

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X

Vara Mayda Larasati¹, Tanti Susilarini²

Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I,

Email : vara.mayda.larasati@upi-yai.c.id dan tanti.susilarini@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 50 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus sampling karakteristik : karyawan yang aktif bekerja di PT.X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $R = 0,604$, $R^2 = 0,365$ dengan $p = 0,001$ dan terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar $R = 0,522$, $R^2 = 0,273$ dengan $p = 0,001$ Selanjutnya, hasil analisis data dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 29.0 for Windows diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,389 dan berdasarkan hasil analisis menggunakan metode regresi linear berganda juga diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,623$ dan $p = 0,001$ yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and compensation on job satisfaction at PT. X This research is a quantitative research. The sample of this research is 50 employees. The sampling technique was carried out using a census sampling method. Characteristics: Employees who are actively working at PT. X. The results showed that there was a significant influence in a positive direction between work environment on job satisfaction of $R = 0.604$, $R^2 = 0.365$ with $p = 0.001$ and there was a significant influence in a positive direction between compensation on job satisfaction of $R = 0.522$, $R^2 = 0.273$ with $p = 0.001$ Furthermore, the results of data analysis using multiple linear regression SPSS 29.0 for Windows obtained the coefficient of determination R Square of 0.389 and based on the results of the analysis using the multiple linear regression method also obtained the correlation coefficient $R = 0.623$ and $p = 0.001$, which means there is an influence between the work environment and compensation on job satisfaction at PT. X employees.

Keywords: *work environment, compensation, job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan di era globalisasi yang semakin pesat ditandai dengan persaingan yang ketat di segala bidang sehingga untuk menghadapi tantangan di era globalisasi, organisasi berpengaruh pada perusahaan yang dalam perkembangannya sangat membutuhkan keahlian dan kemampuan agar perusahaan dapat bertahan dan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Suatu organisasi yang baik tentu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM), yang dinilai sebagai sumber penting karena faktor utama yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan menentukan keberhasilan suatu organisasi. maka perusahaan harus memperhatikan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal. Sumber daya manusia sendiri merupakan aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas organisasi. untuk mendapatkan hasil yang terbaik diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan agar

berjalan lancar dan tepat dalam menunjang tercapainya tujuan.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD bagian *finance* Manager PT Dan Enam Karyawan PT. X. pada tanggal 19 April 2023 didapatkan bahwa dalam perusahaan tersebut ditiadakan lembur tetapi harus bekerja diatas jam normal atau *overtime* tetapi tidak dihitung dalam waktu lembur. juga porsi dalam bekerja tidak setara dengan upah yang diterima itulah yang sering terjadi. Dikarenakan insentif yang diberikan perusahaan masih tergolong rendah hal

itu membuat karyawan merasa belum terpuaskan dalam bekerja. Disamping itu perusahaan belum memiliki fasilitas atau *benefit* mengenai asuransi swasta atau asuransi kesehatan yang belum diperoleh oleh karyawan. dan hanya mendapatkan asuransi pemerintah . sedangkan asuransi dalam perusahaan sangat dibutuhkan bagi karyawan. kondisi itu yang membuat karyawan kurang puas dalam bekerja karena fasilitas jaminan kerjanya belum memadai dan terus mengusahkan kepada pihak perusahaan untuk mengadakan asuransi swasta agar karyawan lebih merasa terlindungi dalam bekerja dan merasa lebih terpuaskan.

Faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja karyawan. lingkungan kerja memiliki fungsi untuk mendukung kerja dan memperlancar proses kerja sehingga karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mardiana (dalam Adveni Aoliso & Hans Lao,2018) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.Faktor lain yang

diduga mempengaruhi dalam kepuasan kerja selain lingkungan kerja yaitu kompensasi. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X”

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis akan memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. X?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. X?

3. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. X?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. X
2. Untuk mengetahui Pengaruh antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT.X
3. Untuk mengetahui Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT.X

2. LANDASAN TEORI

Menurut Tiffin (As'ad,2020) kepuasan kerja berhubungan erat dengann sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Smith et.al (dalam Meithiana Indrasari 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri 5 (lima) Dimensi yakni sebagai berikut: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2. Kesempatan terhadap gaji, 3. Kesempatan promosi,4. Kepuasan

terhadap supervisi. 5. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

yaitu Menurut Robbins (dalam Meithiana Indrasari,2017). Yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut :a.

Mentally Challenging Work ((Pekerjaan Yang Menantang) Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. karyawan mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan menantang cenderung akan sulit

b. *Equitable Rewards* (Kompensasi Yang Adil) Karyawan menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan,.

c. *Supportive Working Conditions* (Lingkungan Kerja Yang Mendukung) Karyawan selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Karyawan tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan

dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya.

d. *Supportive Colleagues* (Rekan Yang Supportif) Karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan karyawan bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja karyawan. Perilaku pimpinan

Menurut Sunyoto (Rini Astuti & Iverizkinawati,2018) menyatakan lingkungan kerja bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (Munardi, 2021), menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi 2 lingkungan kerja fisik (terdiri dari: pencahayaan,sirkulasi ruang kerja,tata letak ruang, dekorasi,kebisingan dan fasilitas.),dan lingkungan kerja non fisik (terdiri dari: hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja).

