

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KREASI INOVASI PROSANA

¹Dina Andriani, ²Eman Singgih, ³Winanti
^{1,2}Jurusan Manajemen, STIE Insan Pembangunan
³Jurusan Sistem Informasi, STMIK Insan Pembangunan
 Jl. Raya Serang Km. 10 Bitung, Curug, Tangerang, 15810
²emansinggih@yahoo.co.id, ³winanti13@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kreasi Inovasi Prosana yang mudah untuk dijumpai sedangkan sampel yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi dan determinasi, uji F dan uji t. Hasil perhitungan regresi parsial antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan dimana $Y = 25,315 + 0,390 X_1$, hasil perhitungan parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan

dimana $\gamma = 18,995 + 0,486 X_2$, hasil perhitungan parsial motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan dimana $\gamma = 12,972 + 0,642 X_3$. Hasil regresi berganda antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan dimana $Y = 11,032 + 0,200x_1 + 0,186x_2 + 0,381x_3$.

Hasil perhitungan uji t diperoleh untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan $t_{hitung} = 5,766 \geq t_{tabel} = 1,991$. Hasil perhitungan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan $t_{hitung} = 6,016 \geq t_{tabel} = 1,991$. Hasil perhitungan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan $t_{hitung} = 5,727 \geq t_{tabel} = 1,991$ dan secara simultan hasil perhitungan hipotesis $f_{hitung} (19,790) \geq f_{tabel} (2,72)$. Hasil perhitungan f_{hitung} lebih besari dari f_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasi Inovasi Prosana.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan.

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang semakin maju, peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berhasil atau tidaknya dalam mempertahankan eksistensi kemajuan perusahaan dimulai dari bagaimana cara mengelola sumber daya manusianya, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan

kepuasan kerja karyawan salah satu upaya yang dapat diperlukan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Karyawan dapat berjalan dan berkembang secara efektif dan efisien dapat dilihat dari besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Pemberian kompensasi merupakan sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus adil dan layak, karena memberikan pengaruh positif terhadap karyawan,

karyawan akan merasa dihargai atas apa yang telah mereka kerjakan dengan balasan jasa yang mereka terima. Sehingga karyawan merasa puas dan secara langsung akan berkaitan dengan berkembangnya suatu organisasi.

Kedua, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Jika kondisi lingkungan kerja nyaman dan kondusif, hal ini akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Jika karyawan menyukai lingkungan dimana dia bekerja, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Ketiga, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu adanya peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pun tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja diperusahaan tempat dia bekerja akan cenderung menghindari pekerjaan dan mencari pekerjaan ditempat lain yang dapat memberikan keuntungan yang lebih bagi karyawan tersebut.

Kepuasan kerja memiliki arti penting organisasi maupun karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Kepuasan kerja akan membangkitkan para karyawan untuk bekerja dengan giat dan semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya karyawan memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi. Sehingga secara tidak langsung organisasi dapat mencapai tujuan dan dapat mencapai keberhasilan.

Pada pemaparan diatas, penelitian ini akan mengambil objek penelitian pada PT. Kreasi Inovasi Prosana yang bergerak

dibidang industri aneka makanan ringan. PT. Kreasi Inovasi Prosana dalam meningkatkan dan mencapai tujuan yang sesuai dengan yang telah di tetapkan oleh perusahaan ini tidak mudah. Hal ini menyebabkan PT. Kreasi Inovasi Prosana tidak terlepas dari masalah-masalah yang berhubungan dengan dengan kepuasan kerja karyawan seperti dalam hal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dalam perusahaan dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian yang dilakukan pada perusahaan, maka hasil analisa ini dapat dipergunakan sebagai acuan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau pustaka bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang. Khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai materi kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau perusahaan untuk menghadapi persaingan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan tangguh. Pendapat Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pendapat Schuler (1992) dalam Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Pendapat Batjo dan Saleh (2018:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.

