**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. NARMADA AWET MUDA**

Sahrul Idwan Mubaroq, Zainal Abidin, Hermanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
Email: sahrulidwan19@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Narmada Awet Muda. Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif kausal. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode Sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Narmada Awet Muda sejumlah 93 orang. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and compensation on job satisfaction of employees of PT.Narmada Awet Muda. This type of research is a causal associative research. The data collection method used is the Census method. The population in this study were allemployees of PT.Narmada Awet Muda totaling 93 people. The data collection tool uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis test used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (2) compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (3) compensation has a dominant effect on job satisfaction.

Keywords : *Work Environment, Compensation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, persaingan antar perusahaan semakin kuat. Oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, modal, mesin, fasilitas dan sebagainya. Namun aset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Setiap perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen terpenting pendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Human Resources, Sumber Daya Manusia memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah: SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Handoko (2000), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat disekeliling karyawan dan dapat memberi pengaruh dalam pelaksanaan tugas. Pada umumnya, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Artinya semakin nyaman tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan maka semakin nyaman karyawan dalam melaksanakan kerja. Jika seseorang sudah nyaman dalam

melaksanakan kerjanya maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya, baik secara perorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2007) membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik (suhu, udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, dan tersedianya alat-alat pengaman), dan lingkungan kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, antara sesama pegawai, dan antara bawahan ke atasan).

Selain lingkungan kerja variabel berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Rivai dan Sagala (2003: 741) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Handoko (2011:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:193) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu: produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar. Adapun indikator kompensasi yaitu: kesesuaian dengan

kebutuhan, sistem pembayaran, ketepatan waktu, keadilan, kelayakan dan kewajiban.

PT.Narmada Awet Muda adalah perusahaan yang berdiri tahun 1995 yang terletak di dusun Montong, desa Selat, kecamatan Narmada, Lombok barat, Nusa Tenggara Barat. Perusahaan ini bergerak dalam industri air minum dalam kemasan. Perusahaan ini telah mendapatkan sertifikat halal dan telah mendapatkan sertifikat SNI dan sertifikat lainnya yang mendukung keamanan produk dari perusahaan tersebut. Perusahaan ini memproduksi beberapa jenis produk antara lain cup 220 ml, botol 330 ml, botol 600 ml, botol 1500 ml, gallon 19 liter, narmadaorganik dan kunci vilas. Perusahaan ini memiliki tiga merek dagang yaitu Narmada, Rafa, dan narmada organik. Perusahaan ini memiliki kantor yang terletak di Jl. Sandubaya no.88 Bertais-Mataram, Lombok Nusa Tenggara Barat.

Berdasarkan pengamatan sementara yang di lakukan di PT Narmada Awet Muda. berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan beberapa satpam. Maka tingkat kepuasan kerja masih rendah karena masih banyak karyawan yang berpendapat bahwa adanya beberapa karyawan yang merasa di perlakukan tidak adil oleh atasan baik itu dalam penyampaian gagasan ataupun dalam kegiatan kerja saat berada di lingkungan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dilokasi penelitian di ketahui bahwa belum pernah dilakukan penelitian tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik sehingga tidak di ketahui apakah di lokasi tempat kerja sudah memenuhi standar atau belum. Namun dari hasil survey awal peneliti melihat bahwa keadaan lingkungan kerja fisik PT.Narmada Awet Muda masih di bawah standar, misalnya ruangan kerja yang panas, tingkat kebisingan yang diakibatkan oleh suara mesin pabrik, kebisingan yang di akibatkan oleh

