



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) JEMBER**

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION OF EMPLOYEE
SATISFACTION IN PT. PLN (PERSERO) JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Abi Taufiqurrahman Imron

NIM. 120810201339

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) JEMBER**

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION OF EMPLOYEE
SATISFACTION IN PT. PLN (PERSERO) JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh
Abi Taufiqurrahman Imron
NIM. 120810201339

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati Ananda dan segala Puji syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Sri Agustini dan Ayahanda Moch. Imron yang tercinta, senantiasa tulus memberikan doa dalam setiap perjalanan ananda saat menempuh pendidikan mulai TK hingga Perguruan Tinggi, memberikan kasih dan sayang yang tak terhingga sehingga ananda semangat untuk terus meraih cita-cita serta seluruh pergorbanan yang tak tercurahkan serta tak dapat dinilai;
2. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan motivasi, semangat, nasihat, kasih dan sayang yang tulus kepada Ananda untuk terus semangat meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam kehidupan;
3. Guru-guruku tersayang mulai dari Taman Kanak-kanan hingga Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ketulusan hati untuk membimbing, memberikan ilmu, dan kesabaran yang tidak ternilai demi kebahagiaan dan kesuksesan ananda;
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Selalu jadi diri sendiri tidak peduli apa yang mereka katakan dan jangan pernah menjadi orang lain meskipun mereka tampak lebih baik dari Anda”

“Gantungkan cita-cita mu setinggi langit! Bermimpilah setinggi langit. Jika engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang-bintang”

(Soekarno)

“Kecerdasan bukan penentu kesuksesan, tapi kerja keraslah yang merupakan penentu kesuksesanmu yang sebenarnya”

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abi Taufiqurrahman Imron

NIM : 120810201339

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Jember Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan sub-tansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 2019

Yang menyatakan,

Abi Taufiqurrahman Imron

NIM 120810201339

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) JEMBER JEMBER**

Oleh
Abi Taufiqurrahman Imron
NIM 120810201339

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.

Dosen Pembimbing II : Wiji Utami, S.E., M.Si.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Karyawan PT. PLN (Persero) Jember Jember

Nama Mahasiswa : Abi Taufiqurrahman Imron

NIM : 120810201339

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 10 Oktober 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 19570310 198403 1 003

Wiji Utami, S.E., M.Si.
NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1-Manajemen

Drs. Hadi Paramu, MBA., Ph.D
NIP. 19690120 199303 1 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) JEMBER JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Abi Taufiqurrahman Imron

NIM : 120810201339

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal: 10 Oktober
2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si (.....)
NIP. 19741212 200012 2 001
2. Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M. (.....)
NIP. 19640404 198902 1 001
3. Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. (.....)
NIP. 19691007 199802 1 008

Foto 4 X 6

Warna

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.
NIP. 19710727 199512 1 001

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Jember; Abi Taufiqurrahman Imron, 120810201339; 2019; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Jember.

Mewujudkan kepuasan kerja karyawan merupakan hal sangat penting karena akan membantu perusahaan dalam menciptakan nilai unggul dari produk atau jasa yang ditawarkan. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan secara optimal, termasuk dengan menciptakan atau memberikan suatu tindakan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Mengingat persaingan antar perusahaan semakin kompleks dan kompetitif karyawan diharapkan mampu mempertahankan eksistensi dan loyalitas terhadap perusahaan demi terjaganya keberlangsungan perusahaan.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama faktor lingkungan fisik yaitu lingkungan dan tata ruang serta kebersihan dan kerapian. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi yang berbentuk fisik, yang berada disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Kedua yaitu lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan harus dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kinerja seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, dengan suasana yang tenang, adanya komunikasi yang baik antar karyawan, dan juga pengendalian diri yang baik.

Kompensai dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah suplai dan permintaan kerja, jadi jumlah ketersediaan pekerjaan dengan jumlah ketersediaan tenaga kerja akan dapat mempengaruhi jumlah kompensasi. Produktivitas, merupakan hasil kinerja karyawan itu sendiri, kemampuan perusahaan untuk membayar gaji dapat menjadi dasar jumlah kompensasi yang akan diterima oleh karyawan serta kebijakan pengupahan, penggajian dan peraturan pemerintah.

PT. PLN (Persero) Jember merupakan perusahaan adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) APJ Jember berlokasi di Jl. Gajah Mada No 198 Jember. Area pelayanan PT PLN (Persero) APJ Jember mencakup 2 kabupaten yaitu Lumajang dan Jember. Luas daerah pelayanan untuk Kabupaten Jember sekitar 3.293,4 km² dan Kabupaten Lumajang sekitar 1.790 km². Sistem pengelolaan pelanggan merupakan gabungan antara *integrated* dan *stain alone* dengan mengoperasikan beberapa sistem dan aplikasi antara lain: SIP3, PPOB, PRAQTIS, CMS (*Customer Management Sistem*) dan OFFLINE.

Pada hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan

atau penurunan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Jember. Kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Jember.



SUMMARY

Effect Of Work Environment and Compensation Of Employee Satisfaction In PT. PLN (Persero) Jember; Abi Taufiqurrahman Imron, 120810201339; 2019; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Realizing employee job satisfaction is very important because it will help the company create superior value from the products or services offered. Companies need to pay attention to employee job satisfaction optimally, including by creating or providing an action that can increase employee satisfaction. Given the increasingly complex and competitive competition between companies employees are expected to be able to maintain their existence and loyalty to the company for the sake of maintaining the company's sustainability.

The work environment is influenced by several factors, the first factor is the physical environment namely the environment and spatial structure as well as cleanliness and neatness. The physical work environment is all physical conditions, which are around the employee's workplace, which can affect the employee directly or indirectly. Second, non-physical work environment is a condition that occurs and has a relationship with work relationships, both relationships with superiors, fellow coworkers, and subordinates. The company must be able to provide conducive working conditions and support the performance of all employees working in the company, with a calm atmosphere, good communication between employees, and also good self-control.

Compensation is influenced by several things including supply and demand for work, so the amount of work availability with the amount of labor available will be able to affect the amount of compensation. Productivity, is the result of the employee's own performance, the company's ability to pay salaries can be the basis of the amount of compensation to be received by employees as well as wage policies, payroll and government regulations.

PT. PLN (Persero) Jember is a company is a State-Owned Enterprise (BUMN) which deals with all aspects of electricity in Indonesia. PT PLN (Persero) APJ Jember is located on Jl. Gajah Mada No. 198 Jember. The service area of PT PLN (Persero) APJ Jember covers 2 districts namely Lumajang and Jember. The total service area for Jember Regency is around 3,293.4 km² and Lumajang Regency is around 1,790 km². The customer management system is a combination of integrated and stain alone by operating several systems and applications including: SIP3, PPOB, PRAQTIS, CMS (Customer Management System) and OFFLINE.