Pendapat Dessler (1997) dalam Marjuni (2015:9) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengembangan dan penilaian.

Pendapat Hani Handoko dalam Larasati (2018:6) MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemilihan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah hubungan dan peranan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia organisasi pada hakikatnya kontribusinya terhadap organisasi untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan penggerak dari semua tujuan organisasi atau kelompok pekerja, hal tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan dalam perusahaan, sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan bisa di dapatkan, dipertahankan kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Schuler (2001) dalam Edy Sutrisno (2017:8) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.
 1. Pemeliharaan
 2. Kedisiplinan
 3. Pemberhentian

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu alasan utama mengapa pegawai bekerja. Besarnya kompensasi mencerminkan, status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan

bersama keluarganya. Hasibuan (2017:117), jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin naik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik. Priansa (2018:319), organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap kegoncangan, karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh.

Pendapat Handoko (1992) dalam Edy Sutrisno (2017:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Pendapat Martoyo (2007) dalam Priansa (2018:319) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*).

Pendapat Hasibuan (2017:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pendapat Sastrohadiwiryono (2005) dalam Priansa (2018:319) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendapat William B. Werter dan Keith Davis dalam Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk uang *finansial* maupun *non finansial* yang diberikan kepada pekerja atas balas jasa apa yang telah mereka lakukan kepada perusahaan. kompensasi

berupa *financial* seperti gaji, upah, bonus atau komisi dan kompensasi *non finansial* seperti asuransi kesehatan, liburan, cuti dan fasilitas kendaraan. Pembagian kompensasi dan perhitungannya yang menentukan dan mengelolanya biasanya oleh bagian personalia.

Indikator Kompensasi

Pendapat Hasibuan (2017:86), indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3. Upah Insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4. *Benefit* dan *Service*

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas pengorbanannya berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga dan darmawisata.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendapat Ahyari (2014:122) lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah

kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian-pengertian dari lingkungan kerja antara lain :

Pendapat Sedarmayanti (2017:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pendapat Nitisemito (1999:183) dalam Prihantoro (2015:20) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pendapat Ahyari (2014:125) lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Pendapat Mangkunegara (2017:68) Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika memiliki motif berprestasi yang tinggi. Motif berprestasi yang perlu di miliki oleh pegawai harus di timbulkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerjanya turut menunjang maka pencapaian kinerja yang lebih baik akan lebih mudah di capai.

Pendapat Nitisemito (2015:183), lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah dalam bekerja dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli di atas maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau sarana karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan. lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menjalan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, antara karyawan dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat tidak dapat dipisahkan, nyaman atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja

dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal atau tidak maksimal dapat dilihat dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik, akan timbul motif berprestasi yang tinggi dan dapat meningkatkan kegairahan dan semangat kerja bagi karyawan sehingga pekerjaan dan tugas-tugas nya dapat dikerjakan secara maksimal dan tujuan perusahaan mudah untuk dicapai.

Indikator Lingkungan Kerja

Pendapat Wirawan (2015:277), indikator lingkungan kerja antara lain :

a. Lingkungan Fisik

Fisik yang dimaksud disini ialah kondisi dimana tempat dan peralatan yang digunakan pekerja untuk bekerja seperti ruang kerja, teknologi produksi dan peralatan kerja

b. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial merupakan suasana dimana hubungan yang terjalin antara sesama rekan kerja maupun atasan. Hubungan lingkungan sosial yang dimaksud seperti :

a) Hubungan sosial antara atasan dengan bawahan

b) Hubungan antara sesaa rekan kerja

c) System Kepemimpinan

d) System komunikasi yang terjalin didalam lingkungan kerja

e) Etika pergaulan

4. Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan, sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Pendapat Edy Sutrisno (2017:112), timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah di capai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Pendapat Wexly & Yukl (1997) dalam Edy Sutrisno (2017:110) menyatakan bahwa motivasi adalah

pemberian dan penimbunan motif atau dapat pula di artikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Pendapat Armstrong (2009) dalam Prianasa (2018:200) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu.