banyaknya kendaraan oprasional yang keluar masuk pabrik, penerangan di ruangan yang masih di bawah standar karena apabila mengacu pada keputusan menteri kesehatan No. 1405 tahun 2002 tentang persyaratan lingkungan kerja industri, maka jenis kegiatan rutin pada ruangan administrasi, ruang kontrol, pekerja mesin & perakitan penyusun tingkat pencahayaan yang di butuhkan minimal 300Lux, sehingga apanils pencahayaan di bawah standar maka dapat memicu kelelahan mata dan akan mengakibatkan pandangan yang tidak nyaman. Namun terdapat beberapa hal yang menunjang kelangsungan kerja karyawan berdasarkan observasi atau tinjauan ke PT Narmada Awet Muda di kawasan pabrik terdapat area hijau yang di hiasi dengan berbagai Bungan dan tanaman yang di gunakan karyawan sebagai tempat istirahat saat jam istirahat, ruang hijau ini di gunakan oleh karyawan sebagai tempat berkumpul saat jam istirahat sehingga terjalin komunikasi yang baik antara para karyawan ataupun antara karyawan dengan atasannya. Fasilitas lain yang mendukung aktivitas karyawan di dalam lingkungan pabrik adalah mushola, tempat parkir dan kantin, mushola tersebut selalu dimanfaatkan oleh karyawan dengan baik, begitu juga dengan kantin yang tersedia didalam perusahaan, kantin tersebut menyediakan berbagai kebutuhan karyawan mulai dari makanan, minuman maupun kebutuhan lain. Sementara untuk menjamin keamanan kendaraan dan barang karyawan, perusahaan menyediakan tempat paker khusus yang dilengkapi dengan cctv dan juga dilengkapi dengan tempat penitipan barang karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Narmada Awet Muda adalah kompensasi atau timbal balik yang di berikan oleh perusahaan. dimana karyawan mendapatkan gaji atau kompensasi lebih tinggi dari perusahaan swasta sejenis, berdasarkan hasil survey awal tingginya kompensasi yang diterima

sesuai dengan besarnya tanggung jawab atau beban kerja yang dilakukan karyawan, dimana terdapat jam lembur karyawan yang dihitung sehingga gaji yang di terima tinggi, berbeda dengan perusahaan swasta lain yang memiliki gaji lebih rendah. Namun meskipun demikian berdasarkan keterangan karyawan terdapat beberapa kali keterlambatan gaji yang diterima oleh karyawan yang biasanya diterima pada awal bulan pada beberapa waktu bisa diundur sesuai dengan keadaan karyawan hal ini yang mendasarkan karyawan berpendapat jika kompensasi di perusahaan ini masih belum memuaskan pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan, serta adanya beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja maka, peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan karyawan PT Narmada Awet Muda”**.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Para atasan harus selalu memantau kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Widodo (2015:175) ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*); Perbedaan (*Discrepacies*); Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan; Pencapaian nilai (*Value attainment*); Keadilan (*Equity*); Komponen genetik (*Genetic components*).

Menurut Robbins (2015:181), ukuran-ukuran dan faktor kepuasan kerja yang lazim digunakan dalam studi kepuasan kerja meliputi: tipe kerja, rekan kerja, diperlakukan dengan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, pengakuan akan kinerja, kesempatan untuk maju.

Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:21), indikator lingkungan kerja terdiri dari: (1) faktor fisik, yaitu segala sesuatu yang dapat dilihat secara kasat mata. Contohnya yaitu intensitas cahaya, kebersihan, kenyamanan, dan sebagainya; (2) faktor non fisik, yaitu segala sesuatu yang tidak dapat dilihat secara kasat mata. Contohnya yaitu keharmonisan dengan rekan kerja dan atasan.

Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan atas jasa yang diberikan karyawan, baik berupa uang barang langsung atau tidak langsung. Menurut Dessler (2016:175) dalam Subekhi & Jauhar, kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang di berikan kepada karyawan timbul dari pekerjaan karyawan.

Nitisemito (2001:149) menyatakan bahwa kompensasi adalah merupakan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat di nilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan di berikan secara tetap. Dessler (2000:85) menyebutkan kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang di berikan kepada karyawan dan timbul dari di pekerjakannya karyawan itu.