In the test results of multiple linear regression analysis shows that the work environment variables significantly influence the positive direction. The results of this study indicate that the work environment affects the increase or decrease in job satisfaction of PT. PLN (Persero) Jember. Compensation has a significant

positive effect. The results of this study indicate that compensation influences the increase or decrease in job satisfaction of PT. PLN (Persero) Jember



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, berkah serta ridho-Nya dan tidak lupa sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita baginda Muhammad SAW atas petunjuk yang telah diberikan kepada ummatnya mulai jaman jahiliah hingga menuju jalan kebenaran, sehingga penulis penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Jember”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik motivasi, nasehat, dorongan, kasih sayang, dan kritik yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini;
2. Ibu Wiji Utami, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini;
3. Bapak Drs. Hadi Paramu, MBA., Ph.D. selaku dosen pembimbing akademik dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan nasehat dan pengarahan selama proses perkuliahan terimakasih atas bimbingan yang Ibu berikan;
4. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E, M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
6. Ibunda Sri Agustini dan Ayahanda Moch. Imron, terimakasih yang tak terhingga ananda ucapkan atas doa yang terus mengalir tiada henti untuk

ananda, dukungan, semangat, kasih dan sayang yang sangat tulus, kerja keras, kesabaran dan pengorbanan yang selama ini tidak dapat dinilai oleh apapun serta semua yang telah dilakukan oleh Ibu dan Ayah adalah untuk kebahagiaan dan kesuksesan ananda dimasa depan;

7. Keluarga besar, terima kasih atas motivasi, nasehat serta segala kasih dan sayang yang telah diberikan. Segala yang telah diberikan menjadi semangat tersendiri bagi penulis untuk terus maju dalam meraih kesuksesan di dalam kehidupan;
8. Sahabatku terima kasih atas segala semangat, motivasi dan nasehat yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi;
9. Teman – teman seperjuangan di Jurusan Manajemen angkatan 2013 terimakasih atas sharing ilmu dan kebersamaanya
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhir kata tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini, penulis menyadari atas kekurangan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan bagi penyempurnaan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya.

Jember, 10 Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI	vi
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
RINGKASAN	xi
SUMMARY	x
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Lingkungan Kerja	9
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	9
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	10

2.2.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	12
2.3 Kompensasi.....	14
2.3.1 Definisi Kompensasi	14
2.3.2 Bentuk-bentuk Kompensasi	14
2.3.3 Tujuan dan Asas Kompensasi	15
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.3.5 Indikator Kompensasi	18
2.4 Kepuasan Kerja Karyawan	19
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan.....	19
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	20
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	23
2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	24
2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	24
2.7 Kajian Empiris	25
2.8 Kerangka Konseptual	28
2.9 Hipotesis	29
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.2.1 Populasi	30
3.2.2 Sampel	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	32
3.6.1 Definisi Operasional.....	32
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	35
3.7 Metode Analisis Data	35

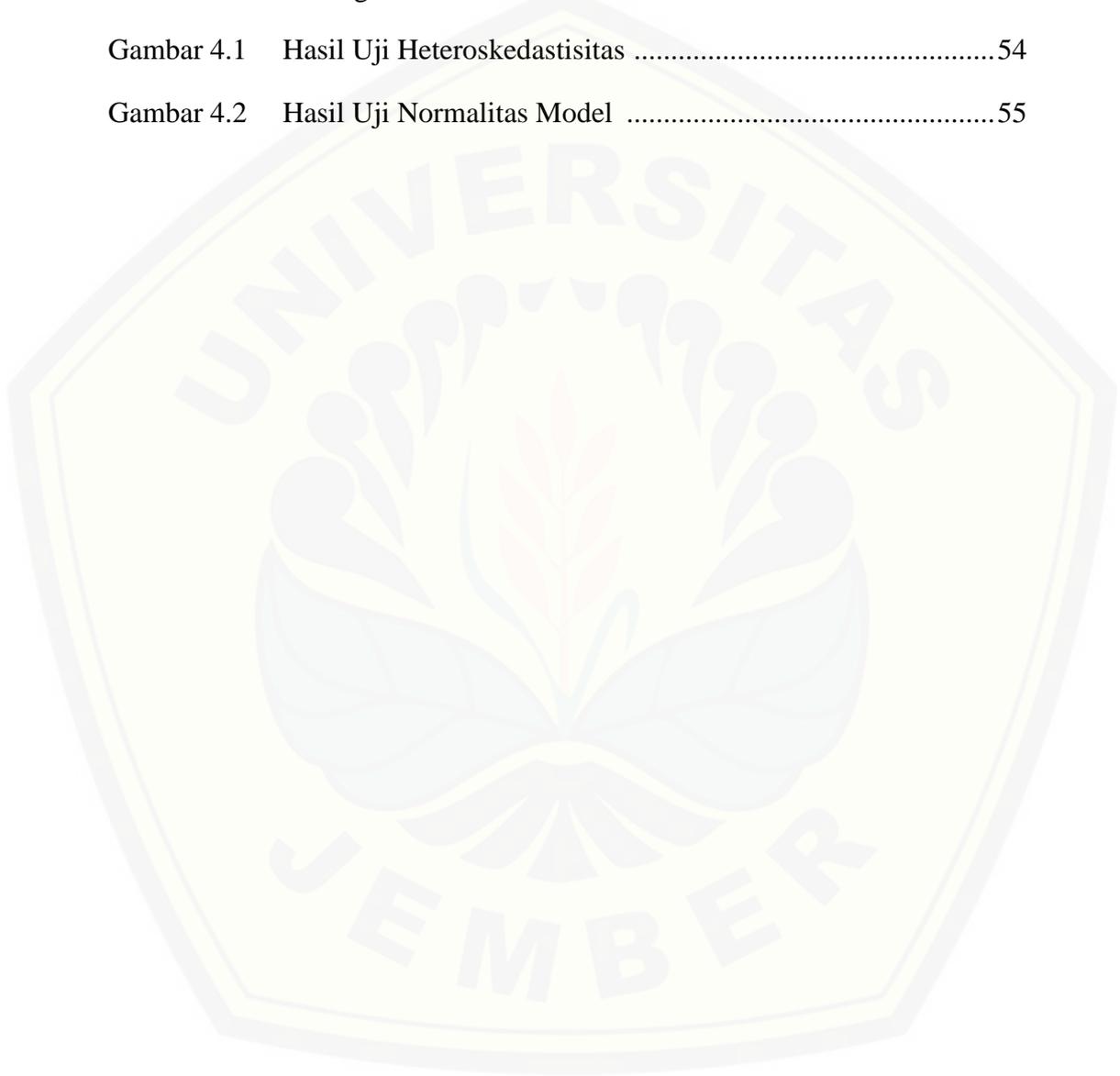
3.7.1 Uji Kualitas Data	35
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.9 Uji Asumsi Klasik	38
3.10 Uji Hipotesis	39
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1 Profil PT. PLN (Persero) Jember	42
4.2 Statistik Deskriptif	43
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	43
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	45
4.3 Hasil Analisis Data	49
4.3.1 Hasil Uji Instrumen Data.....	49
4.3.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	53
4.3.4 Hasil Uji Hipotesis	55
4.4 Pembahasan	58
4.4.1Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Jember	58
4.4.2Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Jember.....	59
4.5 Keterbatasan Penelitian	61
BAB 5. PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1	Skor Berdasarkan Skala Likert	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi	47
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Data	51
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji t)	56
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (Uji F)	56
Tabel 4.14	Hasil Koefisiensi Determinasi Berganda (R^2)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Krangka Konseptual	29
Gambar 3.1	Kerangka Pemecahan Masalah	25
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Model	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian	66
Lampiran 2	Kuisisioner Penelitian	68
Lampiran 3	Data Jawaban Kuisisioner	70
Lampiran 4	Hasil Uji Instrumen	73
Lampiran 5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Lampiran 6	Hasil Uji Asumsi Klasik	81
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis	83
Lampiran 8	R Tabel	85
Lampiran 9	t Tabel	89

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan organisasi atau perusahaan, setiap anggota dituntut untuk mampu berkontribusi secara maksimal dan menjalankan program yang telah direncanakan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja anggota perusahaan atau karyawan. Kinerja karyawan erat hubungannya dengan produktivitas, keduanya berjalan beriringan dimana apabila kinerja yang dihasilkan menurun maka produktivitas juga akan ikut menurun, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian stabilitas kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan.

