yang ada agar lebih dibenahi dan diperhatikan baik itu dari sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan, jaminan terhadap keamanan, kondisi dalam ruangan kantor seperti penerangan, warna, musik, suara dan udara, dan faktor-faktor lingkungan kerja yang lain agar terjaga kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk variabel kompensasi ada juga beberapa hal yang mesti diperhatikan oleh pimpinan yakni, gaji yang dibayarkan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan, harus sesuai dengan jerih payah karyawan dan memberi bonus yang sesuai jika memang ada. Hal lain yang harus lebih ditingkatkan dan diperhatikan yaitu memberikan insentif yang lebih sesuai seperti jika ada lembur maka mestinya diberi insentif uang lembur, memberikan tunjangan-tunjangan hari raya, tunjangan jabatan kepada karyawan dan memberikan beasiswa kepada anak-anak karyawan yang

berprestasi. Jadi perusahaan harus berupaya meningkatkan kompensasi karyawan lebih baik lagi.

3. Untuk variabel lingkungan kerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan, yaitu melengkapi sarana dalam bentuk peralatan dan perlengkapan, memberikan jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan, menciptakan kondisi yang baik dalam ruangan kantor seperti penerangan, warna, musik, suara dan udara , dan menciptakan dan menjaga hubungan baik sesama karyawan, serta hubungan baik antara atasan dan bawahan. Kesemua upaya ini adalah dalam rangka peningkatan kepuasan kerja .
4. Untuk peneliti yang akan datang bahwasanya dari hasil penelitian di atas ternyata masih banyak faktor – faktor lain yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda, seperti sikap pimpinan, budaya organisasi dan hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi hendaknya untuk yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi kelima, Yogyakarta: liberty.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F, R.E. Anderson, R.I., Tatham and W.C. Black. 1998. *Multivariat Data Analysis, With Reading*. Fifth Edition. Macmillan Publishing Company. Indianapolis.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta:BPFE Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Idris. 2006. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang: MM UNP.
- Nitisumito, A.S. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Putra, Zulhadi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTP Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Ophir Pasaman Barat. *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri padang.
- Priyatno, Duwi. 2009. *Lima Jam Belajar Olahan Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Riduwan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Jakarta: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephent. 1996. *Perilaku organisasi Edisi Bahasa Indonesia* .Jakarta: Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo, Susanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.