

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TOR GANDA MEDAN

AMINUDDIN.

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UISU Medan.

ABSTRACT

PT. Tor Ganda Medan is a company engaged in oil palm plantations and processing factory which is located on Jl. Abdullah Lubis No. 26 Medan. Some of the problems that occur in the PT. Tor Ganda Medan are related to perceived unfair compensation by employees. In terms of working environment, employees feel uncomfortable with a work environment that is less conducive to do the job as well as employees which is not comfortable with the presence of unfair competition that often lead to disputes between employees. Problems that occur regarding the compensation and work environment cause employee dissatisfaction that many employees choose to leave the company. Based on the brief description, the problem is formulated as follows, what is the effect of compensation and work environment on employees satisfaction PT. Tor Ganda Medan.

The theory use in this research are those of Human Resorce Management relating to compensation, working environment and working satisfaction.

The research method used Likert scale while the research type is descriptive quantitative and the nature is explanatory description. Data collection was performed through interview, question list and documentary study. Method of data analysis used is multiple regression. The population of the study were all employees working at PT. Tor Ganda Medan consisting of 268 persons. Sampels were taken by random sampling technique using Slovin formula consisting of 160 samples..

Results of research on the hypothesis shows that compensation and working environment simultaneously and partially have a significant effect on job satisfaction where R Square of 90.3% job satisfaction variable can be explained by the compensation variable and work environment and rest as much as 9.7% can be explained by other factors that were not examined such as: leadership style, improper placement with the expertise, the severity of the work, the nature of workers, etc. And the partial results of the study also showed that there was a significant effect on employee job satisfaction, and compensation is the most dominant factor influencing job satisfaction.

In conclusion, the study showed that there was a significant effect of compensation and working environment on employee job satisfaction either partially and simultaneously at PT. Tor Ganda Medan.

Keywords: Compensation, Working Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Bagi organisasi sumber daya manusia merupakan suatu asset yang dianggap sangat potensial dan penting. Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering disebut manajemen personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan.

PT.Tor Ganda Medan merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di Jl. Abdullah Lubis No.26 Medan. Dalam menjalankan aktifitas operasionalnya perusahaan senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal agar dapat bekerja dengan optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Masalah dalam kepuasan kerja karyawan yang menurun dapat ditandai dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan. berikut ini adalah data karyawan PT.Tor Ganda Medan yang keluar periode Maret-Juli 2014.

Tabel Data Karyawan yang Keluar Periode Januari-Juni 2014

No.	Tahun 2014	Karyawan Keluar	Jabatan
1.	Maret	1 Orang	Adm. Anggaran
2.	April	8 Orang	Petugas Jaga Rumah, Adm Properti, Kneck dan Wakil Kepala Biro Hukum,
3.	Mei	2 Orang	Pertukangan Meubel, Adm. Pembelian
4.	Juni	7 Orang	Kneck, petugas Jaga Rumah, Mekanik, dan Adm. Penjualan
5.	Juli	5 Orang	Kneck, Petugas Jaga Rumah, Mekanik, dan IT

Permasalahan mengenai kompensasi di PT.Tor Ganda Medan adalah tentang sistem pemberian kompensasi yang dirasa karyawan kurang adil sebab terkadang tidak sesuai dengan beban kerja, sehingga mereka lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan .

Selain masalah kompensasi masalah lingkungan kerja juga terjadi pada PT.Tor Ganda Medan dapat dilihat dari keadaan kantor yang kurang bersih dan kurang tertata rapi, dimana karyawan memiliki meja kerja yang sempit sehingga karyawan tidak bebas bergerak. Selain itu, karyawan juga merasa tidak nyaman dengan perintah atasan diluar tugas mereka dan pengawasan yang berlebihan dari orang yang bukan atasan. Ketidaknyamanan juga dirasakan karyawan karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan yang menyebabkan perselisihan yang membuat ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan.

