

**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tiga
Raksa Satria Tbk Makassar**

***The Effect Of Compensation And Work Environment
On Employee Work Satisfaction In Pt. Three Raksa
Satria TBK Makassar***

Abdul Syukur

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar
Email : syukur@stieamkop.ac.id*

Jamaluddin Bata Ilyas

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar
Email : jamaluddin@stieamkop.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tiga Raksa Satria, Tbk mulai bulan maret sampai bulan mei 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar yang berjumlah 120 orang, yang terdiri atas Laki-laki 76 orang dan Perempuan 44 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden dalam hal ini adalah karyawan dan karyawan non manajerial pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar

Hasil analisis koefisien regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana dengan adanya kenaikan kompensasi dan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja bagi setiap karyawan khususnya pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar dan berdasarkan hasil pengujian regresi maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar adalah kompensasi, hal ini disebabkan karena kompensasi mempunyai nilai koefisien beta yang terbesar jika dibandingkan dengan lingkungan kerja,

selain itu variabel kompensasi memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari lingkungan kerja, dimana semakin kecil nilai probabilitas maka pengaruhnya semakin besar.

Kata Kunci : Kompensasi, lingkungan kerja, kinerja.

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Tiga Raksa Satria Tbk began in March until May 2018. The population in this study were all employees at PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar totaling 120 people, consisting of 76 men and 44 women. Selection of the samples for this study conducted in purposive sampling that the sampled population is a population that meet certain criteria in order for the samples taken can be more representative with predetermined criteria. In this study, a questionnaire used is closed and direct questionnaire so that respondents can just choose the answers that have been provided for information and questionnaires given directly to the respondent in this case is non-managerial employees and an employee at PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar

The results of the regression coefficient analysis that has been done shows that the compensation and work environment has positive and significant effect to employee job satisfaction. Where the presence of compensation increase and the working environment will affect the increase in job satisfaction for all employees, especially at PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar and based on the results of regression testing it can be seen that the most dominant variable effect on job satisfaction of employees at PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar is compensation, it is because the compensation has a beta coefficient of the largest value when compared with the work environment, in addition to the variable compensation has a smaller probability value from the work environment, where the smaller the probability value, the effect is greater.

Keywords: *compensation, work environment, performance*

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kepuasan terhadap kompensasi juga berkaitan dengan perputaran karyawan/*turnover* dan ketidakhadiran/*absenteeism*.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Ada semacam suatu keyakinan bagi sebagian manager, bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas (Robbins, 2006).

Meskipun hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas masih menjadi kontroversi, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari manager maupun peneliti. Sebagian besar manager beranggapan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Pada kondisi tertentu pendapat ini bisa diterima, apalagi jika dikaitkan dengan banyaknya pekerja yang mengadakan unjuk rasa untuk menuntut perbaikan atas gaji/upah mereka. Banyak organisasi yang memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak selalu membuat karyawan menjadi puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diterima karyawan, tetapi oleh faktor-faktor lain.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2012) dapat dilihat bahwa “ pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. ”

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Rivai (2009: 475) kepuasan adalah merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya dan menjadi fokus dalam penelitian

ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja, hal ini disebabkan karena kompensasi dan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2011 : 253) bahwa kompensasi adalah sistem imbalan yang baik yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan memperkerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Dimana menurut Rivai (2009 : 741) bahwa kompensasi terbagi menjadi dua yaitu : kompensasi finansial yang terdiri dari (gaji, insentif, tunjangan) dan kompensasi non finansial terdiri dari : rasa aman, asuransi, pesangon, dan lain-lain. Selain dari kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka faktor lainnya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Swastha dan Sukotjo (2005 : 26) adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan maupun kegiatannya. Lingkungan kerja ini sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta promosi jabatan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Pentingnya masalah kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti memilih obyek penelitian pada PT. Tiga Raksa Satria, Tbk.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada perusahaan, bahwa kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan sehingga menyebabkan kinerja perusahaan ikut mengalami penurunan. Terjadinya penurunan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan belum memadai, selain itu lingkungan kerja kurang mendukung aktivitas kerja serta kurangnya perusahaan memberikan promosi jabatan, sehingga hal ini berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan.

