

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SHINTA DAYA)**

**Chaisunah
Ani Muttaqiyathun**
Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRAK

This research entitled compensation and work environment influence job satisfaction of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. Basic research is whether the compensation and work environment has a significant impact on job satisfaction. The purpose of this study was to determine whether the compensation and work environment has a significant impact on job satisfaction of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya either partially or in unison.

In this research, compensation (X1) and the working environment (X2) as independent variables and job satisfaction (Y) as the dependent variable. The study involved PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya as objects of research hypothesis is the influence of compensation and work environment on job satisfaction. The population in this study are all permanent employees in PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. The sample is selected by using the technique of saturated samples (census), which totaled 80.

Keywords: *compensation, work environment, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi

atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah aset yang dianggap sangat potensial dan penting. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus

yang bertugas mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau lebih sering disebut bagian personalia. Personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan. Personalia dalam hal ini manajer sumber daya manusia. Ruang lingkup manajer meliputi mempelajari dan mengembangkan cara agar karyawan secara efektif mencurahkan semua potensi dan kekuatan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajer juga dituntut mampu memotivasi karyawan, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi

atau perusahaan di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi yang berhasil diberikan kepada karyawan dapat memberi pencapaian kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Gomes (2003:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, yang tergolong pada faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*), sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Karyawan menginginkan suatu iklim kerja yang menyenangkan dalam hal ini iklim kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat,

imbalan jasa uang dan non uang yang layak dan adil, jenis pekerjaan yang sesuai dan yang berkualitas serta tantangan kerja yang menarik.

Selain faktor motivasi yang berasal dari diri individu karyawan, ada juga faktor motivasi yang berasal dari organisasi atau perusahaan dan manajer yang berupa kompensasi dan lingkungan kerja. Semua motivasi tersebut harus bersamasama sejalan dan seirama agar tujuan organisasi atau perusahaan dan karyawan sama-sama mudah tercapai.

Menurut Martoyo (2007:116), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non uang (*non finansial*).

Menurut Alex S Nitisemito dalam www.intanghina.wordpress.com lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Masalah yang sering dihadapi seorang pimpinan organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik memberi kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan serta organisasi atau perusahaan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan serta bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapai kepuasan kerja antara karyawan dan organisasi atau perusahaan

sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan karyawan dan organisasi atau perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa non uang (Martoyo, 2007:116). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:419), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang yang memilih untuk bekerja disebuah organisasi dari pada organisasi yang lain.

Macam-macam kompensasi yang diberikan pada karyawan (Tim Mitra Bestari, 2005:119)

- 1) Kompensasi Finansial langsung (*direct financial compensation*)
Kompensasi finansial langsung ini terdiri: bayaran (*pay*) yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.
- 2) Kompensasi Finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*)
Kompensasi ini disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan

finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

3) Kompensasi non finansial (*non financial compensation*)

Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Pengertian Upah, gaji, bonus dan tunjangan.

Kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah dan gaji, disebut gaji pokok (*base pay*). Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, per jam dan gaji tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat dari pekerjaan. Imbalan kerja perjam merupakan cara pembayaran yang paling umum yang didasarkan pada waktu, dan karyawan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja menerima upah (*wage*), yang merupakan imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja sebaliknya orang-orang yang menerima gaji (*salary*) mendapatkan imbalan kerja yang besarnya tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Digaji biasanya membawakan status yang lebih tinggi untuk para karyawan dari pada diberi upah. Beberapa organisasi mempertahankan pendekatan semua digaji karyawan manufaktur dan administrasi mereka guna menciptakan rasa kesetiaan dan komitmen organisasi yang lebih

besar. Akan tetapi, mereka masih harus membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu seperti yang didefinisikan oleh undang-undang mengenai imbalan kerja yang berlaku. (Mathis dan Jackson, 2006:420)

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam Heidjrachman dan Husnan (1999 :137), memberikan definisi upah sebagai berikut: Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Bonus adalah tambahan upah karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain (Martoyo, 2000:136). Tunjangan (*benefit*) adalah Sebuah penghargaan tidak langsung (asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun) yang diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional, tanpa menghiraukan kinerja (Mathis dan Jackson, 2006:420).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja (Ahyari, 1999:124).

Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kepuasan Kerja

Mathis dan Jackson (2001:98) memberikan penjelasan mengenai kepuasan kerja

yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Martoyo (2007:156), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Tiffin dalam Anoraga (2005: 81), menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dari hubungan sosial individu di luar kerja (Blum dalam Anoraga, 2005: 81).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah "security feeling" (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi :
 - 1) Kesempatan untuk maju.
 - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan.
 - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan.