LANDASAN TEORI

Menurut Sunyoto (2013:153) menyatakan kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Suwatno dan Priansa (2012:225) adalah sebagai berikut ini :

1. Produktifitas
2. Kemampuan membayar
3. Kesediaan membayar
4. Suply dan permintaan tenaga kerja
5. Serikat pekerja
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Menurut Notoatmodjo (2009:147-148) ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Biaya hidup
- b. Produktifitas
- c. Skala upah atau gaji yang umum berlaku
- d. Kemampuan membayar
- e. Upah atau gaji sebagai alat untuk mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan

Menurut Pradanawati dan Dewi dalam jurnal Nasution (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sunyoto (2012:44-47) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan organisasi yaitu :

- a. Hubungan karyawan
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- c. Peraturan kerja
- d. Penerangan
- e. Sirkulasi udara
- f. Keamanan

Berdasarkan penjelasan di atas menurut Purwaningrum, Pradanawati dan Dewi dalam jurnal Nasution (2013) menjabarkan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja internal

Yang termasuk lingkungan internal adalah penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan.

2. Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan eksternal terdiri dari suasana kerja, hubungan antar sesama, hubungan antar karyawan dan pimpinan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012:26) kepuasan kerja adalah (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2010:504) menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

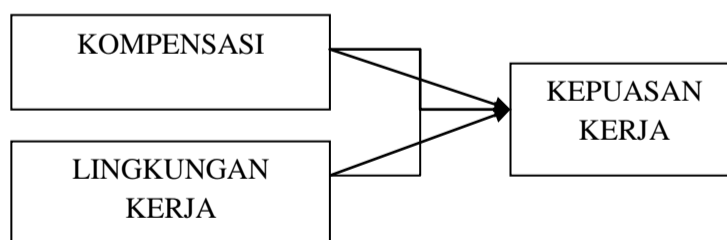
- a. *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan)
- b. *Discrepancies* (perbedaan)
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai)
- d. *Equity* (keadilan)
- e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Menurut Hasibuan (2009:202), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan :

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turnover* karyawan

Menurut Rachmawati (2007:144) kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Kinanti (2012:23) lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja dari diri pegawai tersebut. Hal ini tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan.



METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2009:14).

Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2009:19) menyatakan bahwa, penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap

objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal) sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti menggunakan jenis penelitian eksplanatori.

Menurut Sugiyono (2009:117) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, pimpinan, pria dan wanita di PT. Tor Ganda Medan yang berjumlah 268 orang untuk meneliti kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan.

Menurut Sugiyono (2009:118) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitiannya tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, dan penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat dilakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Bila sampel tidak representatif, maka kesimpulan yang dipakai salah.

Untuk itu, peneliti menggunakan rumus *Slovin* dalam Umar (2008:65) dalam menentukan sampel penelitian yaitu:

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

$$= \frac{268}{1 + 268(0,05)^2}$$

$$n = 160,4790$$

$$n = 160$$

Hasil perhitungan sampel tersebut diperoleh sampel 160 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Wawancara (*interview*).
- Daftar pertanyaan (*quisitioner*)
- Studi dokumentasi.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Data primer.
- Data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:363) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harus diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarannya. Pengujian validitas dilakukan menggunakan *software* SPSS (*Statistic Package for The Social Science*) for windows dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaannya dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaannya dinyatakan tidak valid.

Hasil Validasi Instrumen Variabel Kopensasi

Pertanyaan	Correted Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
P1	0.526	0.003	Valid
P2	0.649	0.000	Valid
P3	0.468	0.009	Valid
P4	0.690	0.000	Valid
P5	0.621	0.000	Valid
P6	0.569	0.001	Valid
P7	0.535	0.002	Valid
P8	0.568	0.001	Valid
P9	0.505	0.004	Valid
P10	0.621	0.000	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Correted Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
P1	0.688	0.000	Valid
P2	0.696	0.000	Valid

P3	0.523	0.003	Valid
P4	0.681	0.000	Valid
P5	0.709	0.000	Valid
P6	0.571	0.001	Valid
P7	0.605	0.000	Valid
P8	0.555	0.001	Valid
P9	0.496	0.005	Valid
P10	0.722	0.000	Valid
P11	0.696	0.000	Valid
P12	0.523	0.003	Valid
P13	0.681	0.000	Valid
P14	0.709	0.000	Valid
P15	0.519	0.003	Valid
P16	0.604	0.000	Valid
P17	0.555	0.001	Valid
P18	0.496	0.005	Valid

Hasil Uji Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Corretd Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
P1	0.618	0.000	Valid
P2	0.573	0.000	Valid
P3	0.67	0.000	Valid
P4	0.714	0.000	Valid
P5	0.510	0.004	Valid
P6	0.774	0.000	Valid