Dewasa ini persaingan antar perusahaan semakin kompleks dan kompetitif sehingga karyawan diharapkan mampu mempertahankan eksistensi dan loyalitas terhadap perusahaan demi terjaganya keberlangsungan perusahaan. Selain itu infrastruktur dan kondisi perusahaan juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan yang tidak sehat, fasilitas perusahaan yang tidak sesuai standart dan suasana hati karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins (2002:36): kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Standart kepuasan setiap karyawan dengan yang lainnya berbeda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

Hal-hal berkaitan dengan manusiawi secara umum dibahas dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang di dalamnya termasuk kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting, karena pengaruhnya sangat besar bagi proses berjalannya suatu perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu bukti nyata bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi dan kondisi di tempat kerja. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dan dipenuhi hal ini terutama menjadi tugas utama pimpinan perusahaan. Bagi

karyawan, kepuasan kerja adalah motivasi dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan banyak manfaat baik bagi perusahaan, karyawan, maupun bagi masyarakat.

Kepuasan kerja yang didapatkan bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena akan turut menentukan sikap positif yang ditunjukkan terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya meningkatnya kedisiplinan dan semangat kerja dari waktu ke waktu. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja karyawan semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat yang tinggi pula dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai kinerja yang optimal. Menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan.

Sebuah perusahaan seringkali mengabaikan faktor-faktor yang menjadi penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan kompensasi yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap diri karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang baik merupakan bagian penting dari sistem manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berkualitas. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Perusahaan diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan sehingga kinerja dan loyalitas karyawan tetap dapat dipertahankan. Untuk menciptakan kepuasan karyawan, perusahaan dituntut mampu memberikan hak-hak karyawan dengan baik dan memperhatikan apa kendala yang dihadapi sehingga perusahaan mampu membimbing karyawan menyelesaikan masalahnya. Selain itu penyempurnaan infrastruktur dan fasilitas perusahaan secara berkala dirasa mampu memberikan rasa nyaman dan membuat karyawan merasa keberadaannya dihargai dan dibutuhkan. Dengan demikian *mood* karyawan semakin membaik dan kinerja turut meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulfahmi Septian Dwi Pangestu (2017) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik lebih besar dari lingkungan kerja fisik. Jadi pihak perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik dan lebih meningkatkan lagi kondisi lingkungan kerja fisik sehingga kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih menunjukkan bahwa variable berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian mengambil obyek pada karyawan PT. PLN (Persero) Jember. PT. PLN (Persero) Jember atau Perusahaan Listrik Negara merupakan perusahaan adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Sesuai dengan visinya yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani maka PT. PLN (PERSERO) JEMBER dengan sepenuh hati menjalankan misi-misinya yaitu menjalankan

bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Dalam menjalankan bisnis dan mengembangkan usahanya PT. PLN (Persero) Jember berupaya menjalankan seluruh kegiatannya dengan berpegang pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Untuk menjalankan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan loyalitas dan integritas tinggi, mempunyai jiwa melayani dengan sepenuh hati serta profesional.

Namun di lain hal menyediakan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik merupakan tujuan utama PT. PLN (Persero) Jember. Hal tersebut diwujudkan seperti yang tercantum dalam Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL) oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral:

“Mengesahkan Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Tahun 2013 s.d 2022, selanjutnya disebut RUPTL 2013-2022, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini”.

Mengingat PT. PLN (persero) jember merupakan perusahaan yang dibutuhkan oleh berbagai kalangan masyarakat, maka PT. PLN (Persero) Jember dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang prima dan berkualitas bagi para pelanggan melalui peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Jember harus mampu memenuhi aspek-aspek apa saja yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena kepuasan karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka PT. PLN (PERSERO) Jember perlu mengetahui pentingnya kepuasan karyawan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja, dengan demikian rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. PLN (Persero) Jember sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. PLN (Persero) Jember sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan hasil riset penelitian dan referensi mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan karyawan khususnya pada PT. PLN (Persero) Jember.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusannya serta bahan evaluasi rujukan dalam pelaksanaan kegiatan atau penyusunan strategi terkait kepuasan karyawan pada perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia dan menjadi referensi pada penelitian selanjutnya dengan mengangkat topik serupa.



BAB 2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan demi meningkatkan efektifitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Tujuannya adalah memberikan konsep kerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kepada perusahaan serta para anggota yang berada di dalamnya. Tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana yang telah diharapkan meskipun pada saat ini kecanggihan peralatan telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaksana dari kerja mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa melaksanakan peran yang diharapkan maka kecanggihan mesin tersebut akan berakhir sia-sia.

Mengenai pengertian dari manajemen sumber daya manusia sendiri, terdapat beberapa pendapat para ahli yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2008:2). Sedangkan menurut (Amstrong 1990:1), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan pada empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Dan yang terakhir adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan

integrasi yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Sadili Samsudin (2006:22) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia, yaitu:

"Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis".

Dari beberapa defeni yang telah dipaparkan di atas, penulis dapat membangun sebuah definisi mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan perpaduan antara ilmu dan seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan seluruh potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili Samsudin (2006:30) tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat terperinci menjadi empat tujuan utama sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. departemen sumber daya manusia di bentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan menarik diri atau keluar dari perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia bukan hanya untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi saja melainkan adanya tujuan lain seperti tujuan sosial, organisasi, fungsional dan pribadi, yang di dalamnya mempunyai suatu tujuan meningkatkan efektifitas pada bidang masing-masing.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi bisa juga menjadi bumerang yang menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang sifatnya psikologis. Pengaruh lingkungan kerja itu sendiri dapat bersifat positif maupun negatif. Oleh karena itu seorang pemimpin baik dalam organisasi maupun perusahaan harus selalu memastikan bahwa seluruh karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai

produktivitas (Anwar P. Mangkunegara : 2005). Mardiana (2005:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2011:2), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan dalam melakukan sebuah pekerjaan apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memadai. Umumnya para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang rendah. Bagi sebagian besar karyawan sosialisasi dan komunikasi antar karyawan yang terjalin dengan baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah juga dapat membantu menambah kepuasan kerja.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati : 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi yang berbentuk fisik, yang berada disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berhubungan langsung dengan karyawan, contohnya: meja, kursi, dan sebagainya. Selain itu ada juga yang berhubungan dengan karyawan melalui perantara atau lingkungan umum, seperti temperatur, kelembaban, pencahayaan, sirkulasi udara, dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan harus dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kinerja seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, dengan suasana yang tenang, adanya komunikasi yang baik antar karyawan, dan juga pengendalian diri yang baik.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Ashar S. Munandar : 2008).