- 4) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasannya (Sutrisno Hadi dalam Anoraga (2005: 81) "Analisis jabatan dan kegunaannya").
- 5) Bulletin Psychologi.

Menurut Anoraga (2005: 81), dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli diatas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employees" baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung (*non finansial*). Dengan definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa sesuatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi

terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, lebih dipertajam (Martoyo, 2007:116)

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi materiil yang sangat baik belum tentu atau sedikit sekali mempunyai relasi langsung dengan moral yang baik. Juga kondisi fisik yang sangat buruk, secara praktis tidak mempunyai kaitan atau pengaruh langsung terhadap moral yang rendah dari buruh dan pegawai, atau terhadap sikap menolak pekerjaannya. Semua persyaratan kerja hendaknya disesuaikan dengan kelompok yang bersangkutan. Ternyata bahwa kelompok-kelompok yang bekerja dalam kondisi yang sangat buruk menganggap semua tugasnya cukup mulia dan berharga dan pada galibnya bisa memelihara moral yang tinggi. Belum tentu kondisi fisik yang baik itu pasti atau secara otomatis bisa menumbuhkan moral yang sangat tinggi.

Sebenarnya yang menjadi kriteria pokok bukan kondisi fisik *inconcerto*, akan tetapi bagaiman kondisi konkret ini dirasakan atau dihayati oleh para karyawan. Bukti-bukti menyatakan bahwa setiap manusia itu baik secara individual maupun kolektif, memberikan reaksi dengan sensitivitas/kepekaan yang lebih tinggi terhadap perubahan iklim psikologis (umpamanya terhadap pamrih-pamrih, maksud-maksud, dan sugesti tertentu) dari pada terhadap kondisi-kondisi fisik. Kalimat yang salah letak, salah ucap, salah interpretasi, seloroh yang ditujukan untuk

bergurau, dan sugesti yang terlalu didesakan, semuanya secara drastis bisa meruntuhkan moral atau mengurangi efisiensi kerja buruh. Khususnya jika dibandingkan dengan reaksi mereka yang kurang garang terhadap kondisi fisik lingkungan kerjanya, misalnya reaksi mereka terhadap kenaikan suhu, ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab di kantor, kurang cahaya, dan lain-lain kekurangan fisik yang ada di pabrik atau perusahaan (Kartono, 2002:149-151).

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai atau karyawan pernah diteliti oleh Larasaty (2005:63), mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Penelitian dilakukan PT AL-BASI Parahyangan Ciamis Jabar. Adapun judul penelitiannya adalah "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT AL-BASI PARAHYANGAN CIAMIS JABAR". menyimpulkan :

- 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel kompensasi (X1) nilai t-hitung = 4,651 lebih besar dari t-tabel = 1,678. Dari hasil perhitungan tersebut, disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai t hitung = 3,331 lebih besar dari t tabel = 1,678. Dari hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi (X1) lebih besar dari pada nilai t hitung lingkungan kerja (X2) atau $4,651 > 3,3331$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Sarana Utama Yogyakarta oleh Suwindardi (2005:63)

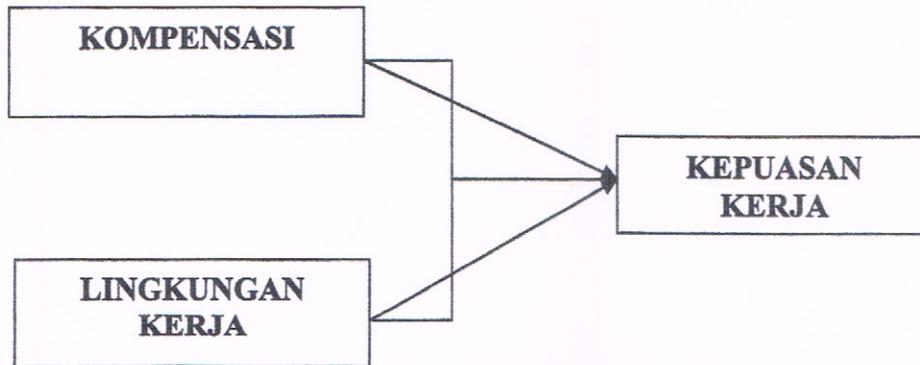
- 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel kompensasi (X1) nilai t hitung = 2.467 lebih besar dari t tabel = 1,697 dari hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai t hitung = 2.350 lebih besar dari t tabel =

1,697 dari hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan

kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

1. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SHINTA DAYA secara parsial.
2. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SHINTA DAYA secara serempak

METODA PENELITIAN

Sampel penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SHINTA DAYA yang berjumlah 80 orang. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2008:85).