Uji reabilitas menurut Sugiyono (2009:183) pengujian reabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kehandalan dan kepercayaan pengungkapan data untuk memberikan hasil yang dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Kriteria ukur reabilitas ini adalah jika:

- Nilai cronchbach alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel.
- Nilai cronchbach alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
1.	Kompensasi	0.776	10	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.902	18	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0.723	6	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	160	20	50	34.59	6.620
LINGKUNGAN KERJA	160	38	90	64.33	11.906
KEPUASAN KERJA	160	12	30	20.19	4.668
Valid N (listwise)	160				

Dari hasil output tabel di atas dapat diketahui deskripsi data “Kompensasi”, “Lingkungan Kerja” dan “Kepuasan Kerja”. Variabel kompensasi dengan sampel sebanyak 160 responden memiliki rata-rata sebesar 34.59 satuan dengan kompensasi minimum sebanyak 20 satuan dan maximum sebesar 50 satuan, serta standar deviasai 6.620 satuan.

Variabel Lingkungan Kerja dengan sampel 160 responden memiliki rata-rata sebesar 64.33 satuan dengan lingkungan kerja minimum 30 satuan, dan maximum 90 satuan, serta standar deviasi 11.906 satuan.

Variabel Kepuasan Kerja dengan sampel 160 responden memiliki rata-rata sebesar 20.19 satuan dengan kepuasan kerja minimum 12 satuan, dan maximum 30 satuan, serta standar deviasi 4.668 satuan.

Rekapitulasi Penjelasan Responden untuk Variabel Kompensasi

Indikator	Pertanyaan	A		B		C		D		E	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Biaya Hidup	Kesesuaian tingkat biaya hidup dengan besarnya gaji yang diberikan perusahaan.	32	20	70	43.8	49	30.6	8	5	1	0.6

	Kelayakan pemberian kompensasi dengan tingkat biaya hidup karyawan.	16	10	48	30	63	39.4	31	19.4	2	1.3
Produktivitas	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan.	16	10	50	31.3	62	38.8	31	19.4	1	0.6
	Kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan dengan produktifitas kerja karyawan.	25	15.6	33	20.6	78	48.8	24	15	0	0
Skala Upah atau Gaji yang Umum Berlaku	Kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan dengan standar yang diberikan organisasi pada umumnya.	16	10	44	27.5	65	40.6	34	21.3	1	0.6
	Kelayakan kompensasi yang diberikan perusahaan dengan standar upah yang telah ditetapkan pemerintah.	16	10	49	30.6	59	36.9	31	19.4	5	3.1
Kemampuan Membayar	Ketepatan waktu perusahaan dalam membayar kompensasi.	16	10	43	26.9	65	40.6	34	21.3	2	1.3
	Kesesuaian beban kerja dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan.	32	20	70	43.8	49	30.6	8	5	1	0.6
Upah atau Gaji sebagai Alat untuk memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawan	Kesesuaian pemberian kompensasi dengan ketahanan karyawan bekerja di perusahaan.	41	25.6	48	30	56	35	9	5.6	6	3.8
	Motivasi kerja karyawan dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan.	30	18.8	60	37.5	58	36.3	11	6.9	1	0.6