Pada PT. Tiga Raksa Satria, Tbk Makassar sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi, Misalnya adanya pembedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan frontliners serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi /bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, menarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan thesis dengan thema "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar "

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Pengertian manajemen sdm menurut beberapa pakar yang sudah terpublikasi secara umum. Wayne Mondy (2008) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatn sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Gary Dessler (Dessler, 2006), *“Human Resource Management is the policies and practies involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.”* (artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Menurut Hani Handoko (2009) “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasikan dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan); atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan asset & berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dpt diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pada organisasi yang masih bersifat tradisional, fokus terhadap SDM belum sepenuhnya dilaksanakan. Organisasi tersebut masih berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk

kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang.

Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya.

Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia SDM bagi departemen lainnya. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan.

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Tenaga manusia sudah banyak yang telah digantikan oleh peralatan yang serba canggih seperti ; mesin-mesin otomatis, komputer, dan lain-lain yang bergerak secara efektif dan efisien.

Gausali Saydam (2015), mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak saja sebagai objek (dianggap sebagai salah satu produksi) tetapi ia sebagai subjek yang menentukan keberhasilan organisasi itu untuk mencapai tujuan. Selanjutnya mengatakan bahwa SDM paling menentukan dibanding dengan mesin-mesin atau peralatan apapun yang ada dalam perusahaan itu. Belum dapat dibayangkan suatu organisasi dapat berjalan lancar tanpa ada sumber daya manusia (SDM) di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menempatkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menempatkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job Deskripsi, Job Spesification*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right place and right man in the right job*.
3. Menempatkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
5. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

Peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, hal itu dapat dilihat pada kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi. Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya *Job Description* dan *Job Specification* yang baik dan jelas.

Kompensasi

Salah satu tugas manajemen personalia/sumberdaya manusia yang paling sulit, penting, dan kompleks adalah penentuan kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi organisasi kompensasi memiliki berbagai macam tujuan antara lain untuk menarik calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat (Flippo, 2009).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Handoko, 2005). Sementara itu menurut Siswanto yang dikutip oleh Tjahjono (2009), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kompensasi/imbalan dapat berbentuk intrinsik/internal seperti pujian, termasuk dampak psikologis dari pemberian kompensasi, dan ekstrinsik/eksternal yang bersifat terukur, dapat berbentuk moneter maupun nonmoneter.

Menurut Dessler (2006), kompensasi merupakan segala bentuk penggajian atau imbalan yang mengalir kepada karyawan. Kompensasi ini mencakup tiga komponen yaitu: (a) *direct financial payment*, seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi; (b) *indirect payment*, yaitu dalam bentuk tunjangan-tunjangan misalnya asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, cuti kerja, program rekreasi, pensiun, koperasi simpan pinjam, transport dan sebagainya; dan (c) imbalan nonfinansial, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2007) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi.

Sementara itu Mathis dan Jackson (2012) membagi jenis-jenis kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi langsung/*direct compensation* dan kompensasi tidak langsung/*indirect compensation*. Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok atau upah dan gaji variabel seperti bonus, insentif, dan program kepemilikan saham oleh karyawan/*employee stock ownership plan*. Sedangkan kompensasi tidak langsung berbentuk tunjangan-tunjangan seperti program pensiun, program rekreasi, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, keamanan kerja, cuti kerja dan sebagainya.

Evaluasi Pekerjaan

Evaluasi pekerjaan/*job evaluation* memberikan dasar yang sistematis dalam menentukan nilai relatif terhadap suatu pekerjaan. Langkah pertama sebelum evaluasi pekerjaan adalah analisis pekerjaan / *job analysis*. Analisis pekerjaan adalah proses penggambaran dan pencatatan informasi mengenai perilaku dan kegiatan suatu pekerjaan. Informasi yang dicatat meliputi tujuan suatu pekerjaan, kewajiban atau kegiatan utama pekerja, dan

syarat-syarat dilakukannya pekerjaan tersebut. Analisis pekerjaan ini mempelajari jalannya pekerjaan, konteks, dan *output* suatu pekerjaan. Hasil analisis pekerjaan adalah deskripsi pekerjaan/*job description* dan spesifikasi pekerjaan/*job specification* (Mathis & Jackson, 2012; Schuler & Jackson, 2009).

Deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggungjawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya (profil suatu pekerjaan). Deskripsi pekerjaan menguraikan tugas dan tanggungjawab suatu pekerjaan/aktivitas yang harus dilakukan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan adalah uraian yang berisi tentang pengetahuan/*knowledge*, keterampilan/*skills*, kemampuan/*abilities*, pendidikan, pengalaman, persyaratan fisik, dan mental dari seseorang yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan memuaskan. Jadi spesifikasi pekerjaan menjelaskan kualifikasi yang dibutuhkan atau persyaratan minimal yang diperlukan oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. (Handoko, 2005; Schuler & Jackson, 2006).

Sementara itu evaluasi pekerjaan/*job evaluation* adalah berbagai prosedur/penilaian yang sistematis dan rasional untuk menentukan nilai relatif suatu pekerjaan. Sasaran langsung dari evaluasi pekerjaan adalah untuk mendapatkan konsistensi internal dan eksternal dalam penentuan gaji dan upah. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep gaji/upah relatif dalam suatu perusahaan, sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian suatu organisasi yang diinginkan dibandingkan dengan dengan struktur yang ada di masyarakat, industri atau negara (Handoko, 2005; Flippo, 2009; Schuler & Jackson, 2006).

Evaluasi pekerjaan memberikan dasar sistematis untuk menetapkan nilai relatif dari suatu pekerjaan (keadilan internal). Dalam evaluasi pekerjaan setiap pekerjaan yang diteliti kemudian akan diberi harga berdasarkan: (a) kepentingan relatif dari suatu pekerjaan; (b) pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut; dan (c) tingkat kesulitan yang dihadapi dari suatu pekerjaan (Mathis & Jackson, 2012). Salah satu tujuan evaluasi pekerjaan adalah untuk menentukan pekerjaan mana yang harus dibayar lebih tinggi daripada pekerjaan lainnya (Handoko, 2009).

Karena evaluasi pekerjaan bersifat subjektif, maka organisasi sebaiknya menggunakan tenaga yang ahli di bidang tersebut dan mempertimbangkan berbagai metode yang tepat. Menurut Handoko (2005) metode-metode dalam evaluasi pekerjaan dapat digolongkan menjadi dua yaitu metode *nonkuantitatif* dan metode *kuantitatif*. Metode *nonkuantitatif* terdiri dari *job ranking/simple ranking* dan *job grading/job classification*, sedangkan metode *kuantitatif* meliputi metode perbandingan faktor/*Factor comparison* dan *point system*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Schuler dan Jackson, 2009). Kompensasi juga dapat digunakan

sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2009). Oleh sebab itu penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi kompensasi merupakan biaya yang relatif besar, sedangkan bagi karyawan kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka.

Menurut Schuler dan Jackson (2009) kepuasan karyawan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik administrasi kompensasi. Keadilan merupakan salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan tingkat kompensasi, baik keadilan internal maupun eksternal. Persepsi keadilan dipengaruhi oleh: (1) rasio kompensasi dengan *inputs* seseorang seperti pendidikan, keahlian, keterampilan, pengalaman kerja, dan sebagainya; dan (2) perbandingan rasio tersebut dengan rasio-rasio yang diterima oleh orang lain. Oleh sebab itu dalam menentukan besar kecilnya kompensasi organisasi perlu mempertimbangkan adanya keadilan internal dan eksternal. Ketidakpuasan seringkali dikaitkan dengan tidak dipenuhinya rasa adil dan layak terhadap tingkat kompensasi yang mereka terima (Handoko, 2009).

Menurut teori *Equity*/keadilan karyawan akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada persepsi mereka terhadap keadilan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan merupakan hasil perbandingan antara *input-outcomes* dirinya dengan perbandingan *input-outcomes* karyawan lain. Apabila perbandingan tersebut dirasakan adil/*equity* maka karyawan tersebut cenderung puas, dan sebaliknya jika dirasakan tidak adil/*inequity* maka ada dua kemungkinan yaitu: (1) *over compensation inequity*; dan (2) *under compensation inequity*. Elemen-elemen penting dalam teori keadilan adalah *input*, *outcomes*, *comparison person*, dan *equity* atau *inequity*. Berdasarkan hasil riset tentang kepuasan kerja dengan teori *equity*, ternyata kepuasan kerja tercermin dari *performance* (As'ad, 2010; Mangkunegara, 2010).

Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat kompensasi pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi (Schuler dan Jackson, 2009). Perbedaan kompensasi berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan, dan hirarki atau kedudukan seseorang dalam organisasi. Oleh sebab itu tidak mengherankan jika kompensasi manager lebih banyak daripada karyawan operasional. Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan tingkat kompensasi yang didasarkan pada tanggungjawab, produktivitas, kemampuan, pengetahuan, dan kegiatan-kegiatan managerial lainnya (Handoko, 2009).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa

aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan kerja dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan kerja itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan kerja disekitarnya.

Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Selanjutnya pengertian lingkungan kerja diungkapkan oleh Budiyo (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Selanjutnya menurut Gomes (2007 : 25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung

maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat berubah. Menurut Wibowo (2007:65) Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian penulis adalah :

- A. Berdasarkan studi Marwat Zubair Aslam, Arif Muhammad dan Jan Khadim (2009) dalam jurnal penelitian bisnisnya yang berjudul “ Dampak seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam sektor telekomunikasi pakistan” Beliau menganalisis efek dari satu set empat praktik HR yaitu Seleksi, Pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dari penelitian jurnalnya adalah semua variabel yang diuji berkorelasi positif,dalam hal ini korelasi antara kompensasi (0,67) dan pelatihan (0,66) yg memiliki hubungan tertinggi. Ada korelasi positif yang kuat antara kompensasi dan pelatihan (0,78) dengan rata-rata (3,58) menunjukkan bahwa, sebagian besar orang menganggap kompensasi sebagai faktor penting yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Semua variabel yang memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Hubungan kompensasi dengan variable terikat adalah (0,67), Pelatihan adalah (0,66), Seleksi adalah (0,62) dan Kinerja penilaian adalah (0,47).
- B. Adapun penelitian lain berkaitan dengan jurnal aplikasi manajemen yang dibuat oleh Eko Agus Alfianto, Bambang Swasto dan Achmad Sudiro (2004) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dana pelatihan terhadap motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan studi pada karyawan bagian pemimpin perjalanan kereta api PT.Kereta apa(Persero) daerah operasi VIII Surabaya”. Menunjukkan hasil penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi karyawan terhadap motivasi karyawan ($\beta=0,320$ dengan $p<0,008$), dengan kata lain kompensasi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin memadai kompensasi karyawan yang diterima, maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara kompensasi karyawan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan ($\beta=0,320$ dengan $p<0,008$) dan ($\beta = 0,480$ dengan $p=0,000$) nilai pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,154. Hal ini membuktikan kompensasi karyawan dan motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Hal ini berarti bahwa kompensasi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan

kompensasi karyawan dan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

- C. Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Siti Masrifatul laili dengan tema pengaruh Kompensasi langsung terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Situbondo pada tahun 2013 mengemukakan bahwa kompensasi langsung bagi pegawai berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja Pegawai, apabila pegawai memiliki masa kerja lebih lama, mereka memiliki kecakapan dan keterampilan yang lebih baik dan akan lebih mudah menangani persoalan bidang tugas yang ditekuni.
- D. Berdasarkan penelitian atau tesis yang terdahulu yang dilakukan oleh Noski (2010) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Munandar dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian yang telah dikemukakan terdahulu, maka penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana persepsi, jawaban serta tanggapan dari para responden melalui kuesioner yang telah disebarakan untuk diisi oleh masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang kemudian diolah dengan menggunakan program komputerisasi (SPSS) untuk mendapatkan hasil yang diinginkan mengenai pengaruh dan pengujian baik secara parsial maupun secara simultan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis menentukan obyek penelitian pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk di Kota Makassar. Lama penelitian ini dibutuhkan waktu selama 3 (tiga) bulan lamanya, yakni dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei tahun 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar yang berjumlah 120 orang, yang terdiri atas Laki-laki 76 orang dan Perempuan 44 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Deskripsi Variabel Penelitian (Kompensasi, Lingkungan Kerja)

Deskripsi variabel penelitian adalah dimaksudkan untuk menguraikan atau menggambarkan secara deskriptif tanggapan atau persepsi responden mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar melalui hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tanggapan responden mengenai kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja, dimana kompensasi terbagi atas dua bagian yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2011 : 253) bahwa kompensasi adalah merupakan balas jasa atau sistem imbalan yang baik yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan memperkerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan maka dapat dilihat hasil tanggapan

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kompensasi, maka diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,46 dimana angka tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar cukup tinggi, ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata yang tertinggi bahwa gaji yang ditetapkan oleh PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar telah sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan, selain itu tunjangan 74 yang diperoleh karyawan telah memberikan kepuasan kerja, begitu pula dengan Pihak PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar memberikan penghargaan bagi setiap karyawan yang mempunyai prestasi kerja diatas rata-rata.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar telah dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Swastha dan Sukotjo (2005 : 26) bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan maupun kegiatannya.