Pendapat Hasibuan (1999) dalam Edy Sutrisno (2017:110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Pendapat Busro (2018:51) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu rangkaian kegiatan dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Pendapat Abraham Spierling (1987:183) dalam Mangkunegara (2017:93) Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan motivasi adalah sesuatu hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga dengan motivasi seseorang akan merasa terangsang untuk melakukan tindakan yang lebih dalam dan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (2008) dalam Priansa (2018:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Pendapat Robbins (2006) dalam priansa (2018:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Pendapat Edy Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikolog.

Pendapat Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pendapat Robbins (2008) dalam Muhammad Busro (2018:101) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka terhadap lingkungan pekerjaan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikolog. tolak ukur rasa kepuasan dapat dilihat dari seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya dalam perusahaan agar terwujudnya tujuan organisasi secara efektif.

Indikator Kepuasan Kerja

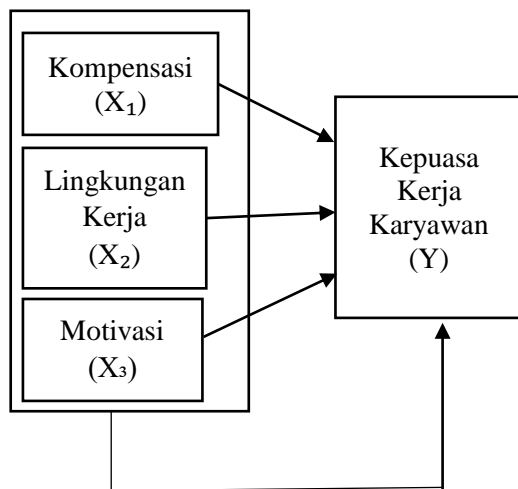
Pendapat Spector dalam Priansa (2018:292) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Gaji
2. Promosi
3. Supervisi
4. Tunjangan Tambahan
5. Penghargaan
6. Prosedur dan Peraturan Kerja
7. Rekan Kerja
8. Pekerjaan Itu Sendiri
9. Komunikasi

B. Kerangka Kerja Teoritis

Kerangka kerja teoritis merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut berikut

skema kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Kerja Teoritis

C. Hipotesis

Pendapat Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan suatu hal yang sangat penting didalam suatu penelitian karena hipotesis merupakan suatu kesimpulan, akan tetapi kesimpulan ini belum keputusan final, karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis yang ingin diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial
 - a) Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasi Inovasi Prosana
 - b) Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasi Inovasi Prosana
 - c) Diduga terdapat pengaruh antara motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Kreasi Inovasi Prosana.

2. Secara simultan

Diduga terdapat pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja

karyawan(Y) pada PT. Kreasi Inovasi Prosana

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan yang membantu penelitian dalam pengumpulan dan penganalisis data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel keempat variabel tersebut diteliti melalui Objek penelitian yang akan diteliti adalah pada PT. Kreasi Inovasi Prosana.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian tersebut terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu 3 (tiga) variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), tiga variabel bebas tersebut adalah kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3). Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

B. Variabel Penelitian

Pendapat Sugiyono (2018:38) mengemukakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang bergerak apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (*Independent*) dan satu variabel terikat (*Dependent*), Berikut penjelasannya :

- a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018: 39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu : Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi.

- b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu : Kepuasan kerja karyawan.

Pengumpulan data kedua variabel tersebut di atas dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disebarkan ke responden. Skala pengumpulan variabel ini menggunakan skala *likert*.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kreasi Inovasi Prosana. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kreasi Inovasi Prosana mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdasarkan data yang diperoleh tersebut maka penulis bisa mendapatkan data yang *valid* dan akurat sehingga diharapkan dapat memberi hasil yang akurat dan maksimal mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.