Tabel Distribusi Penjelasan Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Pertanyaan	A		B		C		D		E	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Penerangan	Kesesuaian penerangan yang tersedia dengan kebutuhan kerja karyawan	41	25.6	78	48.8	20	12.5	17	10.6	4	2.5
	Kecukupan penerangan cahaya matahari untuk aktifitas kerja karyawan	31	19.4	73	45.6	47	29.4	6	3.8	3	1.9
Pewarnaan	Pengaruh pewarnaan dinding kantor dengan kenyamanan kerja karyawan	31	19.4	76	47.5	45	28.1	6	3.8	2	1.3
	Kesesuaian pewarnaan ruangan dengan suasana kerja perusahaan	16	10	50	31.3	60	37.5	30	18.8	4	2.5
Kebersihan	Pengaruh kebersihan ruangan kerja dengan kenyamanan ka ryawan dalam bekerja	25	15.6	33	20.6	78	48.8	23	14.4	1	0.6
	Kebersihan ruangan kerja karyawan	16	10	44	27.5	65	40.6	35	21.9	0	0
Perputaran Udara	Kenyamanan karyawan dengan perputaran udara yang tersedia	41	25.6	78	48.8	20	12.5	17	10.6	4	2.5
	Pengaruh pengadaan Air Conditioner (AC) di lingkungan kerja dengan kenyamanan kerja karyawan	31	19.4	73	45.6	47	29.4	6	3.8	3	1.9
Keamanan	Keamanan lingkungan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan	16	10	44	27.5	64	40	35	21.9	1	0.6
	Perhatian perusahaan terhadap keamanan karyawan yang ada di perusahaan	41	25.6	78	48.8	20	12.5	17	10.6	4	2.5
Kebisingan	Kebisingan penggunaan mesin di lingkungan perusahaan?	31	19.4	73	45.6	47	29.4	6	3.8	3	1.9
	Pengaruh kebisingan di ruangan kerja dengan konsentrasi kerja karyawan	41	25.6	78.8	10.6	20	12.5	17	10.6	4	2.5
Suasana Kerja	Dukungan karyawan dalam meningkatkan suasana kerja yang kondusif di perusahaan	31	19.4	73	45.6	47	29.4	6	3	3	1.9
	Kenyamanan suasana kerja di lingkungan perusahaan	31	19.4	76	47.5	45	28.1	6	3.8	2	1.3
Hubungan Antar Sesama	Kekompakan antar karyawan yang ada di lingkungan perusahaan	25	15.6	33	20.6	78	47.5	24	15	2	1.3
	Keharmonisan kerja karyawan yang terjalin di lingkungan perusahaan	16	10	44	27.5	65	40.6	35	21.9	0	0
Hubungan Antar Karyawan dan Pimpinan	Komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan dalam pekerjaannya	16	10	49	30.6	63	39.4	30	18.8	2	1.3
	Pentingnya menjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan	16	10	44	27.5	64	40	35	21.9	1	0.6

Tabel Distribusi Penjelasan Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Pertanyaan	A		B		C		D		E	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Kedisiplinan	Kedisiplinan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.	16	10	49	30.6	60	37.5	29	18.1	6	3.8
	Kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja yang berlaku di perusahaan.	31	19.4	75	46.9	47	29.4	6	3.8	1	0.6
Moral Kerja	Perilaku karyawan terhadap pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.	16	10	50	31.3	62	38.8	31	19.4	1	0.6
	Semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	25	15.6	33	20.6	78	48.8	24	15	0	0
Turnover Karyawan	Pengaruh kepuasan kerja karyawan melihat perputaran karyawan dalam perusahaan.	16	10	44	27.5	65	40.6	34	21.3	1	0.6
	Ketertarikan karyawan untuk melanjutkan kariernya diperusahaan ini.	16	10	49	30.6	59	36.9	31	19.4	5	3.1

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.902	1.461

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari hasil *output* program SPSS, maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.903 yang artinya sebesar 90.3% variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompensasi

dan lingkungan kerja dan sisanya 9.7% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti : gaya kepemimpinan, penempatan yang tidak tepat dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, sifat pekerja, dll.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3130.080	2	1565.040	733.656	.000 ^a
	Residual	334.913	157	2.133		
	Total	3464.994	159			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($733.656 > 3.05$) dan Sig. (0.000^b) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0.05). Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.749	.662		-7.171	.000
	KOMPENSASI	.360	.028	.511	12.744	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.194	.016	.495	12.332	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.744 > 1.65455$) dengan signifikan (Sig-t) sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,05$). Maka dalam hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 , artinya kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

2. Uji Hipotesis Parsial Variabel Lingkungan Kerja

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.332 > 1.65455$) atau signifikan (Sig-t) sebesar lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,05$). Maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian diperoleh, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek S.P.,dkk (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Mega Sarana Cabang Denpasar Tahun 2012”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wendi A. Nasution yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Satelindo Medan (2013)”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Lawler dalam Sunyoto (2013:163) perbedaan antara jumlah yang diterima oleh para karyawan dalam jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan atau pun ketidakpuasan gaji. Jika mereka merasabawa jumlah keduanya setara, maka terdapat kepuasan gaji. Antisipasi kepuasan gaji akan mempengaruhi keputusan karyawan tentang seberapa keras dia akan bekerja. Kompensasi memengaruhi kepuasan dan bertindak umpan balik yang memungkinkan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Jika mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasikannya dengan bekerja lebih keras.