Lingkungan kerja ini sendiri menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta promosi jabatan. Lingkungan yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan

kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar , maka diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,48 hal ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar sudah dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari, ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju mengenai lingkungan kerja PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti promosi jabatan, perusahaan memberikan jaminan terhadap keselamatan dan keamanan kerja kepada karyawan, kemudian mengenai kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara yang memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan, begitu pula dengan Pimpinan perusahaan selalu melakukan pengawasan atau monitoring dari setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar sudah dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar , maka diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,87 hal ini dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar sudah puas dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan jawaban setuju, mengenai setiap karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar merasa puas dengan suasana tenang dan aman dalam bekerja, sehingga memberikan kepuasan bagi setiap karyawan, kemudian 78 setiap karyawan merasa puas dengan adanya hubungan sosial dan kerjasama sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, setiap karyawan merasa puas dengan kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi, serta PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar memberikan kepuasan fisik bagi setiap karyawan dalam bentuk rumah dinas dan fasilitas-fasilitas fisik lainnya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2009: 475) bahwa kepuasan kerja adalah merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan dan karyawan non manajerial pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar sudah puas dengan kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar.

Uji Instrumen Penelitian

Uji kualitas data dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel yakni kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan, agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan 79 pertanyaan lain. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's alpha, dimana menurut Ghozali (2006:41) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut diatas, dapat disajikan hasil uji reliabilitas dengan program SPSS versi 20 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's alpha Item Deleted	Nilai Standar	Ket
1.	Kompensasi	6	0,847	0.60	Reliabel
2.	Lingkungan	6	0,868	0,60	Reliabel
3.	Kinerja	4	0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 5.9 yakni hasil uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa dari 16 item pertanyaan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, maka semua item pertanyaan sudah andal (reliable) sebab semua item pertanyaan memiliki nilai cronbach's alpha item deleted yang diatas dari 0,60. 2. Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk menguji kecermatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang ingin diukur, dimana menurut Ghozali (2009) bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuisioner.

Analisis Multivariat Regresion mengenai Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Analisis multivariat regresion adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar . Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja, maka dapat dilakukan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS (*statistical package for social science*) dengan menggunakan versi 20 yang hasil selengkapnya melalui tabel berikut ini :

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien regresi	t.hitung	sig
	Constant	7,550	5,097	0,000
X1	Kompensasi	0,195	3,367	0,001
X2	Lingkungan Kerja	0,185	2,982	0,004
R	= 0,501			
R2	= 0,251			
Adjusted R square	= 0,234			
Fhitung	= 14,572			
Sign.F	= 0,000			
N	= 90			
Variabel terikat = Kepuasan kerja karyawan (Y)				

Sumber : Hasil data SPSS

Dari hasil pengolahan data regresi dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS, maka persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut : $Y = 7,55 + 0,195X1 + 0,185X2$ Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa $Y = 7,550$ yang artinya apabila kompensasi dan lingkungan kerja constant maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 7,55 Kemudian nilai $b1 = 0,195$ menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompensasi (X1) artinya jika tanggapan responden mengenai kompensasi bertambah sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan khususnya pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar.

Nilai $b2 = 0,185$ menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) yang artinya apabila tanggapan responden mengenai lingkungan kerja bertambah sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan. E. Pengujian Hipotesis Data 1. Uji Multiple R Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai korelasi atau nilai $R = 0,501$ atau sebesar 50,1%. Ini berarti bahwa seluruh variabel independen yakni kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. 2. Uji R2 Selanjutnya dari hasil koefisien regresi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi R2 pada persamaan regresi tersebut yaitu sebesar 0,251. Ini berarti bahwa 25,1% variasi dari kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 74,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti : promosi jabatan, pelatihan, pendidikan, motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Uji F

Uji f digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh secara serempak variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana pengujian f dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai fhitung dan nilai ftabel, apabila nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel berarti variabel independen secara bersama-sama atau serempak memberikan pengaruh terhadap variabel dependent.