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan *kuesioner*. Dalam penelitian ini nilai jawaban diberi respon atas masing-masing item dihitung dengan menggunakan *score*. Adapun *score* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Indikator dalam penelitian dengan gradasi sangat setuju (*score* 5), setuju (*score* 4), kurang setuju

(score 3), tidak setuju (score 2), sangat tidak setuju (score 1).

Dalam penelitian ini terdapat variabel penelitian yang meliputi:

1. Variabel Terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008:39.) Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2008:39). Dalam penelitian yang merupakan variabel bebas adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Definisi Operasional

1. Kompensasi adalah semua bentuk pemberian balas jasa pada pekerja baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa non uang (*non finansial*).
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

3. Kepuasan adalah suatu keadaan yang timbul karena adanya titik temu antara nilai balas jasa yang diberikan kepada seseorang dengan nilai balas jasa yang diharapkan dan diinginkan seseorang tersebut.

Teknik Analisis

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dan besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tertentu. Adapun tujuannya dicari pola persamaan hubungan ini adalah meramalkan pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Persamaan linier berganda pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = Kepuasan kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.347	.313		-1.110	.271
	Kompensasi	.259	.119	.215	2.179	.032
	Lingkungankerja	.793	.118	.663	6.716	.000

Sumber *output Spss 16.00*, diolah (2011)

a = -0,347, artinya = Konstanta sebesar -0,347 berarti bahwa jika tidak ada penambahan variabel kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka kepuasan kerja (Y) karyawan PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SHINTA DAYA sebesar -0,347.

b1 = 0,259, artinya = Koefisien regresi variabel X1 (kompensasi) bernilai positif sebesar 0,259 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel X1 (kompensasi) akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,259.

b2 = 0,793, artinya = Koefisien regresi variabel X2 (lingkungan kerja) bernilai positif sebesar 0,793 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel X2 (lingkungan kerja) akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,793.

Dari hasil diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar sebagai berikut:

$$Y = -0,347 + 0,259X1 + 0,793X2$$

Tabel 2. Rangkuman Nilai t Hitung

Angket	Nilai		Nilai	
	T hitung	Sig. (p)	T tabel	Sig. (p)
Kompensasi	2,179	0,032	1,960	0,025
Lingkungan kerja	6,716	0,000	1,960	0,025

Sumber = output SPSS dan tabel t 5%/2 df = n-k-1 =80-2-1=77, diolah (2011)

Pengujian Terhadap Koefisiensi Regresi Variabel X1

Pengujian terhadap koefisiensi regresi variabel X1 (kompensasi) dari perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.00 didapat t hitung = 2,179.

Level of significance (α) 0,05 atau 5% derajat kebebasan (dk), untuk pembilang yaitu k = 2 untuk penyebut = (n-k-1) = 80-2-1=77. Berdasarkan kriteria tersebut didapat t tabel = 1.960. Dari hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% dengan uji t dua sisi = $\alpha/2$ = 0,05 dan derajat kebebasan = 77 diperoleh t hitung > t table = 2,179 > 1,960 ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa variabel X1 (kompensasi) ada pengaruh secara signifikan dengan kepuasan kerja.

Pengujian Terhadap Koefisiensi Regresi Variabel X2

Pengujian terhadap koefisiensi regresi variabel X2 (lingkungan kerja) dari perhitungan

dengan bantuan program SPSS 16.00 didapat t hitung = 6,716.

Level of significance (α) 0,05 atau 5% derajat kebebasan (dk), untuk pembilang yaitu k = 2 untuk penyebut = (n-k-1) = 80-2-1=77. Berdasarkan kriteria tersebut didapat t tabel= 1.960. Dari hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% dengan uji t dua sisi = $\alpha/2$ = 0,05 dan derajat kebebasan = 77 diperoleh t hitung > t tabel = 6,716 > 1,960 ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) ada pengaruh secara signifikan dengan kepuasan kerja.

Uji Koefisiensi Regresi Secara Serempak (Uji F)

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui apakah ketiga variabel secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SHINTA DAYA.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.684	2	4.842	94.081	.000 ^a
	Residual	3.963	77	.051		
	Total	13.647	79			

Sumber *output Spss 16.00*, diolah (2011)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) dan derajat kebebasan (k-1, n-1) derajat kebebasan (dk) yaitu untuk pembilang k = 2, untuk penyebut = (k-1, n-1) = 77 dan F tabel = 3,15. Berdasar dari F hitung > F tabel = 94,081 > 3,15 maka H₀ ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh antara variabel X1 (kompensasi) dan variabel X2 (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja) secara serempak dan signifikan.