Berdasarkan beberapa hasil perbandingan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. jadi, sebaiknya PT. Tor Ganda Medan

ini memberikan kompensasi yang layak, sesuai dan adil demi memberikan kepuasan kepada karyawan. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi meningkatkan prestasi kerjanya dan sasaran perusahaan akan tercapai sesuai rencana. PT. Tor Ganda Medan juga sebaiknya menjelaskan kepada karyawannya kriteria perhitungan kompensasi baik dinilai dari tingkat pendidikan, produktivitas, masa kerja, dll sehingga karyawan tidak merasa terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Wendi Amsuri Nasution (2013) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Satelindo Medan” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hanggraeni (2011:15) lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam mengerjakan tugasnya. Studi-studi mengemukakan bahwa seseorang lebih menyukai keadaan fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan kerja lainnya juga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja. Bagi kebanyakan orang, kerja juga mengisi kebutuhan sosial. Oleh karena itu, mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa perbandingan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, sebaiknya PT. Tor Ganda Medan kiranya dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih nyaman dan tentunya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena didukung dengan lingkungan yang nyaman baik fisik dan non fisiknya demi kelancaran proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang paling dominan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tor Ganda Medan karena pada umumnya cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.
2. Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan. Hal ini dikarenakan jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja dari diri pegawai tersebut.
3. Hasil pengujian secara simultan variabel bebas kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) pada PT. Tor Ganda Medan sebesar 90.2% dan sisanya sebesar 9.8% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, sifat pekerja, dll. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dengan membagikan kuisioner kepada karyawan yang hasilnya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan.

SARAN

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi PT. Tor Ganda Medan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi pada PT. Tor Ganda Medan sebaiknya lebih diperhatikan lagi dengan memberlakukan azas pemberian kompensasi secara adil dan kenyamanan lingkungan kerja. Karena dengan sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman diharapkan akan memberikan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi tingkat produktifitas kerja karyawan.
2. PT. Tor Ganda Medan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar karyawan

dengan pimpinan demi kenyamanan karyawan dalam bekerja guna menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain kompensasi dan lingkungan kerja sebagai *predictor variabel* bagi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dan bagi pihak perguruan tinggi bisa menyimpan penelitian ini dan bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. **Manajemen Penelitian**. Jakarta : Rineka Cipta, 2009.

Ghozali, Imam. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Hanggareni, Dewi. **Perilaku Organisasi**. Cetakan I. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Universitas Indonesia, 2011.

Hasibuan, Malayu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara, 2007.

Notoatmodjo, Soekidjo. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rineka Cipta, 2009.

Rachmawati, Kusdyah. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Andi, 2007.

Rivai, Veithzal & Ella J. Sagala. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik**. Edisi kedua. Jakarta : Rajawali Pers, 2009.

Sedarmayanti. **Tata Kerja dan Produktifitas Kerja**. Bandung : Mandar Maju, 2011.

Sopiah. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta : Andi, 2008.

Sugiyono. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung : Alfabeta, 2009.

Sulaiman, Wahid. **Statistik Non-Parametrik Contoh Kasus dan Pemecahan dengan SPSS**. Yogyakarta: Andi, 2002.

Sunyoto, Danang. **Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Sunyoto, Danang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : CAPS, 2013.

Suwatno & Donni J. Priansa. **Manajemen SDM**. Bandung: Alfabeta, 2002.

Umar, Husein. **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**. Jakarta: Rajawali Pers, 2007.

Wibowo. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Rajawali Pers, 2012.

Kinanti, A. Queentarina, “**Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia**”. Skripsi. Universitas Indonesia, 2012.

Nasution, Wendy, “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan**”. Jurnal Manajemen Bisnis. STIE-IBBI, 2013.

Norianggoro Y.C. Prasadya, et.al., “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nursa di Surabaya)**”. Jurnal. Universitas Brawijaya, 2014.

Pebriyanti, N.K. Sri, et.al., “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Mega Sarana Cabang Denpasar Tahun 2012**”. Jurnal jurusan Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha Indonesia, 2012.