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2005)

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

a) Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b) Keletihan Dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

2.2.3 Indikator-indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya, Robbins (2002:56) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Menurut Sedarmayanti (2011:31) yang menjadi faktor lingkungan kerja diantaranya adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Dari beberapa uraian mengenai faktor lingkungan kerja menurut para ahli diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat

dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan kantor, diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik:
 - a) Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
 - b) Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik bagi para karyawan. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan bagi para karyawan.
 - c) Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan sinar matahari. Jika ruang kerja karyawan terlalu banyak mendapat paparan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan karyawan saat melakukan tugasnya.
 - d) Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi kejadian yang akan datang, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
 - e) Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.
2. Lingkungan kerja non fisik:
 - a) Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan perusahaan karyawan harus menghormati atasan begitu juga sebaliknya atasan harus menghargai karyawan demi membina suatu hubungan kerja yang baik.
 - b) Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Definisi Kompensasi

Setiap karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau balas jasa yang sesuai dan adil bahkan cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain. Baiknya sistem kompensasi dalam sebuah perusahaan akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Suatu sistem kompensasi yang baik harus didukung oleh metode yang dapat diterima secara rasional serta memberikan rasa adil pada diri karyawan.

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program – program kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mengapresiasi hasil kerja karyawan dan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:314). Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui sebelumnya.

2.3.2 Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016:184) bentuk-bentuk kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan secara langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, yang merupakan kompensasi secara langsung adalah :

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan perusahaan secara periodik kepada karyawan, umumnya gaji diberikan sebulan sekali. Karyawan yang menerima gaji umumnya adalah pegawai tetap yang telah lulus tahap seleksi.

b. Upah

Upah merupakan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan tidak tetap, yaitu karyawan yang berstatus sebagai pegawai harian atau borongan. Upah biasanya diberikan harian, mingguan atau tergantung dengan kesepakatan.

c. Insentif

Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena prestasi yang dihasilkan melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang tidak ada kaitannya sama sekali dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi tidak langsung biasa disebut juga dengan kompensasi pelengkap, beberapa menyebutnya dengan program pelayanan, pembayaran bukan upah atau tunjangan karyawan.

2.3.3 Tujuan dan Asas Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan selain karena sudah menjadi kesepakatan tentu saja adalah untuk mengapresiasi hasil kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari. Handoko (2014) menyebutkan tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- Memperoleh personalia yang *qualified*
- Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- Menjamin keadilan
- Menghargai perilaku yang diinginkan
- Mengendalikan biaya-biaya
- Memenuhi peraturan-peraturan legal

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Handoko (2005:187) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain:

- a. Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Perbandingan antara ketersediaan tenaga kerja dengan jumlah permintaan tenaga kerja dapat mempengaruhi pemberian kompensasi. Pemilik perusahaan harus lebih kompetitif dalam memberikan kompensasi agar tenaga kerja yang dibutuhkan tersebut lebih memilih untuk bekerja di perusahaannya dibanding perusahaan lain.

- b. Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan adalah cerminan dari kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat serikat karyawan maka semakin kuat posisi karyawan dalam penetapan tingkat gaji bagi mereka.

- c. Produktivitas

Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dituntut mampu untuk memperoleh laba semaksimal mungkin. Tanpa hal ini, perusahaan akan gugur dalam persaingan dengan perusahaan lain, oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi karyawan kepada perusahaan melalui produktivitas kerja mereka.

- d. Kemampuan untuk membayar

Pada dasarnya setiap perusahaan ingin membayar kompensasi secara adil dan layak kepada para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan juga berharap para karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan gaji yang mereka terima. Manajemen perlu memotivasi para karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja mereka agar kompensasi yang mereka terima bisa lebih tinggi.

e. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Setiap perusahaan mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan gaji yang sama besarnya kepada karyawan tentu saja disesuaikan dengan andil mereka bagi perusahaan. Beberapa perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas gaji dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik minat kerja para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

f. Kendala-kendala pemerintah

Pengaruh eksternal berasal dari pemerintah dengan segala peraturannya yang mampu mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan memiliki perbedaan masing-masing. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji, merupakan uang yang dibayarkan secara periodic setiap bulannya kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya bagi perusahaan.
- 2) Upah, merupakan imbalan yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan (tidak tetap) berdasarkan pada jumlah jam kerja.

- 3) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan berprestasi dan kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan.
- 4) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

2.4 Kepuasan Kerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Manusia mempunyai kebutuhan yang sangat mendasar dan tidak mungkin dapat dihilangkan karena kebutuhan tersebut merupakan dasar dari perilaku seseorang. Jika dalam bekerja merasa kebutuhannya telah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan dalam bekerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam suatu organisasi, karena kepuasan kerja mampu mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain serta memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang berpengaruh dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2001) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Luthans (2006:243) yaitu kepuasan kerja merupakan hasil sebuah persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan segala sesuatu yang berarti untuk karyawan itu sendiri. Hal serupa juga diungkapkan oleh Menurut Handoko (1996:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang menunjukkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya berdasarkan persepsi terhadap pekerjaannya dan aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Desantis dan Durst dalam Mutiara S. Panggabean (2004:77) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam 4 kelompok, yaitu :

- a. *Monetary, non monetary*
- b. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*)
- c. Karakteristik kerja (*work characteristics*)
- d. Karakteristik individu

Menurut Smith, *et. al.* dalam Luthans (1998:145) menunjukkan adanya 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
- b. Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
- c. Kesempatan untuk kenaikan jabatan / promosi dalam jenjang karir, Promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.
- d. Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.
- e. Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

- f. Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

As'ad (2000:104) merangkum berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi, dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2002) teori-teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih yang apa seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke (1969) mengemukakan bahwa kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. apabila yang di dapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

2. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhinya atau tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

3. Teori dua faktor dari Herzberg (*two faktor theory*)

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seorang karyawan terdiri atas kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Faktor motivasi (*motivation factors*), yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat, yang terdiri atas keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

4. Teori keseimbangan (*Equity theory*)

Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, dan comparasion person. Input adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan seperti upah, bonus, dan sebagainya. Comparasion person adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama atau yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaannya sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input dan outcomenya dengan perbandingan input dan outcome karyawan lain.

5. Teori pandangan kelompok (*social refrence group theory*)

Kepuasan kerja bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Standar dalam menentukan kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk ditemukan karena pada dasarnya setiap individu karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2001) indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. kesetiaan ini dapat dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran, serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam dunia organisasi, terutama disebuah perusahaan karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam mensukseskan tujuan dari suatu perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan sangatlah penting menjadi prioritas bagi perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Setiap karyawan tentu berharap memperoleh kepuasan ditempat kerja. Kepuasan kerja bisa menjadi gambaran bagaimana perasaan karyawan selama bekerja dilingkungan tersebut. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang dapat mempermudah karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kenyamanan dan kemudahan karyawan selama menjalankan pekerjaannya dilingkungan tersebut pastilah tidak lepas dari kondisi udara, penerangan, suara, pewarnaan dan keamanan (Sedarmayanti, 2001). Situasi yang kondusif dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan bagi karyawan agar dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Situasi kondusif ini dapat terwujud apabila hubungan antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan berlangsung baik sehingga bawahan dapat menjalankan setiap arahan yang diberikan atasan (Hariandja, 2002). Bekerja dengan tenang tanpa ada masalah dengan rekan kerja bisa menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan.

2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di suatu perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan pembagian

kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan survei upah/gaji.

2.7 Kajian Empiris

Penelitian ini didasari oleh penelitian sebelumnya yaitu:

Epi Karyawati (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*. Variable penelitian ini terdiri dari kompensasi sebagai variable independen (X), serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variable dependen (Y). Dari hasil penelitian didapat hasil kompensasi finansial dan non finansial secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UKM Batik Bogor Tradisiku.

