



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO RAYON PRIGEN**

**Sri Suprapti ¹⁾, Yurilla Endah Muliatie ²⁾
Universitas Wijaya Putra Surabaya**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 21 Juni 2019
Revisi pertama : 24 Juni 2019
Diterima : 26 Juni 2019
Tersedia online : 02 Juli 2019

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Email : yurillaendah@uwp.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN PERSERO Rayon Prigen. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen berjumlah 40 orang, sampel diambil dengan menggunakan teknik random sampling dan sampel jenuh. Analisis olah data dilakukan dengan menggunakan statistic dengan alat bantu SPSS version 22.

Hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial melalui uji t ataupun secara simultan melalui uji F. dilihat dari uji t (parsial) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN PERSERO Rayon Prigen ini.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini merupakan hal yang penting yang patut dimiliki. Saat ini banyak perusahaan yang sudah maju dan memiliki banyak karyawan di dalamnya, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk memajukan kesejahteraan perusahaan yang dimilikinya. Perusahaan akan selalu berusaha menjadi yang terbaik di kalangan perusahaan yang lain. Perusahaan akan maju apabila karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut memiliki daya tarik kerja yang sangat tinggi sesuai dengan aturan perusahaan tempat karyawan bekerja. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka seiring berjalannya waktu perusahaan tidak akan maju dan kalah bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Karena karyawan merupakan salah satu komponen penting untuk memajukan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu melihat karyawan yang dapat bekerja secara individu maupun tim.

Banyak hal atau faktor yang menentukan berjalannya sebuah perusahaan bukan hanya dari karyawan saja tetapi kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap berjalannya sebuah perusahaan terlebih lagi kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap karyawan, karena apabila karyawan merasa sebuah perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja maka karyawan tidak ragu untuk bekerja secara maksimal dan mereka akan semakin menyenangi pekerjaannya.

Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Untuk dapat bertahan sebuah perusahaan harus mampu memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawan tersebut, karena perasaan yang nyaman dan aman pada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan tidak perhitungan dalam mengambil jam kerja yang *over time* di dalam sebuah perusahaan, karena perusahaan tersebut mampu memberikan kenyamanan agar semua kegiatan di perusahaan dapat terus berjalan. Selain dapat dan mampu memberikan rasa nyaman perusahaan harus mengerti sikap dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar perusahaan tidak rugi dan perusahaan terus maju. Karena selain berpengaruh terhadap karyawan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari sebagaimana pegawai memiliki tingkat kerja yang baik dan tidak menurun dalam melakukan pekerjaannya.

Sebuah perusahaan akan terus maju, berkembang dan bertahan selain memiliki kepuasan kerja ada hal lain yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila semakin baik lingkungan kerja yang mereka miliki akan semakin meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Sehingga tujuan dan harapan perusahaan akan semakin memiliki peningkatan yang lebih tinggi lagi. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik untuk karyawan.

Apa yang diterima karyawan dari perusahaan tidak terlepas dari apa yang dilakukan dan dikerjakan karyawan untuk perusahaannya. Ada faktor yang mempengaruhi hal tersebut yaitu kompensasi. Semakin banyak kompensasi yang