Dari hasil pengujian regresi mengenai variabel kompensasi dan lingkungan kerja maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 14,572$ dan $F_{tabel} = 3,101$, karena nilai $F_{hitung} 14,572 > F_{tabel} 3,101$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat pula dilihat dari nilai $sig = 0,000 < 0,05$. 4. Uji t Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, yakni dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dan $value_{ptabel}$, selain itu dengan membandingkan antara nilai $t_{hitung} > 0,05$.

Dari hasil pengujian regresi untuk variabel kompensasi maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,367$ dan $t_{tabel} = 1,663$, karena nilai $t_{hitung} 3,367 > 1,663$ $value_{ptabel} 1,663$, serta memiliki nilai $sig < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar . Sedangkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja diperoleh $value_{ptabel} 1,663$ nilai $t_{hitung} = 2,982$ dan $t_{tabel} = 1,663$, serta memiliki nilai $sig < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar .

Dari hasil pengujian regresi tersebut diatas maka diperoleh hasil variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar adalah kompensasi, hal ini disebabkan karena variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien beta yang sudah distandardized coefficient yang lebih besar dari nilai beta untuk lingkungan kerja, serta value yang paling terkecil jika dibandingkan dengan memiliki nilai variabel lingkungan kerja.

SIMPULAN

- A. Secara Simultan hasil analisis koefisien regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana dengan adanya kenaikan kompensasi dan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja bagi setiap karyawan khususnya pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar.
- B. Berdasarkan hasil pengujian regresi maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar adalah kompensasi, hal ini disebabkan karena kompensasi mempunyai nilai koefisien beta yang terbesar jika dibandingkan dengan lingkungan kerja, selain itu variabel kompensasi memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari lingkungan kerja, dimana semakin kecil nilai probabilitas maka pengaruhnya semakin besar.

Reference:

- Adam, Kahu, (2006), "**Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas**", *Kajian Bisnis*, STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta
- As'ad, Moh. (2010), **Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia**, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty
- Budiono (2004), **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Buku I, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary (2006), **Manajemen Personalia**, Edisi 5, Terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Flippo, Edwin B. (2009), **Manajemen Personalia**, Edisi Keenam, Jilid 2, Terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Fathoni, (2006), "**Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas**", *Kajian Bisnis*, STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta
- Gomes, (2007), **Manajer Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)**, CV. Mandar Maju. Bandung
- Gibson, Ivencevich, & Donnelly (2006), **Organisasi**, Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara
- (2009), **Organisasi**, Edisi Kesembilan, Jilid II, Terjemahan, Jakarta: Binarupa Aksara
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2010), **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**, 8th ed., Singapore: Prentice-Hall International, Inc.
- Handoko, Hani T. (2009), **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- (2005), **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Edisi 1, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007), **Manajemen Sumberdaya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan**, Jakarta: CV. Haji Masagung
- (2009), **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Jakarta: CV. Haji Masagung
- Jackson. 2006. **Pengantar Metodologi Penelitian Sosial Bisnis Manajemen**. Yogyakarta
- Liang Gie. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta; PT. ABI
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2005), **Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung

- (2010), *Manajemen Sumberdaya Manusia* Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2012), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Buku I, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, H & Hadari, M. 2014. *Administrasi Personal Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja* . Jakarta: H Masagung
- Panggabean, Sohardi. 2014. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial Bisnis Manajemen*. Yogyakarta
- Ruslan, R., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Diklat, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Otoritas. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 46-56.
- Rivai, Harif Amali (2011), "*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar,*" *Tesis*, Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana UGM
- Robbins, Stepen P. (2009), *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Prenhallindo
- Saydam 2015. *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (2011), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Swasta Basu, Sukotjo, Jeff (2005), *Pengantar Bisnis*, Buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Syamsuddin. (2005), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti (2009), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga
- Terry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Indeks
- Tjahjono, Achmad (2009), "*Kompensasi Insentif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi*", *Kajian Bisnis*, No. 8, Halaman 34-41, Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha
- Wayne. M. dkk. (2008), *Organizational Behavior and Management*, 6th ed., New York: McGraw-Hill
- Wibowo (2007), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga