

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TOR GANDA MEDAN

Fauzi
Universitas Islam Sumatera Utara
Email: fauziuisu@gmail.com

ABSTRACT

This paper is based on the research regarding investigation on compensation, working environment and employees' satisfaction in the company. In this regard, the researcher chose the employees of PT. Tor Ganda Medan as participants. The PT. Tor Ganda Medan was a company engaged in oil palm plantations and processing factory and was located on Jl. Abdullah Lubis No. 26 Medan. It was interesting to explore the effect of compensation and working environment to the employees' satisfaction. The research type was descriptive quantitative or explanatory description in which questionnaire, interview and document used as instruments in data collection. The Likert scale used for analyzing data gained from questionnaire, while the data from interview and documents stood as complement and would be crossed-check with the questionnaire data. Statistical analysis used for this quantitative research such as multiple regressions where the population of the study consisted of 268 persons with 160 samples through Slovin technical formula. The result of the research indicated that some problems occurred in the PT. Tor Ganda Medan related to employees' perception for unfair compensation and uncomfortable work environment that was in turn effecting to employees' dissatisfaction and leading them to resign. The hypothesis showed that compensation and working environment simultaneously and partially has a significant effect on job satisfaction. R Square of 90.3% job satisfaction variable could be explained by the compensation variable and work environment, while the rest was 9.7% which could be explained by other factors that were not examined such as leadership style, improper placement with the expertise, the severity of the work, the nature of workers, etc. Hence, the partial results of the study showed that there was a significant effect on the job satisfaction where the compensation was the most dominant factor influencing job satisfaction.

Keywords: *compensation, dissatisfaction, employee, environment.*

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Bagi organisasi sumber daya manusia merupakan suatu *asset* yang dianggap sangat potensial dan penting. Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering disebut manajemen personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan.

Hubungan perusahaan dengan karyawan tidak terlepas dari hubungan mutual simbiosis, hubungan kerjasama, saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Sikap profesional dengan dukungan sumber daya manusia yang

ditandai dengan kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan dan standar kecakapan tertentu memberikan ruang hubungan tersebut. Namun demikian terdapat aspek lain yang perlu diperhatikan perusahaan atau pun organisasi terhadap para karyawannya. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktifitas operasionalnya senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal agar dapat bekerja dengan optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Menyoroti masalah kompensasi, Sunyoto (2013) menyatakan bahwa kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi

meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan. Disamping itu, terdapat juga intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai tingkat produktifitas yang semakin tinggi.

Menurut Rachmawati (2007) kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Suwatno dan Priansa (2012) adalah:

1. Produktifitas
2. Kemampuan membayar
3. Kesediaan membayar
4. Suply dan permintaan tenaga kerja
5. Serikat pekerja
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Menurut Notoatmodjo (2009) ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain, biaya hidup, produktifitas, skala upah atau gaji yang umum berlaku, kemampuan membayar, dan upah atau gaji sebagai alat untuk mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan

Sementara terkait dengan lingkungan kerja, menurut Pradanawati dan Dewi dalam jurnal Nasution (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut, lingkungan kerja internal; termasuk di dalamnya penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan. Selain itu adalah lingkungan kerja eksternal terdiri dari suasana kerja, hubungan antar sesama, hubungan antar karyawan dan pimpinan.

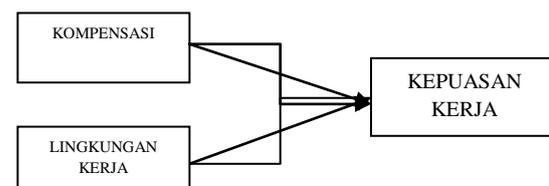
Sementara terkait dengan kepuasan kerja, maka menurut Sunyoto (2012), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada

sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2010) menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), dan *dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Sebagaimana Kreitner dan Kinicki, Kinanti (2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja dari diri pegawai tersebut. Hal ini tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Namun sesungguhnya bagi Hasibuan (2009), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan.

Gambar 1
Kompensai, Lngkungan dan Kepuasan Kerja



Memandang hubungan dekat antara kompensasi, lingkungan dan kepuasan kerja mendorong penulis untuk melakukan kajian atau penelitian di salah satu perusahaan. Turutama untuk melihat bagaimana wujud ketiga aspek penting tersebut memberi peranannya masing-masing dalam suatu operasional perusahaan.

Sebagai asumsi sementara dalam penelitian ini bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di suatu perusahaan. Penelitian dilakukan di PT. Tor Ganda Medan, yaitu salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang

berada di Jl. Abdullah Lubis No.26 Medan. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random sedang pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian seperti questionnaire. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2009).

Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah “deskriptif kuantitatif”. Sugiyono (2009:19) menyatakan bahwa, penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal) sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti menggunakan jenis penelitian eksplanatori.

Terkait dengan populasi dan sample dalam penelitian. Maka, dalam hal ini Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, pimpinan, pria dan wanita di PT. Tor Ganda Medan yang berjumlah 268 orang.

Berkenaan dengan sampel, Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitiannya tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana misalnya, atau keterbatasan tenaga dan waktu, maka sampel penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Bila sampel tidak representatif, maka kesimpulan yang dipakai salah.

Dalam penelitian ini rumus *Slovin* digunakan untuk menentukan sampel, yaitu:

$$= \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{268}{1 + 268(0,05)^2}$$

$$n = 160,4790$$

$$n = 160$$

Dengan demikian, berdasarkan rumus *Slovin*, sampel yang diperoleh sebanyak 160 karyawan. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah *quisioner* atau daftar pertanyaan dan wawancara. Data yang diperoleh melalui wawancara hanya sebagai data pendukung. Sedang data utama diperoleh melalui *quisioner*. Sumber data penelitian diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan kajian seperti melalui *quisioner*, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian ini seperti, dokument, buletin, koran, majalah dan lain sebagainya.

Selanjutnya berkenaan dengan validitas penelitian. Maka dalam hal ini menurut Sugiyono (2009), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Ini artinya, validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarannya.

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan *software* SPSS

(Statistic Package for The Social Science) for windows dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaannya dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaannya dinyatakan tidak valid.

Demikian metode pengumpulan dan analisa data yang digunakan serta pengujian validitas yang dilakukan dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Dokumen yang diperoleh menunjukkan bahwa sejumlah karyawan telah keluar mengundurkan diri dari perusahaan pada periode Maret-Juli 2014 (tabel 1).

Tabel 1
Data Karyawan Keluar
Periode Januari-Juni 2014

No.	Tahun 2014	Jumlah Karyawan	Jabatan
1.	Maret	1 Orang	Adm. Anggaran
2.	April	8 Orang	Petugas Jaga Rumah, Adm Properti, Kneck dan Wakil Kepala Biro Hukum,
3.	Mei	2 Orang	Pertukangan Meubel, Adm. Pembelian
4.	Juni	7 Orang	Kneck, petugas Jaga Rumah, Mekanik, dan Adm. Penjualan
5.	Juli	5 Orang	Kneck, Petugas Jaga Rumah, Mekanik, dan IT

Permasalahan yang mengemuka terkait dengan kompensasi dan lingkungan kerja di PT.Tor Ganda Medandapat dilacak dari beberapa keterangan yang diperoleh penulis melalui wawancara selain dokumen. Menurut beberapa karyawan yang ditemui mengindikasikan bahwa sistem pemberian kompensasi dianggap kurang adil sebab terkadang tidak sesuai dengan beban kerja,

sehingga mereka lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Selain masalah kompensasi masalah lingkungan kerja juga terjadi pada PT.Tor Ganda Medan. Hal ini dapat dilihat dari keadaan kantor yang kurang bersih dan kurang tertata rapi, dimana karyawan memiliki meja kerja yang sempit sehingga karyawan tidak bebas bergerak. Selain itu, karyawan juga merasa tidak nyaman dengan perintah atasan diluar tugas mereka, bahkan ada pengawasan yang berlebihan dari orang yang bukan atasan. Ketidaknyamanan juga dirasakan karyawan karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan yang menyebabkan perselisihan yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja.

3.2 Validasi Variable

Table 2
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Variable	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	160	20	50	34.59	6.620
Lingkungan kerja	160	38	90	64.33	11.906
Kepuasan kerja	160	12	30	20.19	4.668
Valid N (listwise)	160				

Output tabel di atas menunjukkan deskripsi data “Kompensasi”, “Lingkungan Kerja” dan “Kepuasan Kerja”. Variabel kompensasi dengan sampel sebanyak 160 responden memiliki rata-rata sebesar 34.59 satuan dengan kompensasi minimum sebanyak 20 satuan dan maximum sebesar 50 satuan, serta standar deviasai 6.620 satuan.