Pada penelitian ini penulis menentukan batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) sebesar 5% ini berarti sampel memiliki tingkat akurasi sebesar 95%. Semakin kecil toleransi kesalahan, maka semakin akurat sampel yang menggambarkan populasi. Berdasarkan rumus diatas diperoleh perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 0,25}$$

$$n = \frac{100}{1.25}$$

$$n = 80$$

Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh sampel sebanyak 80 orang dengan toleransi kesalahan (*error tolerance*) sebesar 5% dari jumlah populasi sebanyak 100 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan peneliti untuk melakukan mengumpulkan data dengan mengadakan tahap muka secara langsung antara orang yang bertugas mengumpulkan data dengan orang yang menjadi sumber data dan obyek penelitian.

b. Metode Observasi

Metode observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung.

c. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk memiliki setiap responden dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan bobot tertentu pada setiap jawaban pertanyaan. karena hanya dapat membuat *ranking*, tetapi tidak dapat diketahui berapa kali responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya didalam skala. Dengan skala *likert*, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, selanjutnya indikator atau sub indikator dijadikan sebagai pedoman untuk menyusun butir-butir *instrument* yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.1 Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2018:94)

E. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Dalam analisis data, data dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

Metode analisis data yang digunakan peneliti menggunakan teknik uji validitas, reabilitas, uji korelasi dan koefisien determinasi, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas), uji regresi sederhana ataupun regresi berganda dan uji hipotesis (uji F dan uji t).

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Data Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil kuesioner yang diambil secara langsung dari karyawan PT. Kreasi Inovasi Prosana yang diberikan kepada 80 responden dengan bobot 40 item pertanyaan, dimana X_1 berjumlah 10 item pertanyaan, X_2 berjumlah 10 item pertanyaan, X_3 berjumlah 10 item pertanyaan dan Y berjumlah 10 item pertanyaan. Hasil jawaban dari data kuesioner yang telah terkumpul, kemudian peneliti membuat tabulasi untuk mempermudah membaca hasil dari jawaban kuesioner.

B. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan tiga variabel *independen* dan satu variabel *dependen*. Variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi, sedangkan variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja

karyawan. Berikut hasil uji statistik deskriptif menggunakan SPSS versi 18 :

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxim um	Mean	Std. Deviasi
Kompensasi	80	12	49	27.00	7.461
Lingkungan_K erja	80	15	50	34.69	6.170
Motivasi	80	25	50	35.61	4.510
Kepuasan_Kerj a	80	24	50	35.85	5.325
Valid N (listwise)	80				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

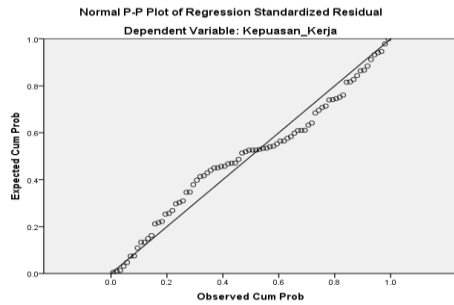
Berdasarkan output SPSS mengenai analisis deskriptif di atas diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 49 dengan rata-rata sebesar 27,00. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 50 dengan rata-rata sebesar 34,69. Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 25 dan nilai maksimum sebesar 50 dengan rata-rata sebesar 35,61. Variabel kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 35,85. jawaban dari data kuesioner yang telah terkumpul, kemudian peneliti membuat tabulasi untuk mempermudah membaca hasil dari jawaban kuesioner.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak.

1 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 18 yang diperoleh adalah sebagai berikut :

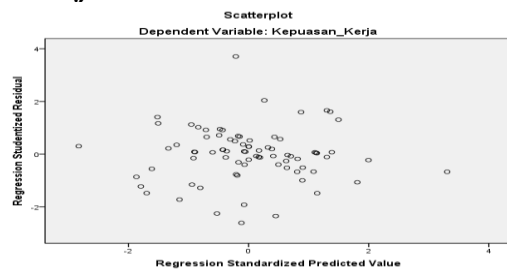


Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal karena gambar titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar grafik *scatterplot* diatas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel *independent* dalam model regresi.