Ikmal Nur Muflih (2015), melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Zulfahmi, Mochammad, Ika (2017), melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perum Perhutani Ngawi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perum Perhutani Ngawi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja, serta variabel

dependen (Y) kepuasan kerja. Hasil penelitian ini adalah hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Ngawi.

Dina, Diana, Dewi (2018), melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja yang diduga merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen (X) yaitu motivasi dan lingkungan kerja, serta variabel dependen (Y) kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Septerina dan Irawati (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Etowa Packaging Indonesia. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen (X) yaitu kompensasi, serta variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan yang diperoleh adalah variable kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi.

Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel- variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Epi Karyawati (2014)	Kompensasi (X), kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan (Y).	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Kompensasi finansial dan non finansial secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2.	Ikmal Nur Muflih (2015)	Kompensasi dan motivasi kerja (X), Kepuasan kerja karyawan (Y)	Analisis deskriptif	Kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Zulfahmi, Mochammad, Ika (2017)	Lingkungan kerja (X), kepuasan kerja karyawan(Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4.	Dina, Diana, Dewi (2018)	Motivasi dan lingkungan kerja (X), kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan (Y)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	Septerina dan Irawati (2018)	Kompensasi (X), kepuasan kerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi

2.8 Kerangka Konseptual

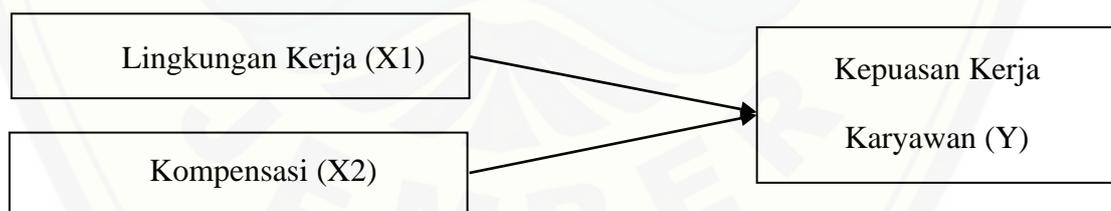
Menurut Juliansyah (dalam Petrus, 2015) kepuasan kerja itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan ketrampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan. Jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi semangat karyawan tersebut saat menjalankan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan harus lebih selektif dalam memberikan pekerjaan kepada karyawannya.

Lingkungan kerja menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja

meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif harus selalu dipastikan keberadaannya demi kenyamanan dan ketenangan suasana hati karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan kompensasi karyawan. Karyawan cenderung akan mengalami kompensasi apabila terdapat perbedaan antara keinginan dan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada dalam dirinya sendiri ataupun dalam lingkungan kerja. Beberapa permasalahan yang dihadapi yang berimbas pada meningkatnya kompensasi karyawan misalnya beban pekerjaan yang menumpuk, sehingga sulit terpenuhinya *deadline* yang telah ditetapkan. Tekanan kerja dan tugas tambahan yang diberikan secara mendadak oleh atasan akan semakin menambah beban kerja karyawan, makin besar beban kerja maka dapat dipastikan tingkat kompensasi juga akan semakin tinggi yang berdampak pada turunnya kepuasan kerja karyawan.

Untuk lebih singkatnya kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.9 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Jember.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Jember.



BAB 3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *Explanatory Research*, yaitu Menurut Sugiyono (2014), metode explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001:115). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) Jember yang berjumlah 67 karyawan.

3.2.2 Sampel

Penempatan responden penelitian menggunakan teknik sampel jenuh atau *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Pendapat Arikunto (2010:112) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian < 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Jadi, jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 67 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Data Kuantitatif

Arikunto (2013:27) menjelaskan penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penulis bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika, dan independensi auditor terhadap kualitas audit.

b. Data Kualitatif

Data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau bukan dalam bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat. Sebagai contoh: kondisi barang (jelek, sedang, bagus), pekerjaan (petani, pengusaha, pedagang), tingkat kepuasan (tidak puas, puas, sangat puas), dan lain-lain. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan.

3.3.2 Sumber Data

Pada penelitian menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012: 137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang disebar.

b. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2012: 137) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, dokumen, tabel-tabel mengenai topik penelitian. Data ini merupakan data yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan bersumber dari kantor PT. PLN (Persero) Jember. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari jurnal, skripsi, artikel dan lain sebagainya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner. Pengertian metode angket atau kuesioner menurut Arikunto (2002: 200) angket atau kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono (2012: 142) angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuesioner mengenai masalah penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi dua jenis:

1. Variabel bebas (*Independent variable*) (X), menurut Sugiyono (2012:59) pengertian variabel bebas yaitu variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) (Y) menurut Sugiyono (2012:59) pengertian variabel terikat yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjabarkan mengenai variabel yang akan diteliti. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menyederhanakan dan

memudahkan pembaca dalam memahami variabel yang ada. Definisi operasional dari penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*Independent variable*) (X)

Menurut Sugiyono (2012:61) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

a. Indikator lingkungan kerja (X1) di lingkungan kerja, diantaranya :

1) Lingkungan kerja fisik :

- Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas- tugasnya.
- Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran karyawan. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi karyawan.
- Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja karyawan terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan saat melkukan tugasnya.
- Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
- Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

2) Lingkungan kerja non fisik:

- Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam perusahaan, yang dimaksudkan atasan adalah manajer.

- Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

b. Indikator dari kompensasi (X₂) menurut Hasibuan (2012:86), yaitu:

- 1) Gaji, merupakan uang yang dibayarkan secara periodic setiap bulannya kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya bagi perusahaan.
- 2) Upah, merupakan imbalan yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan (tidak tetap) berdasarkan pada jumlah jam kerja.
- 3) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan berprestasi dan kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan.
- 4) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya

2. Variabel terikat (*Dependent variable*) (Y)

Menurut Sugiyono (2012:59) pengertian variabel terikat yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Menyenangi pekerjaannya, orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya, memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
- c. Moral Kerja, kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

- d. Kedisiplinan, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- e. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2014:132) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2014:133), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor. Misalnya:

Tabel 3.1 Skor Berdasarkan Skala Likert

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Tidak Ada Pendapat (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:121).

Adapun rumus yang digunakan yaitu (Arikunto, 2013:213):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{XY} = koefisien korelasi
- X = nilai variabel bebas
- Y = nilai variabel terikat
- N = jumlah sampel atau responden

Apabila nilai r_{XY} (r hitung) $>$ r tabel, maka item pertanyaan dari kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r_{XY} (r hitung) $<$ r tabel, maka item pertanyaan dari kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Dan jika $r_{hasil} > r_{tabel}$ tapi berganda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1995:140). Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat ukur. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukur yang di peroleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain reliabel menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk pengukuran reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Koefisien Alpha Cronbach*

$$r_{tt} = \frac{M}{M-1} \left(V_y - \frac{V_x}{V_y} \right) - \frac{M}{M-1} \left(V_x - \frac{V_x}{V_y} \right)$$

Keterangan :

rtt = nilai r hitung

M = jumlah butir pertanyaan

Vx = variasi butir – butir

Vy = variasi total

Dalam metode pengujian reliabilitas, standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen adalah nilai *Alpha Cronbach* harus lebih besar dari 0.6 (Sekaran, 2006 :182).

c. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2011:241), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti. Variabel bebas (X) adalah keterampilan membaca, dan variabel terikat (Y) adalah prestasi belajar Bahasa Indonesia. Rumus yang digunakan adalah rumus Chi kuadrat (X^2), yaitu:

$$X^2 = \sum \frac{f_o - f_h}{f_h}^2$$

Keterangan:

X^2 = Chi Kuadrat

f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan

Ketentuan pengujian dengan taraf signifikansi 5%:

Jika $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$, maka sebaran data normal

Jika $X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$, maka sebaran data tidak normal

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan dua variabel. Analisis ini untuk mempelajari hubungan fungsional antara dua variabel bebas atau variabel independen (X) dengan satu variabel terikat atau variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2010:31) dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik nonparametris. Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara random. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, piechart (diagram lingkaran), dan pictogram. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan. Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y'	= variabel terikat
X ₁ , X ₂	= variabel bebas
α	= konstanta (nilai Y' bila variabel X ₁ , X ₂ = 0)
β ₁ , β ₂	= koefisien regresi
ε	= error / kesalahan regresi

3.9 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Faktor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:153).

2. Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji - F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_a ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. kriteria pengujiannya adalah:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

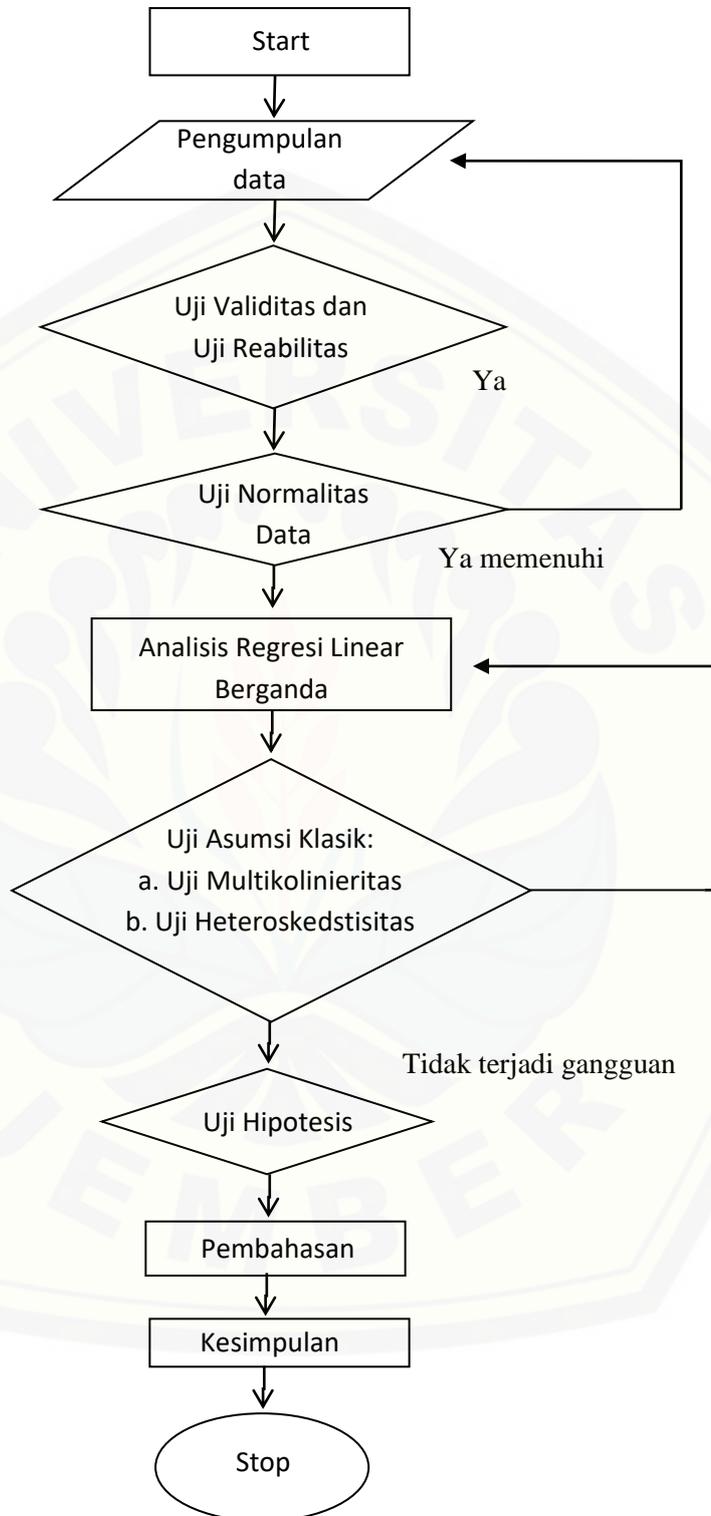
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_a ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$



3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber data: Diolah

Keterangan:

1. Start, yaitu tahap awal atau tahap persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, yaitu tahap di mana peneliti mencari dan mengumpulkan berbagai data serta informasi guna mendukung kelengkapan penelitian.
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas,
 - a. Uji Validitas yaitu tahap dimana peneliti mengetahui ketepatan dan kecermatan instrumen yang akan digunakan dalam pengukuran.
 - b. Uji Reliabilitas yaitu tahap dimana peneliti menguji konsistensi alat ukur dalam mengukur sebuah gejala.
4. Uji normalitas data yaitu tahap untuk mengetahui apakah semua data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
5. Analisis regresi linear berganda yaitu tahap untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai variabel bebas atas variabel terikat.
6. Uji asumsi klasik merupakan tahap dilakukannya dugaan adanya multikolinieritas dan heteroskedasitas.
7. Uji hipotesis yaitu tahap melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu.
8. Pembahasan yaitu tahap dimana peneliti menjabarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
9. Kesimpulan yaitu tahap penarikan kesimpulan akhir dari penelitian dan saran dari penelitian.
10. Stop menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab 4, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. pada hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,646 atau 64,6% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini berarti koefisien variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah koefisien positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Jember.
- b. pada hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,056 atau 5,6% dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini berarti koefisien variabel kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah koefisien positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Jember.

5.2 Saran

Dengan hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

- a. PT. PLN (Persero) Jember dalam hal ini hendaknya mampu memperhatikan dan mempertahankan lingkungan kerja seperti peralatan, perlengkapan, suhu ruangan agar, hubungan kerja atasan dengan bawahan atau antar sesama rekan kerja agar pegawai lebih nyaman lagi dalam bekerja.
- b. PT. PLN (Persero) Jember dalam hal ini juga harus selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawainya sebagai wujud dari hasil kinerja mereka agar pegawai merasa mendapatkan perlakuan baik dan adil

dari segi ekonomi guna memenuhi kebutuhan hidupnya ataupun keluarganya.

- c. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan variabel yang digunakan dapat ditambah lagi atau diubah dengan variabel lain yang dapat disesuaikan dengan kondisi PT. PLN (Persero) Jember sehingga kajian yang diberikan nantinya semakin lebih lengkap dan sampel yang digunakan dapat mengambil pada bagian yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Transito Asri Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Bandung: Rineka Cipta.
- As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi dan Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.Mangkunegara (2002
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor: 4092 K/21/MEME/2013. 2013. *Pengesahan Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Pt Perusahaan Listrik Negara (Persero) Tahun 2013 S.D. 2022*. Jakarta
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta
- Mangkunegara, AA. Prabu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA. Prabu P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA. Prabu P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA. Prabu P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi dan Rivai V. 2005. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers

- Mulyadi. 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perpektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima. Bandung : PT Refika Aditama
- Situmorang, S. H. 2010. *Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*. Medan: USU Press.
- Subagyo, P.Joko. 2011. *Metodologi Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta : Aneka Cipta
- Sugiyono 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sukanto, dan Indriyo. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudra/ i

Karyawan PT. PLN (Persero) Jember Jember

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi sebagai syarat menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1), maka saya:

Nama: Abi Taufiqurrahman Imron

NIM: 120810201339

memohon ketersediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk memberikan respon dan berkenan menjawab pertanyaan atau pernyataan yang tertera dalam kuisisioner berkaitan dengan penelitian saya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Jember”.