diterima oleh pegawai maka akan semakin giat pula seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, karena kompensasi merupakan pokok terpenting yang diharapkan oleh seorang pegawai dari sebuah perusahaan guna memenuhi kebutuhan hidup. Bahkan pemberian kompensasi yang tidak terlambat menambah kepuasan karyawan di suatu perusahaan, pasalnya mereka mempercayai bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang bertanggung jawab dan tidak mengambil keuntungan dari hak-hak yang dimiliki oleh seorang pegawai, tetapi apabila suatu perusahaan tersebut terlambat dalam memberikan kompensasi maka karyawan akan sulit untuk memberikan kepercayaan terhadap perusahaan, pegawai berpikir perusahaan tidak konsisten terhadap perjanjian yang dibuat. Pemberian kompensasi yang terlambat akan menimbulkan permasalahan yang terjadi karyawan akan melakukan demo, bahkan hal lain yang mungkin terjadi adalah karyawan meminta upah lebih atau ganti rugi atas keterlambatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi atau timbal balik perusahaan kepada pegawai juga harus sesuai dengan standart yang ditentukan misal dari ketetapan pemerintah dan perusahaan itu sendirisesuaikan dengan perjanjian yang dibuat sebelumnya. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menimbulkan masalah lain yang terjadi antara perusahaan dan pegawai. Bahkan pemberian kompensasi yang baik juga dapat menimbulkan permasalahan yang terjadi. Karyawan merasa nyaman dan santai karena karyawan merasa tetap mendapat kompensasi tepat waktu walaupun bekerja tidak sesuai dengan pekerjaannya. Dalam beberapa tahun terakhir ini pada perusahaan PLN rayon Prigen keadaan pegawai dalam kualitas pekerjaan sedikit menurun, Dimungkinkan ini terjadi karena tidak adanya kepuasan kerja yang di dapat oleh pegawai sebelumnya, dikarenakan faktor dari lingkungan kerja atau kompensasi itu sendiri.

Dari beberapa definisi terkait dengan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang sudah di paparkan. Maka dengan ini penulis berniat untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen”.

Terjadi permasalahan di PT. PLN PERSERO Rayon Prigen ini adalah seorang karyawan yang hanya melakukan rutinitas pekerjaan tanpa adanya rasa tanggung jawab akan kewajiban dalam bekerja. Sehingga karyawan tersebut hanya hadir tanpa melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi kerjanya. Sehingga peneliti berasumsi bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik dan tantangan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh secara kuat dalam pekerjaan seorang karyawan, kenyamanan dan rasa aman yang dirasakan oleh seorang pegawai tempat mereka bekerja sehari-hari untuk dapat mencapai kepuasan dalam bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Edy Sutrisno (2014:75) mengutip pendapat Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seberapa besar harapan dan kepuasan yang diterima dan dicapai oleh karyawan dalam pencapaian pemenuhan kebutuhan yang diinginkan oleh seorang pegawai terhadap suatu perusahaan tempat dimana dia bekerja. Pada awalnya setiap orang atau individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan masing-masing.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi Ardana (2012:153). Sastrohadiwiryo (dalam buku Yuniarsih 2011:125) kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012:128).

Kompensasi merupakan hal yang paling penting bagi sebuah organisasi, perusahaan ataupun karyawan. Karena kompensasi dianggap dapat meningkatkan kualitas kerja, kredibilitas karyawan dalam tujuan untuk mencapai pemenuhan kebutuhan. Kompensasi juga dapat mempengaruhi potensi kerja karyawan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan nantinya. Semakin tinggi atau banyak kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula kualitas kerja dan tanggung jawab karyawan, tetapi sebaliknya apabila semakin rendah kompensasi yang diterima maka kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dengan sangat drastis.

Kompensasi sendiri juga merupakan salah satu komponen penting dalam sumber daya manusia, karena kompensasi ini memiliki hubungan yang sangat sensitif dengan pekerja, dari berbagai segi yang terkait, kompensasi ini dibuat untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan dan bagi perusahaan, tetapi masih banyak yang belum mengerti cara pengaturan dan penggunaan kompensasi ini dengan benar sehingga terkadang akan menimbulkan permasalahan, kompensasi ini juga disebut sebagai imbalan atau balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan.

Lingkungan Kerja

Sebuah perusahaan yang didalamnya memiliki karyawan dan komponen lain pasti memiliki suatu lingkungan baik yang fisik maupun non fisik yang berpengaruh terhadap operasional suatu perusahaan tersebut. Menurut Nitisemito dalam Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayati (2013:23) Menyatakan : Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut Sri Widodo (2015:95).

