

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA PT KENDARI EKSPRES

Syaripah Mulyah S.W.

Adya Hermawati

Fajar Saranani

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 27 orang pegawai PT Kendari Ekspres. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial. Kompensasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

PENDAHULUAN

Menurut Siagian (2007), kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi (Handoko, 2008). Faktor penyebab kepuasan kerja adalah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, survei pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada pada pekerjaan yang tepat (Rivai dan Sangala, 2011). Al-Ahmadi (2009) menemukan secara konsisten hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Schuler dan Jackson (1999), menyatakan bahwa biasanya orang membandingkan besarnya kompensasi yang diterimanya dengan jumlah yang semestinya mereka terima. Nitisemito (1996), semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi dan umumnya pemogokan kerja yang sering terjadi, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Parlinda (2003), kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai, akan membentuk kekuatan diri, dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009). Moekijat (2005), menjelaskan bahwa instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, yakni: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, dengan merumuskan masalah: Apakah

Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial? Manakah diantara kedua variabel independen ini yang berpengaruh dominan?

**TINJAUAN PUSTAKA**

- **Kajian Teori**

Hasibuan (2010), kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Dessler (2007), kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Rivai (2007), tanpa kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow. Kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke organisasi (Anthony & Govendarajan, 2003). Simamora (2006), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Anorogo dan Widiyanti (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Nitisemito (2006), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Robbins (2006), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Basuki dan Susilowati (2005), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005). Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja, cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2006). Locke dalam Luthans (2006), kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

- **Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

**Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Negash, et al (2014)	The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff	Populasi dari penelitian ini adalah 1.337 staf akademik dari Jimma University. Sampel dipilih secara proporsional dari strata. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dari 230 responden dari staf akademik Jimma universitas. Wawancara juga dilakukan dengan personil sumber daya manusia dan masing-masing dekan perguruan	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kompensasi dan komponennya terhadap motivasi kerja karyawan.

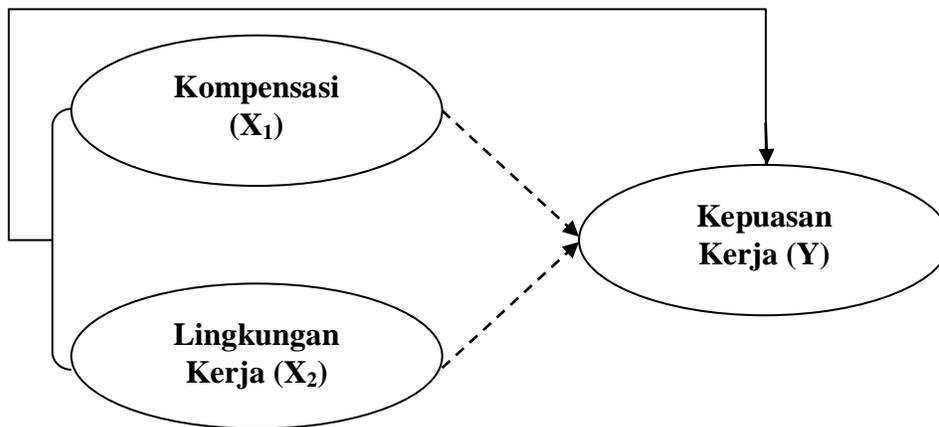
			tinggi universitas. Jurnal, buku, internet, dan referensi lainnya digunakan sebagai sumber data sekunder. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif seperti tabel frekuensi dan statistik inferensial seperti korelasi dan analisis regresi	
2.	Saputra, S. A (2005)	Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan umum di Surabaya dan Sidoarjo	Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu kriteria tertentu, yaitu karyawan bagian akuntansi pada perusahaan umum yang ada di Surabaya dan Sidoarjo. Variabel bebasnya adalah kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi menurut analisa data tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian diatas yaitu, menggunakan variabel bebas kompensasi sementara variabel dependennya kinerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian diatas dengan penelitian ini adalah pada obyek penelitian dan jumlah populasi, serta penelitian di atas menggunakan variabel motivasi, sedangkan dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3.	Musriha (2011)	Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia	Penelitian ini merupakan penelitian survei yang digunakan untuk tujuan penjelasan atau konfirmasi. Penelitian ini digunakan untuk menguji beberapa hipotesis dengan menjelaskan pengaruh variabel atau hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel tersebut diambil dengan menggunakan metode proporsional random sampling. Data diperoleh dengan distribusi dan koleksi kuesioner kembali dan kemudian dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Model.	Tujuh hipotesis yang diajukan, dimana enam hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan dan satu hipotesis memiliki efek tidak signifikan. Hipotesis yang memiliki pengaruh signifikan termasuk: pengaruh perilaku kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi pada pekerjaan kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Hipotesis memiliki dampak yang tidak signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. hubungan Model antara variabel yang diteliti menunjukkan bahwa perilaku kerja,

				lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja dari rol rokok di tiga pabrik rokok kretek di Jawa Tengah.
4.	Nuzsep Almigo (2004)	Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian menyebutkan bahwa: 1. Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan, 2. Kepuasan kerja secara parsial (pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisor, dan rekan sekerja) berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan.

Sumber: Negash, et al (2014), Saputra, S. A (2005), Musriha (2011), Nuzsep Almigo (2004).

**KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

- Kerangka Konseptual  
Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: ———▶ Pengaruh simultan  
 - - - - -▶ Pengaruh parsial

Sumber: Hasil pengamatan, 2016

- Hipotesis
  1. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres.
  2. Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres.
  3. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres.

- Denisi Operasional Variabel  
Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi ( $X_1$ )	1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert
2.	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan/cahaya 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Bau tidak sedap 8. Keamanan	Likert
3.	Kepuasan Kerja (Y)	1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji/upah 2. Kepuasan terhadap kesempatan promosi 3. Kepuasan terhadap supervisi 4. Kepuasan terhadap tunjangan 5. Kepuasan terhadap penghargaan hasil kerja 6. Kepuasan terhadap aturan/prosedur 7. Kepuasan terhadap rekan kerja 8. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 9. Kepuasan terhadap komunikasi	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu: Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.

Seluruh pegawai PT Kendari Ekspres, yang berjumlah 27 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

**HASIL**

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	34	54.84
2.	Perempuan	28	45.16
	Jumlah	27	100

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	9	14.52
2.	Diploma	14	22.58

3.	S1	36	58.06
4.	S2	3	4.84
5.	S3	0	0.00
	Jumlah	27	100

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25 - 29	9	14.52
2.	30 - 34	16	25.81
3.	35 - 39	19	30.65
4.	40 - 44	12	19.35
5.	> 50	6	9.68
Total		27	100

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
< 8	15	24.19
8 – 16	31	50.00
> 19	16	25.81
Jumlah	27	100

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633.716	2	316.858	13.721	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1327.478	59	23.093		
	Total	1996.194	61			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,012 untuk Kompensasi,

serta 0,015 untuk Lingkungan Kerja, yang masing-masing lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.301	5.770		4.732	.000
	Kompensasi	.370	.203	.330	2.824	.012
	Lingkungan kerja	.237	.163	.263	2.454	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,330 untuk Kompensasi yang lebih besar daripada koefisien Beta 0,263 untuk Lingkungan Kerja. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

## PEMBAHASAN

- Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja masuk ke dalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.38, dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.61-3.40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Wirajaya (2015), Dasaad (2015), Darmaja (2015), Shahab dan Nisa (2014), Malik (2013), Sukmasari (2011) dan Suratno (2006). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang instansi merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan instansi, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran pegawai. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang pegawai merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan pegawai terhadap instansi untuk tetap bersama instansi atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi instansi untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi instansi yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada pegawai atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan pegawai sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu instansi mencapai tujuan keberhasilan strategi instansi dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan

eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan trade-off harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan pegawai, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualifiield untuk instansi akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas pegawai, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai 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.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2001:84), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah: Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi instansi dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran bersama antara instansi dan pegawai: Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan instansi kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh instansi dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan instansi.
3. Standar dan biaya hidup pegawai: Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan

memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan instansi. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan instansi.

4. Ukuran perbandingan upah: Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya instansi, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran instansi.
5. Permintaan dan persediaan: Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan membayar: Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan instansi dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada instansi.

- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja masuk ke dalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.81, dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Saputra, S. A (2005) dan Nuzsep Almigo (2004). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tetapi, hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Musriha (2011), yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja di dalam kantor yang didirikan oleh instansi merupakan faktor yang cukup penting dalam pelaksanaan proses produksi yang dilaksanakan oleh instansi yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada kantor yang didirikan oleh instansi. Sejalan dengan pendirian kantor ini, manajemen instansi selayaknya bila mempertimbangkan lingkungan kerja pegawai yang tepat sehingga para pegawai instansi dapat bekerja dengan baik.

Perencanaan lingkungan kerja ini akan dilaksanakan selaras dengan perencanaan layout kantor yang didirikan, oleh karena lingkungan kerja ini erat hubungannya dengan layout kantor yang didirikan instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja banyak sekali pada jam yang sama, terutama persyaratan teknis dari pelaksanaan proses administrasi dalam instansi. Peralatan administrasi berikut persyaratan teknisnya akan ikut serta menentukan lingkungan kerja di dalam instansi, demikian juga dengan metode pengawasan pegawai yang dilaksanakan dalam instansi akan mempengaruhi lingkungan kerja. Sehingga tujuan untuk merencanakan lingkungan kerja dalam instansi akan sejalan dengan tujuan dari perencanaan lingkungan kerja pada umumnya, yaitu terdapatnya tingkat produktivitas pegawai instansi cukup tinggi.

Beberapa macam lingkungan kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam instansi. Masing-masing jenis lingkungan kerja ini perlu dipersiapkan dan direncanakan dengan baik oleh manajemen instansi, sehingga diperoleh kenyamanan kerja yang memadai bagi para pegawai yang bekerja di dalam instansi.

Menurut Stewart and Stewart, Lingkungan kerja adalah Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there, yang kurang lebih dapat diartikan lingkungan kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelambapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

Menurut Newstrom, Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work, yang kurang lebih berarti bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Rancangan fisik dan desain dari pekerjaan, sejumlah ruangan kerja yang tersedia dan jenis-jenis dari perlengkapan dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menciptakan macam-macam kondisi psikologi. Menurut newstrom (1996) Psychological conditions of the work environment that can affect work performance include feelings of privacy or crowding, the status associated with the amount or location of workspace, and the amount of control over the work environment. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ahmadi, H. 2009. Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia International Journal of Health Care Quality Assurance. Vol.22,Iss. 1;pg.40
- Almigo, N. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal PSYCHE. Vol. 1, No. 1, Desember 2004.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindrajan. 2003. Sistem Pengendalian Manajemen. Alih Bahasa : F.X. Kurniawan Tjakrawala, Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Anorogo, Panji dan Ninik Widiyanti, 2005, Psikologi Dalam Perusahaan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. Psikologi Industri. Edisi ke V. Liberty.Yogyakarta.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja". Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47.
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2005, Manajemen Kinerja, Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gujarati, Damodar. 2007. Dasar-Dasar Ekonometrika.Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Igalens, Jacques dan Patrice Roussel. 1999. A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), pp: 1003-1025.
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 10th Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mas`ud, Fuad. 2004. "Survai Diagnosis Organisasional, Konsep&Aplikasi". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Musriha. 2011. Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia. *Academic Research International*. ISSN: 2223-9553 Volume 1, Issue 3, November 2011.
- Nazir, Moh. 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Negash, Rijalu, et al. 2014. The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts* ISSN 2315-6899 Vol. 3(2) pp. 17-27 February 2014.
- Nitisemito, A.S. 1996. *45 Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nitisemito, A.S. 2000, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan Keenam, Jakarta.
- Nitisemito, Alek S. 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Parlinda, Vera. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Dapat diakses [eprints.ums.ac.id/832](http://eprints.ums.ac.id/832). (Diakses pada tanggal 2 September 2014).
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Robbins, S.P, 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversial – Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rumada, Gede dan I Wayan Mudiarta Utama. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Saputra, S. A. 2005 . Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum Disurabaya Dan Sidoarjo.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survai*, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit Pustaka LP3ES, Jakarta.

- Supranto, J. 2006, Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar, Jakarta, Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal.2007. Bank and Financial Institute Management. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Rivai dan Sangala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT. Raja Erafindo Persada, Jakarta
- Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Parwoto. 2004. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga. *Jurnal Dayasaing*, 5(2): h: 44-52