Hubungan antar lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Lingkungan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan di dalam perusahaan yang memiliki dampak dalam peningkatan dan penurunan kepuasan karyawan. Lingkungan yang di maksud adalah lingkungan kerja perusahaan. Karyawan dalam bekerja tentu menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, tidak berisik, nyaman, dan aman. Jika lingkungan kerja tidak kondusif tentu karyawan akan merasa tidak nyaman dan terganggu. Hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan suatu timbal balik yang di terima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah di lakukan. Kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan kerja di suatu perusahaan. Pemberian kompensasi tidak hanya sebagai timbal balik atas kerja karyawan namun pemberian kompensasi ini mampu menjadikan karyawan merasa di hargai dan akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Karyawan memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan melalui jasa, sementara perusahaan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menambah semangat dan kepuasan dalam bekerja bagi para karyawan. Pemberian kompensasi jika mampu dikelola dengan baik dan adil akan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan

memperoleh, memelihara dan mempertahankan karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak mampu mengelola kompensasi dengan baik, maka karyawan yang ada akan merasa tidak puas dan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda
- H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Narmada Awet Muda.
- H3: Diduga kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Narmada Awet Muda.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan termasuk kedalam penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan air mineral dalam kemasan PT.Narmada Awet Muda yang bertempat di jalan selat narmada. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Digunakan metode sensus karena jumlah populasi pada lokasi penelitian tidak terlalu banyak yaitu 93 orang sehingga seluruh karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara dan Dokumentasi. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *Smarthphone* (Handphone), kuisisioner. Jenis data yang digunakan pada penelitian adalah data kualitatif yang kemudian diubah menjadi data kuantitatif yaitu data berupa skor atau angka yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dua yaitu data primer dan data sekunder. Identifikasi

variabel dan klasifikasinya, kepuasan kerja sebagai Y (variabel dependen), Lingkungan kerja sebagai X1, dan Kompensasi sebagai X2 (variabel independen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

PT Narmada Awet Muda adalah perusahaan yang berdiri tahun 1995 yang terletak di dusun Montong ,desa Selat, kecamatan Narmada, Lombok barat, Nusa Tenggara Barat. Perusahaan ini bergerak dalam industri air minum dalam kemasan. Perusahaan ini telah mendapatkan sertifikat halal dan telah mendapatkan sertifikat SNI dan sertifikat lainnya yang mendukung keamanan produk dari perusahaan tersebut. Perusahaan ini memproduksi beberapa jenis produk antara lain cup 220 ml, botol 330 ml, botol 600 ml, botol 1500 ml, gallon 19 liter, narmada organik dan kunci vilas. Perusahaan ini memiliki tiga merek dagang yaitu Narmada, Rafa, dan narmadaorganic. Perusahaan ini memiliki kantor yang terletak di Jl. Sandubaya no.88 Bertais-Mataram, Lombok Nusa Tenggara Barat.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No .	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	63	68%
2.	Perempuan	30	32%
	Total	93	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30	35	38%
30-50	53	58%
50-60	5	4%
Jumlah	93 orang	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMP	23	25%
2.	SMA	53	57%
3.	S1	17	18%
	Total	93	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
16-20	42	45%
21-29	51	55%
Jumlah	93	100%

Deskripsi Variabel Penelitian

Lingkungan Kerja

Tanggapan responden atas lingkungan kerja fisik adalah dengan rata-rata sebesar (4,5) yang artinya sangat tinggi, berarti bahwa lingkungan kerja fisik pada perusahaan ini sangat mendukung. Skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar (4,4) artinya sangat tinggi, berarti bahwa lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja juga sangat mendukung. Sementara untuk rata-rata indikator lingkungan kerja adalah sebesar 4,5. yang artinya lingkungan kerja pada perusahaan ini sudah sangat nyaman. Yaitu sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) seperti, pencahayaan di tempat kerja, sirkulasi udara dan keamanan di lingkungan kerja.

Kompensasi

Skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi mendapat nilai rata-rata 4,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Narmada Awet Muda dalam kategori sangat tinggi, yaitu artinya karyawan merasa kompensasi yang telah diberikan pada perusahaan ini sudah

sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga dianggap sangat layak.