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi tentang lingkungan kerja diatas yaitu bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh seseorang yang didasari oleh suasana lingkungan itu sendiri yang berpengaruh terhadap kinerja, efektifitas kerja bahkan produktivitas kerja seseorang. Bertahan nya seorang pekerja terhadap pekerjaan juga dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang ada.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini juga termasuk jenis penelitian kausal atau *explanatory research*, menurut Sani dan Vivin (2013:180) *explanatory research* adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. *Explanatory research* dapat dikatakan sebagai peneliti untuk menguji hipotesis dan meneliti hubungan sebab akibat dari kedua variabel atau lebih. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen dengan mengendalikan independen variabel yang akan mempengaruhi dependen variabel pada situasi yang telah direncanakan. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data primer. Data yang dipeoleh dari hasil observasi dengan cara mengambil dokumentasi serta membagikan kuesioner kepada karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

Pada penelitian ini untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan *skala likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan. Validitas di uji dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus *Corelasi Product Moment Pearson* dengan 0,3 . Jika nilai $r > 0,3$, maka instrument di katakan valid. Perhitungan validitas dapat menggunakan SPSS versi 22 atau versi yang lebih tinggi.

Menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 81) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti

dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya.

Waktu, Tempat dan Subjek Penelitian

Penelitian ini bertempat di kantor PT. PLN PERSERO Rayon Prigen dan dilaksanakan pada bulan Februari – Agustus 2018. Populasi ini adalah seluruh karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen yang berjumlah 40 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling atau teknik acak sederhana. Menurut Sugiyono (2013:93) teknik *random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2013:68). Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 40 orang karyawan.

Menurut Sujarweni (2015) definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Definisi operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja Robbins (2015: 181-182), karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen adalah:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e. Rekan sekerja yang mendukung

2. Kompensasi (X_1)

Indikator yang digunakan dalam pengukuran kompensasi ini adalah indikator dari Malayu S.P Hasibuan (2012:86) yaitu :

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Indikator yang digunakan dalam pengukuran lingkungan kerja ini adalah indikator dari Sedarmayati (2012:46) yaitu :

- a. Penerangan
- b. Kebisingan
- c. Keamanan di tempat kerja
- d. Suasana kerja

Menurut Sugiyono (2013:224) “Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan metode kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2013:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti akan terjun langsung guna mendapatkan data yang diperlukan karena metode ini memerlukan kontak antara peneliti dengan responden. Penyebaran kuisisioner yang difokuskan kepada karyawan bagian PT. PLN PERSERO Rayon Prigen.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang harus diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini digunakan teknik korelasi *productmoment* untuk menguji validitas dari instrumen penelitian yang menyatakan bahwa butir-butir dalam instrumen dianggap memenuhi syarat minimum adalah jika $r > 0,3$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil pengujian untuk validitas pada penelitian ini terhadap 40 orang responden menunjukkan bahwa nilai $r > 0,3$ dengan signifikansi 0.000 dari semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja (Y), kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2). Dengan demikian maka seluruh pertanyaan yang tergabung dalam variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Suatu item variabel dikatakan handal dan reliable jika item variabel tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Uji reliabilitas kuisisioner menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan syarat dikatakan reliable apabila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau lebih. Pengujian ini dilakukan pada variabel kepuasan kerja (Y), kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2). Pengujian reliabilitas ini dilakukan pada 40 responden dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistics Version 22*.

Adapun hasil pengujian untuk Reliabilitas pada penelitian ini terhadap 40 orang respondendapat diketahui hasil perhitungan reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* pada setiap variabel yaitu kepuasan kerja (Y), kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) nilainya lebih besar daripada koefisien alpha sebesar 0.6 Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel penelitian adalah reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan melihat dari nilai *kolmogorov-smirnov z* (test statistic) dan nilai *Asymp.Sig nya*. Pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai 0,200 atau lebih besar dari batas signifikansi 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini benar-benar berdistribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.26311204
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.075
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji *Multikolinearitas* perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Hasil pengolahan melalui SPSS untuk menguji Multikolinearitas data isian responden, diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