Tabel 4.2 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	11.032	3.728		2.960	.004		
Kompensasi	.200	.085	.280	2.359	.021	.525	1.903
Lingkungan_Kerja	.168	.111	.195	1.516	.134	.446	2.244
Motivasi	.381	.121	.323	3.150	.002	.702	1.424

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Dari hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF untuk kompensasi (X_1) sebesar 1,903, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,244 dan variabel motivasi (X_3) sebesar 1,424. Untuk nilai toleransi untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.525, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,446 dan variabel motivasi (X_3) sebesar 0.702. Karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan ketiga variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas

D. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

1 Uji Korelasi

Pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan untuk membuktikan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini memiliki pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Korelasi variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.3 Hasil Uji Korelasi Variabel Kompensasi(X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Correlations		
	Kompensasi	Kepuasan_Kerja
Kompensasi	1	.547**
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)		.000
N	80	80
Kepuasan_Kerja	.547**	1
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.000	
N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana menggunakan SPSS versi 18 variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,547 dengan arah yang positif yang berarti terdapat korelasi yang signifikan, hasil korelasi berada pada interval 0.40-0,599 sesuai tabel 3.3, maka

dapat disimpulkan keeratan hubungan antar variabel sedang.

b. Korelasi variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations			Lingkungan_Kerja	Kepuasan_Kerja
Lingku gan_Ker ja	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N		1 80	.563** .000 80
Kepuasa n_Kerja	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N		.563** .000 80	1 80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana menggunakan SPSS versi 18 variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,563, dengan arah yang positif yang berarti terdapat korelasi yang signifikan, hasil korelasi berada pada interval 0.40-0,599 sesuai tabel 3.3, maka dapat disimpulkan keeratan hubungan antar variabel sedang.

c. Korelasi variabel variabel motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Correlations			Motivasi	Kepuasan_Kerja
Motivasi	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N		1 80	.544** .000 80
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N		.544** .000 80	1 80

Correlations

		Motivasi	Kepuasan_Kerja
Motivasi	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 80	.544** .000 80
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.544** .000 80	1 80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana menggunakan SPSS versi 18 variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,544, dengan arah yang positif yang berarti terdapat korelasi yang signifikan, hasil korelasi berada pada interval 0.40-0,599 sesuai tabel 3.3, maka dapat disimpulkan keeratan hubungan antar variabel sedang.

d. Korelasi variabel kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), Motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi Variabel Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.416	4.068

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Lingkungan_Kerja

Sumber : Hasil SPSS yang sudah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 18 variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,662 dengan arah yang positif yang berarti terdapat korelasi yang signifikan, hasil korelasi berada pada interval 0.60-0.799 sesuai tabel 3.3, maka dapat disimpulkan keeratan hubungan antar variabel kuat.

2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Kd) digunakan untuk mengetahui atau mengukur berapa besar kontribusi *independent variabel* (X) terhadap *dependent variabel* (Y).

a. Uji determinasi variabel kompensasi (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.299	.290	4.487

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019
 Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 18 maka besarnya pengaruh variabel kompensasi (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 29,9% dan sisanya adalah 70,1% yaitu faktor lain yang tidak diteliti.

b. Uji determinasi variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.563 ^a	.317	.308	4.429
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019
 Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 18 maka besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 31,7% dan sisanya adalah 68,3% yaitu faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji determinasi variabel motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X₃) Terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.287	4.496

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019
 Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 18 maka besarnya pengaruh variabel motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 29,6% dan sisanya adalah 70,4% yaitu faktor lain yang tidak diteliti.

d. Uji determinasi variabel kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), Motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₃) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.416	4.068

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Lingkungan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 18 maka besarnya pengaruh kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 43,9% dan sisanya adalah 56,1% yaitu faktor lain yang tidak diteliti.