Variabel Lingkungan Kerja dengan sampel 160 responden memiliki rata-rata sebesar 64.33 satuan dengan lingkungan kerja minimum 30 satuan, dan maximum 90 satuan, serta standar deviasi 11.906 satuan. Selanjutnya, Variabel Kepuasan Kerja dengan sampel 160 responden memiliki rata-rata sebesar 20.19 satuan dengan kepuasan kerja minimum 12 satuan, dan maximum 30 satuan, serta standar deviasi 4.668 satuan. Berikut adalah tabel rekapitulasi secara berturut turut berkenaan dengan kompensasi, lingkungan dan kepuasan kerja yang diikuti tabel mengenai validasi masing-masing variable.

Table 3
Rekapitulasi Penjelasan Responden
untuk Variabel Kompensasi

Indikator	Pertanyaan	A		B		C		D		E	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Biaya Hidup	Kesesuaian tingkat biaya hidup dengan besarnya gaji yang diberikan perusahaan.	32	20	70	43.8	49	30.6	8	5	1	0.6
	Kelayakan pemberian kompensasi dengan tingkat biaya hidup karyawan.	16	10	48	30	63	39.4	31	19.4	2	1.3
Produktivitas	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan.	16	10	50	31.3	62	38.8	31	19.4	1	0.6
	Kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan dengan produktivitas kerja karyawan.	25	15.6	33	20.6	78	48.8	24	15	0	0
Skala Upah atau Gaji yang	Kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan dengan standar yang diberikan organisasi pada umumnya.	16	10	44	27.5	65	40.6	34	21.3	1	0.6
	Umum Berlaku	Kelayakan kompensasi yang diberikan perusahaan dengan standar upah yang telah ditetapkan pemerintah.	16	10	49	30.6	59	36.9	31	19.4	5
Kemampuan	Ketepatan waktu perusahaan dalam membayar kompensasi.	16	10	43	26.9	65	40.6	34	21.3	2	1.3
	Membayar	Kesesuaian beban kerja dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan.	32	20	70	43.8	49	30.6	8	5	1
Upah atau Gaji sebagai Alat untuk	Kesesuaian pemberian kompensasi dengan ketahanan karyawan bekerja di perusahaan.	41	25.6	48	30	56	35	9	5.6	6	3.8
	memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawan	Motivasi kerja karyawan dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan.	30	18.8	60	37.5	58	36.3	11	6.9	1

Tabel 4
Tabel Distribusi Penjelasan Responden untuk
Variabel Lingkungan Kerja

Indika-tor	Pertanyaan	A		B		C		D		E	
		Jlh	%	Jlh	%	Jl h	%	Jlh	%	Jlh	%
Penerangan	Kesesuaian penerangan yang tersedia dengan kebutuhan kerja karyawan	41	25.6	78	48.8	20	12.5	17	10.6	4	2.5
	Kecukupan penerangan cahaya matahari untuk aktifitas kerja karyawan	31	19.4	73	45.6	47	29.4	6	3.8	3	1.9
Pewarnaan	Pengaruh pewarnaan dinding kantor dengan kenyamanan kerja karyawan	31	19.4	76	47.5	45	28.1	6	3.8	2	1.3
	Kesesuaian pewarnaan ruangan dengan suasana kerja perusahaan	16	10	50	31.3	60	37.5	30	18.8	4	2.5
Kebersihan	Pengaruh kebersihan ruangan kerja dengan kenyamanan ka ryawan dalam bekerja	25	15.6	33	20.6	78	48.8	23	14.4	1	0.6
	Kebersihan ruangan kerja karyawan	16	10	44	27.5	65	40.6	35	21.9	0	0
Perputaran Udara	Kenyamanan karyawan dengan perputaran udara yang tersedia	41	25.6	78	48.8	20	12.5	17	10.6	4	2.5
	Pengaruh pengadaan <i>Air Conditioner (AC)</i> di lingkungan kerja dengan kenyamanan kerja karyawan	31	19.4	73	45.6	47	29.4	6	3.8	3	1.9
Keamanan	Keamanan lingkungan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan	16	10	44	27.5	64	40	35	21.9	1	0.6
	Perhatian perusahaan terhadap keamanan karyawan yang ada di perusahaan	41	25.6	78	48.8	20	12.5	17	10.6	4	2.5
Kebisingan	Kebisingan penggunaan mesin di lingkungan perusahaan?	31	19.4	73	45.6	47	29.4	6	3.8	3	1.9
	Pengaruh kebisingan di ruangan kerja dengan konsentrasi kerja karyawan	41	25.6	78.8	10.6	20	12.5	17	10.6	4	2.5
Suasana Kerja	Dukungan karyawan dalam meningkatkan suasana kerja yang kondusif di perusahaan	31	19.4	73	45.6	47	29.4	6	3	3	1.9
	Kenyamanan suasana	31	19.4	76	47.5	45	28.1	6	3.8	2	1.3