Informasi dan respon yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ I berikan ini bersifat terbatas, dalam artian hanya digunakan dalam penelitian ini saja dan identitas responden serta jawaban yang diberikan terjamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, saya berharap kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk mengisi tiap butir pertanyaan kuisisioner dengan jujur dan sebenar-benarnya.

Atas perhatian dan kerja samanya, saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Abi Taufiqurrahman Imron

NIM. 120810201339

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. responden : (diisi peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : L/P

Umur : tahun

Lama Kerja : tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon dijawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang sebenarnya.
2. Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap sesuai. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian**KUISIONER****A. LINGKUNGAN KERJA (X1)**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kebersihan pada lingkungan kerja saya sudah terjamin dan terjaga.					
2.	Suhu udara yang da di ruangan saya sudah sesuai dengan apa yang saya kehendaki.					
3.	Penerangan di ruangan saya bekerja sudah memadai.					
4.	Kemanan di lingkungan kerja saya sudah baik.					
5.	Tingkat kebisingan pada lingkungan kerja saya sudah baik sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja.					
6.	Hubungan dengan manajer terjalin baik sehingga terwujud timbal balik yang positif.					
7.	Hubungan antar karyawan terjaga harmonis sehingga dapat membantu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.					

B. KOMPENSASI (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan pemerintah.					
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan jumlah jam kerja lembur masing-masing karyawan.					
3.	Insentif yang saya terima sesuai dengan kesepakatan.					
4.	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah.					

C. KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyenangi pekerjaan saya karena saya bias mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu.					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan segenap hati dan bersungguh-sungguh demi tercapainya hasil yang maksimal bagi pekerjaan saya.					
3.	Saya selalu menaatiperaturan ditempat saya bekerja.					
4.	Saya selalu menanamkan pada diri saya untuk mencapai setiap tujuan yang diharapkan perusahaan dengan hasil maksimal dan sesuai baku mutu yang telah ditetapkan.					
5.	Saya memiliki prestasi kerja yang sangat baik karena menjalankan pekerjaan saya dengan tulus dan kesungguhan dari dalam diri saya sendiri.					

Lampiran 3. Data Jawaban Kuesioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4	5	5	5	4	4	5	32	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25
2	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23
3	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	5	5	4	32	5	4	4	5	18	5	5	5	5	4	24
5	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
6	4	5	5	4	4	4	5	31	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	5	17	4	4	4	5	4	21
9	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20
10	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	5	4	5	31	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24
13	4	4	5	4	3	5	5	30	4	4	4	5	17	5	4	4	4	5	22
14	5	4	4	4	4	4	5	30	5	4	5	4	18	4	4	4	5	4	21
15	4	4	5	4	4	4	5	30	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	4	18	5	5	5	4	5	24
17	4	4	5	4	4	5	4	30	5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	23
18	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
19	4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	23
20	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24
21	4	4	5	4	4	4	5	30	5	5	4	5	19	4	5	4	5	5	23
22	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25

Dilanjutkan ke halaman 72

Lanjutan halaman 71

23	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	4	4	4	5	31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
25	4	5	5	5	5	4	5	33	4	5	4	5	18	5	4	5	5	4	23
26	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
27	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	5	17	5	4	5	4	5	23
30	5	4	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
31	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	24
32	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
33	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24
34	4	5	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	24
35	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	5	5	4	5	31	5	5	4	4	18	5	4	5	5	5	24
38	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
40	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	23
41	4	5	5	4	4	4	5	31	5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	23
42	4	5	4	3	3	3	4	26	5	4	4	4	17	4	4	3	4	4	19
43	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	21
44	4	4	5	4	4	5	5	31	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
45	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25

Dilanjutkan ke halaman 73

Lanjutan halaman 72

47	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
48	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
49	5	4	5	4	4	4	5	31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
50	4	5	5	5	4	5	5	33	4	3	4	5	16	5	5	5	5	5	25
51	5	4	4	5	5	4	5	32	4	4	5	4	17	5	4	5	5	4	23
52	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	23
54	4	5	5	5	5	4	5	33	4	4	4	5	17	5	4	5	5	5	24
55	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	5	17	5	4	5	5	4	23
58	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	5	5	18	5	5	5	5	4	24
59	5	4	5	4	4	4	5	31	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23
60	4	4	5	4	4	4	5	30	5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	22
61	5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
62	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
63	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
64	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	5	4	18	4	4	4	5	4	21
65	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	3	5	17	5	5	5	5	4	24
66	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	22
67	4	4	5	5	5	4	5	32	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	21

X1.6	Pearson Correlation	.062	-.038	.223	.404**	.186	1	.184	.522**
	Sig. (2-tailed)	.617	.760	.069	.001	.131		.136	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.200	.304*	.461**	.295*	.268*	.184	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.104	.012	.000	.015	.028	.136		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.409**	.438**	.536**	.743**	.644**	.522**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kompensasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kompensasi
						i
X2.1	Pearson Correlation	1	.643**	.220	.339**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000	.074	.005	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.643**	1	.408**	.471**	.870**
	Sig. (2-tailed)					

	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.220	.408**	1	.175	.632**
	Sig. (2-tailed)	.074	.001		.156	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.339**	.471**	.175	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.156		.000
	N	67	67	67	67	67
Kompensa	Pearson Correlation	.748**	.870**	.632**	.666**	1
si	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.445**	.800**	.267*	.607**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.029	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y2	Pearson Correlation	.445**	1	.400**	.493**	.324**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.007	.000
	N	67	67	67	67	67	67

Y3	Pearson Correlation	.800**	.400**	1	.402**	.509**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	.267*	.493**	.402**	1	.122	.616**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.001		.326	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	.607**	.324**	.509**	.122	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.326		.000
	N	67	67	67	67	67	67
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.837**	.727**	.839**	.616**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	8

Kompensasi (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	5

Kepuasan Kerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

c. Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
N		67	67	67
Normal Parameters ^a	Mean	31.4776	18.2537	23.2985
	Std. Deviation	1.94124	1.47035	1.75823
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.187	.207
	Positive	.140	.161	.167
	Negative	-.143	-.187	-.207
Kolmogorov-Smirnov Z		1.174	1.528	1.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127	.119	.076

a. Test distribution is Normal.