Hasibuan (2020) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Farida Elmi (Sofiana&Winarno,2021) menyatakan kompensasi terbagi menjadi 2 kompensasi langsung (terdiri dari: gaji,insentif,bonus) dan kompensasi tidak langsung (terdiri dari:tunjangan,asuransi,cuti dan fasilitas kerja).

3. METODOLOGI

Populasi

Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan di PT. X dengan jumlah 50 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (*total sampling*). Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang.

Metode penentuan *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2022). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 50 orang. sedangkan sampel yang dipergunakan dalam uji coba penelitian sebanyak 30 karyawan cabang PT.X

Penelitian ini memiliki tiga variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja diukur melalui skala yang dikonstruksi menggunakan dimensi-dimensi dari Smith,*et.al* (Indrasari,2017), variabel lingkungan kerja diukur melalui skala yang dikonstruksi menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Munardi,2021) dan variabel kompensasi yang diukur menggunakan dimensi-dimensi dari Farida Elmi (2018). Sebelum digunakan dalam penelitian, skala-skala yang digunakan dalam penelitian ini sudah melalui proses *expert judgement* yang dilakukan oleh lima dosen Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I dan satu mahasiswa magister Universitas Persada Indonesia. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan nilai *Alpha Cronbach's*

yang dilakukan terhadap 30 partisipan karyawan cabang PT. X. Skala kepuasan kerja menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920, skala lingkungan kerja menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939, dan skala kompensasi menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,915.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear sederhana, regresi linear berganda. Analisis data penelitian ini diolah menggunakan program *SPSS 29.0 for Windows*..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan tiga kali. Pertama, penulis melakukan uji kelayakan item pada tanggal 5 Juni 2023 dan dilakukan oleh enam *Expert Judgement*. Setelah itu, penulis melakukan uji coba (*try out*) yang dilaksanakan pada tanggal 13 Juni 2023 pada karyawan perusahaan logistics lain data *try out* ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas pada setiap dimensi yang digunakan dalam penelitian ini. Setelah melakukan *try out*, penulis kemudian

membuat instrumen final yang digunakan untuk pengambilan data

penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Juni 2023 melalui *gform*

Berdasarkan analisa data pada hipotesis pertama menggunakan *Simple Linear Regression* antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X Berdasarkan *output model summary*, hasil hipotesis pertama diperoleh R sebesar 0,604 , R^2 sebesar 0,365 dengan $p (0,001) < 0,05$. Hal ini berarti (H_{a1}) adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasmine dan Edalmen (2020)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisa data pada hipotesis kedua *Simple Linear Regression* antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X *output model summary*, hasil hipotesis kedua diperoleh R sebesar 0,522 , R^2 sebesar 0,273 dengan $p (0,001) < 0,05$. Hal ini berarti (H_{a2}) adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti & Julinar (2021)

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisa data pada hipotesis kedua *Multiple Linear Regression* antara variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X *output model summary*, hasil hipotesis ketiga diperoleh R sebesar 0,623 , R^2 sebesar 0,389, F sebesar 15,256 dan B sebesar 462 dengan $p (0,001) < 0,05$. Hal ini berarti (H_{a3}) adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X

Berdasarkan hasil uji dengan metode *Output Stepwise Method* diketahui variabel yang dominan adalah lingkungan kerja dengan *R Square Change* sebesar 0,365. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan bagi terbentuknya kepuasan kerja yaitu sebesar 36,5% sedangkan kompensasi sebesar 21,1%

Hasil Kategorisasi menunjukkan bahwa hasil variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, lingkungan kerja berada pada kategori sedang dan kompensasi berada pada kategori sedang.

5. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.X Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerjanya maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan kepuasan kerja yang dirasakan semakin tinggi.
2. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X Hal ini menunjukkan jika semakin baik kompensasi yang diberikan maka karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja dan kepuasan kerja yang dirasakan semakin tinggi.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.X Hal ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi. Maka, akan diikuti oleh kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01).
- As'ad, M. (2020). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* (4th ed) Yogyakarta:Liberty
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Damayanti, N., & Julinar, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Modus*, 31(2), 207-226.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2)
- Meithiana Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan*

Karakteristik Pekerjaan.
Yogyakarta: Indo Media Pustaka

Umum). *eProceedings of Management*, 8(3).

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Penaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2).

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Sofiana, W. O., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog (studi Kasus Pada Unit Divisi Sdm Dan