	kerja di lingkungan perusahaan										
Hubungan	Kekompakan antar karyawan yang ada di lingkungan perusahaan	25	15.6	33	20.6	78	47.5	24	15	2	1.3
Antar Sesama	Keharmonisan kerja karyawan yang terjalin di lingkungan perusahaan	16	10	44	27.5	65	40.6	35	21.9	0	0
Hubungan Antar	Komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan dalam pekerjaannya	16	10	49	30.6	63	39.4	30	18.8	2	1.3
Karyawan dan Pimpinan	Pentingnya menjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan	16	10	44	27.5	64	40	35	21.9	1	0.6

Tabel 5
Tabel Distribusi Penjelasan Responden untuk
Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Pertanyaan	A		B		C		D		E	
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Kedisiplinan	Kedisiplinan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.	16	10	49	30.6	60	37.5	29	18.1	6	3.8
	Kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja yang berlaku di perusahaan.	31	19.4	75	46.9	47	29.4	6	3.8	1	0.6
Moral Kerja	Perilaku karyawan terhadap pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.	16	10	50	31.3	62	38.8	31	19.4	1	0.6
	Semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	25	15.6	33	20.6	78	48.8	24	15	0	0
<i>Turnover</i>	Pengaruh kepuasan kerja karyawan melihat perputaran karyawan dalam perusahaan.	16	10	44	27.5	65	40.6	34	21.3	1	0.6
Karyawan	Ketertarikan karyawan untuk melanjutkan kariernya di perusahaan ini.	16	10	49	30.6	59	36.9	31	19.4	5	3.1

Adapun Hasil Uji Validasi ketiga variable kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tabulasinya sebagai berikut:

Tabel 6
Validasi Instrumen Variabel Kopensasi

Pertanyaan	Correted Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket.
P1	0.526	0.003	Valid
P2	0.649	0.000	Valid
P3	0.468	0.009	Valid
P4	0.690	0.000	Valid
P5	0.621	0.000	Valid
P6	0.569	0.001	Valid
P7	0.535	0.002	Valid
P8	0.568	0.001	Valid
P9	0.505	0.004	Valid
P10	0.621	0.000	Valid

Tabel 7
Validasi Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Correted Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket.
P1	0.688	0.000	Valid
P2	0.696	0.000	Valid
P3	0.523	0.003	Valid
P4	0.681	0.000	Valid
P5	0.709	0.000	Valid
P6	0.571	0.001	Valid
P7	0.605	0.000	Valid
P8	0.555	0.001	Valid
P9	0.496	0.005	Valid
P10	0.722	0.000	Valid
P11	0.696	0.000	Valid
P12	0.523	0.003	Valid
P13	0.681	0.000	Valid
P14	0.709	0.000	Valid
P15	0.519	0.003	Valid
P16	0.604	0.000	Valid
P17	0.555	0.001	Valid
P18	0.496	0,005	Valid

Hasil uji validasi kedua variable kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan tingkat validitas yang dapat diterima dan bisa diproses lebih lanjut. Demikian halnya dengan validasi kepuasan, sehingga dalam uji statistik kedua variable bebas (independent) akan lebih jelas pengaruhnya terhadap variable terikat (dependent).

Tabel 8
Validasi Variable Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Correted Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket.
P1	0.618	0.000	Valid
P2	0.573	0.000	Valid
P3	0.67	0.000	Valid
P4	0.714	0.000	Valid
P5	0.510	0.004	Valid
P6	0.774	0.000	Valid

Selanjutnya, uji reabilitas *instrument* perlu juga dilakukan. Terkait dengan hal ini Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa pengujian reabilitas *instrument* dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kehandalan dan kepercayaan pengungkapan data untuk memberikan hasil yang dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Kriteria ukur reliabilitas ini adalah jika:

- Nilai cronchbach alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.
- Nilai cronchbach alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Item N	Ket.
1.	Kompensasi	0.776	10	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,902	18	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0.723	6	Reliabel

3.3 Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.902	1.461

- Predictors: (Constant), Kompensasi dan Lingkungan Kerja
- Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil *output* program SPSS, maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.903 yang artinya sebesar 90.3% variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompensasi dan lingkungan kerja dan sisanya 9.7% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti: gaya kepemimpinan, penempatan yang tidak tepat dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, sifat pekerjaan, dll.