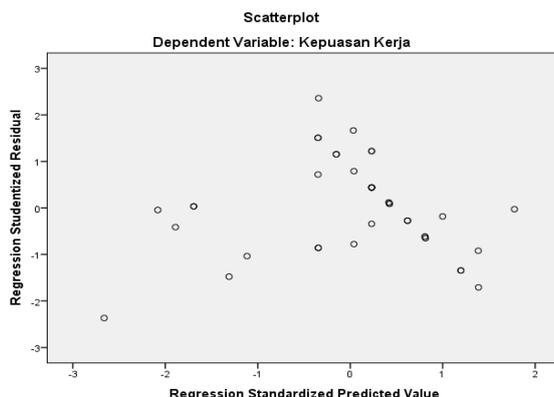
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.903	1.886		3.660	.001		
Kompensasi	.452	.136	.459	3.330	.002	.323	3.092
Lingkungan Kerja	.445	.133	.462	3.349	.002	.323	3.092

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Data dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10. Pada tabel diatas menunjukkan bawah kedua nilai *tolerance* adalah 0,323 dan 0,323 (lebih dari 0,1) dan nilai VIF adalah 3,092 dan 3,092 (kurang dari 10), maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian *heteroskedastisitas* menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut ini hasil pengolahan melalui SPSS untuk menguji Heteroskedastisitas data isian responden, diperoleh gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pada scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas autokorelasi. Gejala autokorelasiterjadi karena adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut urutan waktu (*time series*). Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan *Run Test*. *Run test* sebagai bagian dari ststistik non-parametrik digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

Pengambilan keputusan pada uji *Run Test* adalah sebagai berikut :

1. Jika hasil uji *Run Test* menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak random atau terjadi autokorelasi antar nilai residual.
2. Jika hasil uji *Run Test* menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa residual random atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

Dalam penelitian ini penguji menggunakan uji *Run test*. Berikut ini hasil pengolahan melalui SPSS untuk menguji autokorelasi data isian responden, diperoleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi
Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.00389
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	26

Lanjutan Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Z	1.442
Asymp. Sig. (2-tailed)	.149

a. Median

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, untuk $n = 40$ dan jumlah variabel bebas = 2, dengan melihat nilai signifikan diatas sebesar 0,149 maka dapat disimpulkan bahwa residual random atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan model analisis kontribusi tersebar dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.903	1.886		3.660	.001
Kompensasi	.452	.136	.459	3.330	.002
Lingkungan Kerja	.445	.133	.462	3.349	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pada tabel di atas, model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan di bawah ini Amos (2014:140-141)

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, kita masukkan angka-angka pada tabel 4 sehingga menjadi :

$$Y = 6,903 + 0,452 + 0,445$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 6,903 artinya jika variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), bernilai 0 (nol), maka variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) nilainya 6,903.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,452 bernilai positif, artinya kompensasi berpengaruh searah dengan kepuasan kerja, dan jika kompensasi nilainya naik 1 maka nilai kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,452 dengan asumsi variabel lain dengan keadaan tetap.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,445 bernilai positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh searah dengan kepuasan kerja, dan jika lingkungan kerja nilainya naik 1 maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445 dengan asumsi variabel lain dengan keadaan tetap.

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara serentak terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Jika nilai R^2 sama dengan 0, maka itu berarti tidak ada sedikit pun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, namun sebaliknya apabila nilai R^2 sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Berikut adalah hasil uji analisis determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.760	1.29680

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

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Pada tabel diatas, hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,773 atau 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 77,3% atau dapat dikatakan bahwa 77,3% variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t parsial dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.903	1.886		3.660	.001
	Kompensasi	.452	.136	.459	3.330	.002
	Lingkungan Kerja	.445	.133	.462	3.349	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Uji t Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi pada tabel 6 adalah sebesar 3,330 dengan signifikansi ($0,002$) \leq taraf signifikansi ($0,05$). Dengan demikian kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja pada tabel 6 adalah sebesar 3,349 dengan signifikansi ($0,002$) \leq taraf signifikansi ($0,05$). Dengan demikian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	211.377	2	105.689	62.847	.000 ^b
	Residual	62.223	37	1.682		
	Total	273.600	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data diolah, (2018)