Kepuasan Kerja

Skor rata-rata tanggapan responden terkait dengan kepuasan kerja adalah sebesar (4,8) yang artinya sangat tinggi. Hal tersebut berarti bahwa karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan karena sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan yang bekerja di PT.Narmada Awet Muda.

Uji Instrument Penelitian (Uji Validitas Dan Reliabilitas).

Uji validitas variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, memiliki nilai koefisien korelasi hitung yang lebih besar daripada koefisien korelasi standar yakni 0,203 sehingga semua instrumen yang digunakan valid. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan umum regresi linier berganda:

$$Y = 1.735 + 0,148 X_1 + 0,502 X_2 + e$$

Keterangan:

- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Kompensasi
- e = Standar Error

Uji t Parsial

Tabel 5. Hasil t Parsial

Model		Unstand. Coeff		Stand Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.735	.328		5.296	.000
	X1	.148	.051	.221	2.897	.005
	X2	.502	.061	.626	8.208	.000

a. Dependent Variable: Y

a. Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung (2.897) > t-tabel (1.986). Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . jadi hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (diterima).

b. Kompensasi 1 (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung (8,208) > t-tabel (1,986). Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka. jadi hipotesis yang berbunyi Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (diterima).

Uji Determinasi R²

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,505 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 50,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Narmada Awet Muda sebesar 50,5% sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi R²

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711	.505	.494	.16198

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Narmada Awet Muda. Artinya lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan pada PT. Narmada Awet Muda. Hal ini disebabkan karena karyawan dalam bekerja tentu menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, tidak berisik, nyaman, dan aman. Jika lingkungan kerja tidak kondusif tentu karyawan akan merasa tidak nyaman dan terganggu. Hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja kondusif, aman, nyaman tentu akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hubungan harmonis yang terjalin antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja yang terjalin juga akan menambah kenyamanan dalam bekerja. Sebab mereka juga tidak menjadi canggung atau takut dalam berbicara atau bertukar pikiran terkait masalah pekerjaan dan bisa saling memberikan solusi tentang masalah yang dihadapi, sehingga akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2014) dan Yulianti (2008). Hasil penelitian keduanya yaitu Purnomo (2014) dan Yulianti (2008) yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Eka, dkk (2016) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Narmada Awet Muda, artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan meningkatnya kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya menurunnya kompensasi yang diberikan juga akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2006:117) bahwa: Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin besar maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah letak pentingnya kompensasi 1 bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Menurut Notoatmodjo (2009:142) bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan

karyawan itu sendiri. Kompensasi yang diberikan organisasi pada hakekatnya merupakan cara organisasi untuk mempertahankan keberadaan karyawannya. Kenyataan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009:142-143) bahwa kompensasi bukan hanya penting bagi pegawai saja melainkan organisasi itu sendiri. Karena kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan hasil penelitian, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ramadanita & Kasmiruddin (2018) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Narmada Awet Muda sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel kompensasi berpengaruh secara lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dari pada lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. (2000). *Manajemen sumber daya manusia, edisi tejemahan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Erbasi, Ali dan TugayArat. 2012. *The Effectof Financial and Non Financial Incentive On JobSatisfaction: An Examination Of Food Chain Premises In Turkey*. Journal International Business Research. 5(10): pp:136-145.
- Handoko. (2000). *Manajmen Personalia dan Sumber daya Manusia*. yogyakarta: edisi ke 2 BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2008) *manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Erlangga
- Nitisemito,. (2002). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S *Manajemen Personalial* . Jakarta : Ghalian Indonesia ,1996
- Robbins, Judge, (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai. IV. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu Perusahaan : Dari Teolri Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. MandarMaju, Bandung
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar. *Kepuasan Kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru*. Kampus Bina Widya Simpang Baru Pekanbaru.
- Yudha, Kresna. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*. Skripsi. UIN Raden Fatah Palembang