E. Uji Regresi

1 Uji Regresi Sederhana

a. Regresi sederhana variabel kompensasi (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	25.315	1.895		13.362	.000
Kompensasi	.390	.068	.547	5.766	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

$$y = a + bX_1$$

$$y = 25,315 + 0,390 X_1$$

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana antara variabel kompensasi (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta 25,315 menyatakan apabila tidak ada pengaruh berdasarkan variabel kompensasi (X₁) pada dasarnya kepuasan kerja karyawan (Y) sudah mempunyai nilai sebesar 25,315 dan angka koefisien regresi 0,390 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel

kompensasi (X₁) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,390 kali.

b. Regresi sederhana variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.12 Hasil Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	18.995	2.845		6.676	.000
Lingkungan_Kerja	.486	.081	.563	6.016	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

$$y = a + bX_2$$

$$y = 18,995 + 0,486 X_2$$

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana antara variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta 18,995 menyatakan apabila tidak ada pengaruh berdasarkan variabel lingkungan kerja (X₂) pada dasarnya kepuasan kerja karyawan (Y) sudah mempunyai nilai sebesar 18,995 dan angka koefisien regresi 0,486 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel lingkungan kerja (X₂) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,486 kali.

c. Regresi sederhana variabel motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.13 Hasil Regresi Sederhana Variabel Motivasi (X₃) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.972	4.026		3.222	.002
Motivasi	.642	.112	.544	5.727	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

$$y = a + bX_3$$

$$y = 12,972 + 0,642 X_3$$

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana antara variabel motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta 12,972 menyatakan apabila tidak ada pengaruh berdasarkan variabel motivasi (X₃) pada dasarnya kepuasan kerja karyawan (Y) sudah mempunyai nilai sebesar 12,972 dan angka koefisien regresi 0,642 menjelaskan bahwa setiap penambahan satu nilai motivasi (X₃) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,642 kali.

d. Uji Regresi Linier Berganda Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) Motivasi (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14 Hasil Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X₁), Variabel Lingkungan Kerja (X₂) dan variabel Motivasi (X₃) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.032	3.728		2.960	.004
Kompensasi	.200	.085	.280	2.359	.021
Lingkungan_Kerja	.168	.111	.195	1.516	.134
Motivasi	.381	.121	.323	3.150	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 11,032 + 0,200X_1 + 0,168X_2 + 0,381X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 11,032 artinya jika nilai kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan motivasi (X₃) adalah nol maka kepuasan kerja (Y) sebesar 11,032
- b) Koefisien regresi kompensasi (X₁) sebesar 0,200 artinya setiap penambahan (karena tanda +) satuan kompensasi (X₁) maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,200 satuan, saat mana lingkungan kerja (X₂) dan Motivasi (X₃) dianggap tetap (*ceteris paribus*)
- c) Koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,168 artinya setiap penambahan (karena tanda +) satuan lingkungan kerja (X₂) maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,168 satuan, saat mana kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₃) dianggap tetap (*ceteris paribus*)
- d) Koefisien regresi motivasi (X₃) sebesar 0,381 artinya setiap penambahan (karena tanda +) satuan motivasi (X₃) maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,381 satuan, saat mana kompensasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dianggap tetap (*ceteris paribus*)
- e) Nilai *Beta* pada kompensasi (X₁) sebesar 0,280 atau 28%, variabel lingkungan kerja (X₂) nilai *beta* sebesar 0.195 atau 19,5%, variabel motivasi (X₃) nilai *beta* sebesar 0,323 atau 32,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa :
 - Nilai *beta* pada kompensasi (X₁) > lingkungan kerja (X₂) atau yang berarti kompensasi (X₁) lebih berpengaruh dibanding lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
 - Nilai *beta* pada kompensasi (X₁) < motivasi (X₃) atau yang berarti motivasi (X₃) lebih berpengaruh dibanding kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
 - Nilai *beta* pada lingkungan kerja (X₂) < motivasi (X₃) atau yang berarti motivasi (X₃) lebih berpengaruh dibanding lingkungan

kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

f) Nilai t pada kompensasi (X_1) 2,359, nilai t lingkungan kerja (X_2) 1,516, nilai t motivasi (X_3) 3,150. Sehingga dapat disimpulkan :