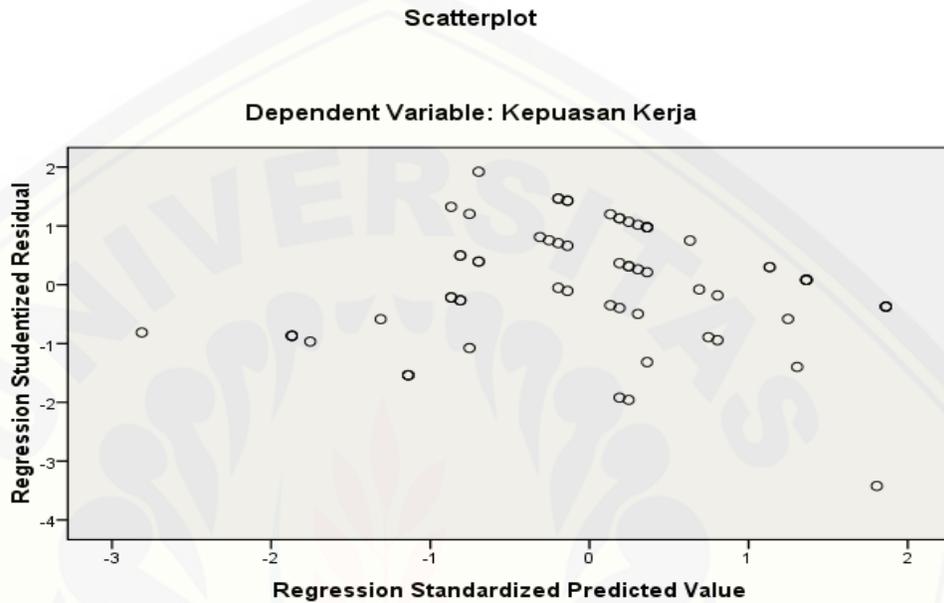
Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.639	2.962		1.228	.224		
Lingkungan Kerja	.585	.089	.646	6.606	.000	.909	1.100
Kompensasi	.067	.117	.056	4.576	.006	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas



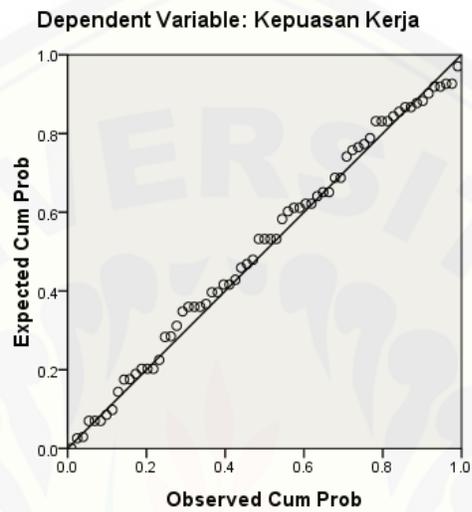
b. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.639	2.962		1.228	.224		
Lingkungan Kerja	.585	.089	.646	6.606	.000	.909	1.100
Kompensasi	.067	.117	.056	.576	.566	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Uji Normalitas Model

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis**a. Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.639	2.962		1.228	.224		
Lingkungan Kerja	.585	.089	.646	6.606	.000	.909	1.100
Kompensasi	.067	.117	.056	4.576	.006	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Uji F (Simultan)**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.390	2	45.195	25.453	.000 ^a
	Residual	113.640	64	1.776		
	Total	204.030	66			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Koefisien Determinasi Berganda (R²)**Model Summary^b**

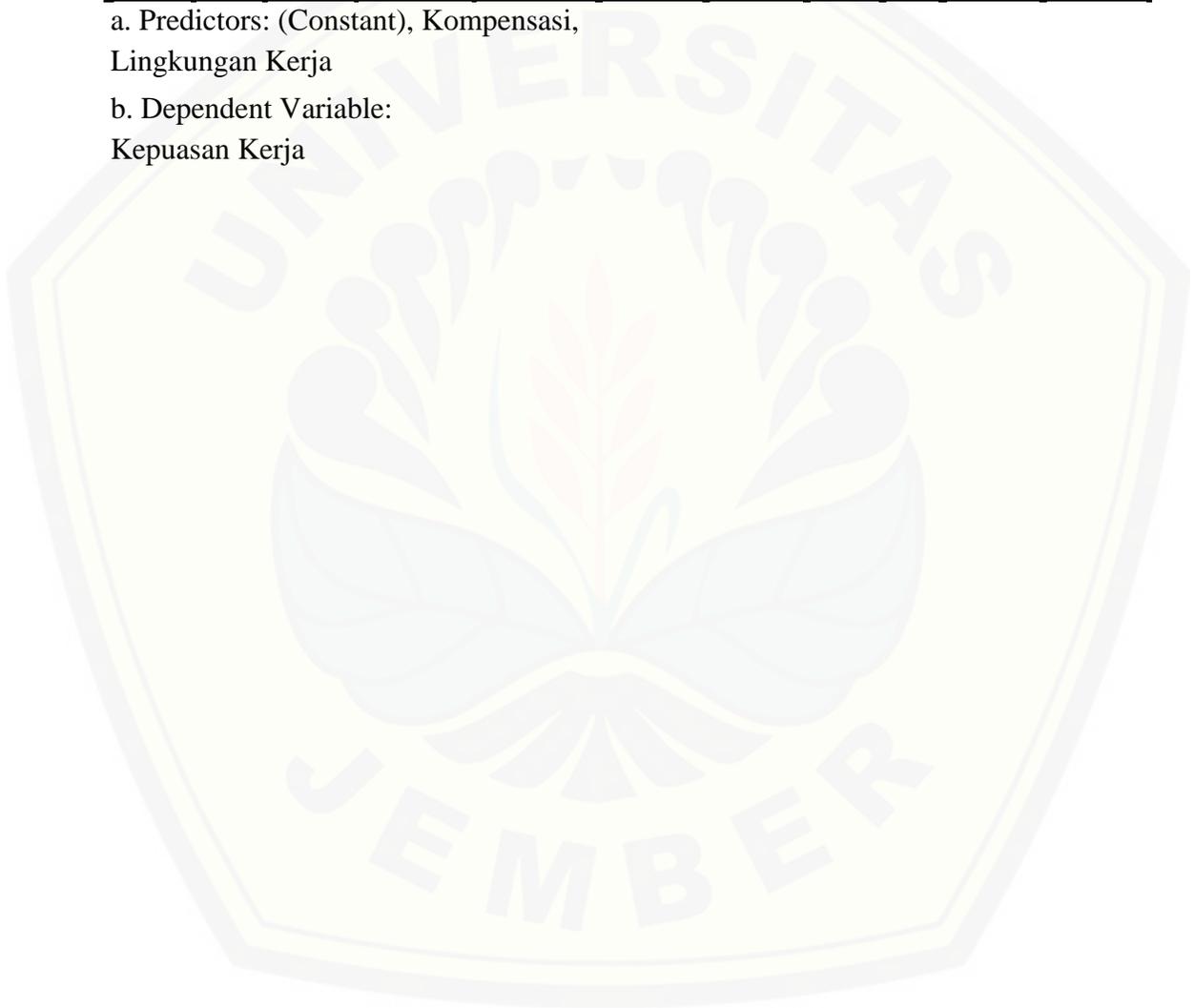
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.666 ^a	.443	.426	1.33253	.443	25.453	2	64	.000	2.051

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.666 ^a	.443	.426	1.33253	.443	25.453	2	64	.000	2.051

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 8. R Tabel

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178

Dilanjutkan ke halaman 87

Lanjutan lampiran 8 halaman 86

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557

Dilanjutkan ke halaman 88

Lanjutan Lampiran 8 halaman 87

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773

Dilanjutkan ke halaman 89

Lanjutan lampiran 8 halaman 88

72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655



Lampiran 9. T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678

Dilanjutkan ke halaman 91

Lanjutan Lampiran 9 halaman 90

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

Dilanjutkan ke halaman 92

Lanjutan Lampiran 9 halaman 91

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733

Dilanjutkan ke halaman 93

Lanjutan lampiran 9 halaman 92

73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