Secara empiris nilai F_{hitung} variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja pada tabel 4.18 diatas adalah sebesar 62,847 dengan signifikansi $(0,000) \leq$ taraf signifikansi $(0,05)$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Interpretasi Data

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, diperoleh nilai koefisien $R^2(R_{Square})$ sebesar 0,773 yang menunjukkan 77,3% variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), Sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa secara parsial (individu) variabel kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. PLN PERSERO Rayon Prigen. Hal tersebut diperoleh berdasarkan t_{hitung} dan nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Pada variabel kompensasi (X₁) nilai t_{hitung} sebesar 3,330 dengan signifikansi $(0,002) \leq$ taraf signifikansi $(0,05)$, dan pada variabel lingkungan kerja (X₂) nilai t_{hitung} sebesar 3,349 dengan signifikansi $(0,002) \leq$ taraf signifikansi $(0,05)$. Jika dilakukan dengan uji F, diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Kesimpulan tersebut didapat berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 62,847 dengan signifikansi $(0,000) \leq$ taraf signifikansi $(0,05)$.

Dari kedua variabel bebas diatas dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja, secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN PERSERO Rayon Prigen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Kepuasan kerja di PT. PLN PERSERO Rayon Prigen dalam hal kondisi pekerjaan, kesesuaian dengan kepribadian, dan gaji memiliki tingkat respon yang sedikit. Sedangkan pekerjaan yang menantang memiliki tingkat respon yang banyak. Dalam hal kompensasi, tingkat respon yang paling sedikit adalah tunjangan, sedangkan tingkat respon yang paling banyak adalah gaji, insentif, dan fasilitas. Dalam hal lingkungan kerja, kebisingan memiliki tingkat respon yang rendah, tetapi dalam hal keamanan di PT. PLN PERSERO Rayon Prigen sudah baik karena memiliki tingkat respon yang banyak.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen.

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Ditinjau dari hasil penelitian secara keseluruhan, kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu perusahaan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen diharapkan dapat memperhatikan kepuasan kerja ditinjau dari kondisi kerja pegawai perusahaan tersebut nyaman atau tidaknya mereka dengan pekerjaannya. Dari sisi gaji juga harus diperhatikan agar gaji yang diterima dapat memberikan kepuasan yang sesuai, bahkan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pegawai juga sama pentingnya untuk diperhatikan semakin baik pegawai bekerja sesuai dengan pribadinya, akan semakin baik tingkat kepuasan kerja yang diterima pegawai tersebut.

Dalam hal pemberian perusahaan juga harus meningkatkan kompensasi khususnya dalam tunjangan untuk pegawai lebih di perhatikan agar layak diterima oleh pegawai dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, agar pegawai semakin memiliki rasa kepuasan lebih banyak lagi terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Dan dari sisi lingkungan kerja perusahaan harus meminimalisir kebisingan untuk dapat memberikan kenyamanan dalam pekerjaan mereka bagi pegawai yang di kantor perusahaan lebih dapat mendesign ruangan kedap udara, bagi mereka yang di lapangan mereka dapat menggunakan *earphone* untuk mengurangi kebisingan suara kendaraan dan suara yang mengganggu pekerjaan,. Dengan demikian keberhasilan perusahaan PT. PLN PERSERO Rayon Prigen akan semakin baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Candra, Dadang Hermawan. 2013. *E-Busiess & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara* Volume 9 No. 2 Oktober 2013

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenambelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang : Uin Press.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama Eresco.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Widodo Sri, Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori perencanaan Strategi isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Yuniarsih, Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga*. Bandung: CV Alfabeta.