- Nilai t pada kompensasi (X_1) > lingkungan kerja (X_2) maka dapat disimpulkan t kompensasi (X_1) lebih berpengaruh dibanding t lingkungan kerja (X_2).
- Nilai t pada kompensasi (X_1) < motivasi (X_3) maka dapat disimpulkan t motivasi (X_3) lebih berpengaruh dibanding t kompensasi (X_1).
- Nilai t pada lingkungan kerja (X_2) < motivasi (X_3) maka dapat disimpulkan t motivasi (X_3) lebih berpengaruh dibanding t lingkungan kerja (X_2).

g) Nilai sig kompensasi (X_1) sebesar 0,021, nilai sig lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,134 dan nilai sig motivasi (X_3) 0,002 besarnya probability untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan maksimal 5% sehingga dapat disimpulkan untuk kompensasi (X_1) dan motivasi (X_3) tingkat kesalahan masih dibawah tingkat signifikansi 0,05 dan untuk lingkungan kerja (X_2) tingkat kesalahan diatas tingkat signifikansi 0,05.

F. Uji Hipotesis

1 Uji t

a. Uji t kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji hipotesis uji t variabel kompensasi (X_1) variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menggunakan SPSS.

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Uji t Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	25.315	1.895		13.362	.000

Kompensasi	.390	.068	.547	5.766	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil t_{hitung} baik dengan SPSS, dengan hasil $t_{hitung} = 5,766$ dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada signifikansi 5% untuk $n=80$ dimana $dk = n-2$ adalah 1,991. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} = 5,766 \geq t_{tabel} = 1,991$ dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

b. Uji t lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji hipotesis uji t variabel lingkungan kerja (X_2) variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menggunakan SPSS.

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	18.995	2.845		6.676	.000
Lingkungan_Kerja	.486	.081	.563	6.016	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil t_{hitung} baik dengan SPSS, dengan hasil $t_{hitung} = 6,016$ dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada signifikansi 5% untuk $n=80$ dimana $dk = n-2$ adalah 1,991. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} = 6,016 \geq t_{tabel} = 1,991$ dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

c. Uji t motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji hipotesis uji t variabel motivasi (X_3) variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menggunakan SPSS.

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Uji F Variabel Motivasi (X₃) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.972	4.026		3.222	.002
Motivasi	.642	.112	.544	5.727	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil t_{hitung} baik dengan SPSS, dengan hasil $t_{hitung} = 5,727$ dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada signifikansi 5% untuk $n=80$ dimana $dk = n-2$ adalah 1,991. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} = 5,727 \geq t_{tabel} = 1,991$ dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

2 Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, Ho diterima dan Ha ditolak, ini berarti secara bersama-sama kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan motivasi (X₃) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, Ho ditolak dan Ha diterima ini berarti secara bersama-sama kualitas kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan motivasi (X₃) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Dalam SPSS nilai F hitung bisa dilihat di t tabel Anova dengan memperhatikan nilai sig < 0.05 maka Ho ditolak dan variabel memiliki pengaruh signifikan, tetapi jika nilai sig > 0.05 maka Ho diterima dan variabel tidak memiliki pengaruh signifikan (tidak berpengaruh).

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji hipotesis uji f variabel kompensasi (X₁), variabel lingkungan kerja (X₂) dan variabel motivasi (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) menggunakan SPSS.

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Uji F Variabel Kompensasi (X₁), Variabel Lingkungan Kerja (X₂) dan variabel Motivasi (X₃) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	982.500	3	327.500	19.790	.000 ^a
Residual	1257.700	76	16.549		
Total	2240.200	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS Versi 18 dapat diketahui nilai F sebesar 19,790 untuk selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} dengan menggunakan f_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%.

$$df(n1) = k - 1 = (4-1) = 3$$

$$df(n2) = n - k = (80-4) = 76, \text{ jadi } f_{tabel} \text{ sebesar } 2,72.$$

Kesimpulannya yaitu Ho ditolak dan Ha diterima karena $f_{hitung} (19,790) > f_{tabel} (2,72)$. Dengan demikian diketahui secara simultan bahwa kompensasi (X₁), variabel lingkungan kerja (X₂) dan variabel motivasi (X₃) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasi Inovasi Prosana, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan jika layak dan adil, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

- b. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha seseorang untuk mendapatkan suatu tujuan yang ingin dicapai dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik, semakin banyak yang dicapai semakin tinggi tingkat kepuasannya.
- d. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh seberapa besar kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

B. Saran

Dari berbagai permasalahan, hambatan, kendala dan kelemahan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Kreasi Inovasi Prosana, maka dalam rangka perbaikan kepuasan kerja karyawan, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian, PT. Kreasi Inovasi Prosana sebaiknya meningkatkan kompensasi bagi karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Seperti dalam hal memberikan kompensasi berupa; Bayaran pokok gaji atas kontribusi, bayaran gaji/upah sesuai dengan

kesepakatan, bayaran insentif, prestasi, bonus, komisi, penghargaan, benefit dan service, tunjangan dan fasilitas. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik (layak dan adil) maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini akan berdampak pada perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

- b. Berdasarkan hasil penelitian, PT. Kreasi Inovasi Prosana sebaiknya menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, karena hal ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja berupa lingkungan fisik maupun lingkungan sosial berupa; tempat kerja, ruangan kerja, teknologi produksi, peralatan kerja, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, hubungan sosial antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, system Kepemimpinan, system komunikasi yang terjalin didalam lingkungan kerja dan etika pergaulan. Semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja semakin meningkat kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, PT. Kreasi Inovasi Prosana sebaiknya selalu memberikan motivasi kepada karyawannya berupa; terpenuhnya kebutuhan makan dan minum, terpenuhnya kebutuhan sandang keluarga, merasa dilindungi di tempat kerja, jaminan Keselamatan karyawan. memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, terlibat dalam kegiatan-kegiatan diperusahaan, pujian yang diberikan oleh atasan, penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, kesempatan dalam mengemukakan ide-ide dan kesempatan dalam memberikan penilaian dan kritik. Dengan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menumbuhkan rasa semangat serta mendorong karyawan untuk

melakukan tindakan yang lebih dalam sehingga tujuan individu dan perusahaan dapat tercapai. Semakin banyak aspek yang tercapai dalam diri karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah.

- d. PT. Kreasi Inovasi Prosana hendaknya memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana perusahaan memberikan kompensasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta motivasi yang diberikan kepada karyawan hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga dapat meningkatkan keberhasilan dan mencapai tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Ahyari, Agus, (2014). **Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi**. Yogyakarta: BPFE.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh, (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Makassar: Aksara Timur.
- Busro, Muhammad. 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9**. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Deepublish.
- Marjuni, Sukmawati. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Makassar: Sah Media.
- Nitisemito, (2015). **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. (2018). **Perencanaan dan Pengembangan SDM**. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, Agung. (2015). **Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen**. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyatno, Dwi. (2017). **Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS**. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2018). **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- , (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- , (2017). **Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: CV. Alfabeta
- Riduwan. (2018). **Dasar-dasar Statistika**. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2019). **Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi**. Yogyakarta : Pustakabarupress.
- Wirawan, (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rajawali Pres.