Tabel 11
Hasil Uji FANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Egression	3130.080	2	1565.040	733.656	.000 ^a
Residual	334.913	157	2.133		
Total	3464.994	159			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent variable (Kepuasan kerja)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($733.656 > 3.05$) dan Sig. (0.000^b) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

Tabel 12
Hasil Uji t Coefficients^a

Model 1	Un-std Coefficients		Std Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.					
Constant)	- 4.749	.662		-7.171	.000
Kompensasi	.360	.028	.511	12.744	.000
Lingkungan kerja	.194	.016	.495	12.332	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh sebagai berikut:

- Uji Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.744 > 1.65455$) dengan signifikan (Sig-

t) sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,05$). Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

- Uji Hipotesis Parsial Variabel Lingkungan Kerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.332 > 1.65455$) atau signifikan (Sig-t) sebesar lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,05$). Maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

3.4 Analisis

Pada hasil penelitian diperoleh, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek S.P.,dkk (2012) yang meneliti tentang "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Mega Sarana Cabang Denpasar Tahun 2012", dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wendi A. Nasution yang meneliti tentang "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Satelindo Medan (2013)", dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Lawler dalam Sunyoto (2013) perbedaan antara jumlah yang diterima oleh para karyawan dalam jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau

ketidakpuasan gaji. Jika mereka merasabahaya jumlah keduanya setara, maka terdapat kepuasan gaji. Antisipasi kepuasan gaji akan mempengaruhi keputusan karyawan tentang seberapa keras dia akan bekerja. Kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak umpam balik yang mampu membuat kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Jika mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasinya dengan bekerja lebih keras.

Berdasarkan beberapa hasil perbandingan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, sebaiknya PT. Tor Ganda Medan ini memberikan kompensasi yang layak, sesuai dan adil demi memberikan kepuasan kepada karyawan. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi meningkatkan prestasi kerjanya dan sasaran perusahaan akan tercapai sesuai rencana. PT. Tor Ganda Medan juga sebaiknya menjelaskan kepada karyawannya kriteria perhitungan kompensasi baik dinilai dari tingkat pendidikan, produktivitas, masa kerja, dan lain-lain sehingga karyawan tidak merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Wendi Amsuri Nasution (2013) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Satelindo Medan” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hanggraeni (2011) lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan

kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam mengerjakan tugasnya. Studi-studi mengemukakan bahwa seseorang lebih menyukai keadaan fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan kerja lainnya juga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja. Bagi kebanyakan orang, kerja juga mengisi kebutuhan sosial. Oleh karena itu, mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa perbandingan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, sebaiknya PT. Tor Ganda Medan kiranya dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih nyaman dan tentunya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena didukung dengan lingkungan yang nyaman baik fisik dan non fisiknya demi kelancaran proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang paling dominan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan karena pada umumnya cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Sebagaimana variabel kompensasi maka variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. Hal ini dikarenakan jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja

dan meningkatnya hasil kerja dari diri pegawai tersebut.

Hasil pengujian secara simultan variabel bebas kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) pada PT. Tor Ganda Medan sebesar 90.2% dan sisanya sebesar 9.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, sifat pekerja, dll. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan membagikan kuisioner kepada karyawan yang hasilnya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan.

Selanjutnya, saran-saran yang dapat penulis berikan bagi PT. Tor Ganda Medan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, pemberian kompensasi pada PT. Tor Ganda Medan sebaiknya lebih diperhatikan lagi dengan memberlakukan azas pemberian kompensasi secara adil dan kenyamanan lingkungan kerja. Karena dengan sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman diharapkan akan memberikan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi tingkat produktifitas kerja karyawan.

Kedua, PT. Tor Ganda Medan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja guna menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Selain itu, bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain kompensasi dan lingkungan kerja sebagai *predictor variabel* bagi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sementara, bagi pihak perguruan tinggi sebaiknya bisa menyimpan hasil penelitian ini

dan bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanggareni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Indonesia Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kinanti, A. Queentarina. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia*. Skripsi. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nasution, Wendy, 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan*. Jurnal Manajemen Bisnis. STIE-IBBI.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Norianggoro Y.C. Prasyda. et.al. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nursa di Surabaya)*. Jurnal. Universitas Brawijaya. Surabaya.
- Rachmawati, Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal & Ella J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. Edisi kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Pebriyanti, N.K. Sri. et.al. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Mega Sarana*

- Cabang Denpasar Tahun 2012*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaiman, Wahid. 2002. *Statistik Non-Parametrik Contoh Kasus dan Pemecahan dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Jakarta.
- Suwatno & Donni J.Priansa. 2002. *Manajemen SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.