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel kompensasi

Variabel kompensasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta daya karena perusahaan memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan upah minimum propinsi (UMP) di daerah mereka bekerja, selain itu perusahaan dalam memberikan upah selalu tepat waktu. Gaji yang diberikan kepada

karyawan juga mempertimbangkan prinsip keadilan dan kelayakan bagi karyawan serta gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan harapan yang karyawan miliki. Bagi karyawan yang berprestasi perusahaan memberikan bonus, selain itu bonus diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan semangat bagi karyawan Selain pemberian kompensasi langsung berupa gaji, upah dan bonus perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, cuti berbayar.

Variabel lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya karena perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan meliputi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Adapun lingkungan kerja fisik yang ada pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya

antara lain fasilitas peralatan kerja yang baik bagi karyawan, keamanan lingkungan kerja yang cukup terjamin, lingkungan kerja yang tenang dan jauh dari kebisingan, kebersihan ditempat kerja baik, keadaan penerangan atau cahaya yang ada di ruang kerja memadai, keadaan pertukaran udara, temperatur, dan kelembaban yang ada di lingkungan kerja baik Selain lingkungan kerja fisik perusahaan juga menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, hal tersebut terbukti dengan adanya pimpinan perusahaan yang menekankan

kedisiplinan untuk selalu tepat waktu dalam bekerja, pimpinan selalu memberikan arahan tentang aturan dan prosedur organisasi, pimpinan sering mengadakan dialog tentang pekerjaan dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi karyawan, serta di lingkungan kerja ada kesempatan menyalurkan kreatifitas, pendapat baik kepada pimpinan maupun sesama teman kerja, kerjasama yang terjalin dengan atasan atau teman kerja sangat baik.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4. Hasil Analisis Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.842 ^a	.710	.702	.22686	.710	94.081	2	77	.000

Sumber *output SPSS 16.00*, diolah (2011)

Dari hasil perhitungan dengan bantuan SPSS menunjukkan koefisien terhadap variabel Y (kepuasan kerja) yang sangat erat dan meyakinkan. Determinasi berganda yang telah disesuaikan (R^2) atau *R square* = 0,710 menunjukkan 71% perubahan variabel Y (kepuasan kerja) disebabkan oleh variabel X1 (kompensasi) dan variabel X2 (lingkungan kerja) secara bersama-sama. Sisanya yang 29%

disebabkan oleh variabel bebas lain yang tidak diamati atau dianggap tetap, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (kompensasi) dan variabel X2 (lingkungan kerja) secara serempak dan signifikan mempunyai pengaruh.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, sesuai dengan analisis perhitungan statistik yang telah dilakukan pada bab V, mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel kompensasi (X_1) nilai t hitung $>$ t tabel = $2,179 > 1,960$, sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini hipotesis yang pertama terbukti. Berdasarkan hasil uji hipotesis t test, untuk variabel lingkungan kerja (X_2) nilai t hitung $>$ t table = $6,716 > 1,960$, sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini hipotesis yang pertama terbukti.
- b. Berdasarkan uji hipotesis F test untuk variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan (X_2) kerja nilai F hitung $>$ F tabel = $94,081 > 3,15$, sehingga keputusan dari hasil F test menerangkan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara serempak. Dalam hal ini hipotesis kedua terbukti.

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

Bagi perusahaan

Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar perusahaan agar selalu memperhatikan dan menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti ini tidak dibandingkan dengan perusahaan sejenis yang lain atau tidak berlaku untuk perusahaan lain, jadi pada penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja karyawan dengan melakukan perbandingan-perbandingan pada instansi yang lain, sehingga diungkap sejauh mana pengaruh kompensasi dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada instansi lain yang bersangkutan.

Bagi peneliti lain yang juga meneliti pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya hendaknya menggunakan variabel-variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar penelitian dapat lebih berkembang dan dapat menggungkap lebih banyak permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2. Yogyakarta: BPFE.
- Algifari, Drs. M.Si. 2003. *Statistika Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dewi, Inang Sinta. 2005. *Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Perusahaan TOM'S SILVER Yogyakarta*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Falihin, Fajri. 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Kejobong Purbalingga*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. M.Si. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1999. *Manajemen Personalial*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Larasaty, Puja. 2005. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT AL-BASI Parahyangan Ciamis Jabar*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Martoyo, Susilo, S.E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, Robert. L., dan John. Jackson H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2006. *Human Resour management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI press).
- Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, didapat di: www.fintanghina.wordpress.com/2008/04/28/Pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan
- Sari, Istas Erlina. 2005. *Pengaruh Pembeian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Suadi, Arief. 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanta. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*: buku dua. Jakarta : Salemba empat.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2007. *Panduan Mudah Menggunakan SPSS Dan Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Suwindardi. 2005. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Sarana Utama Yogyakarta*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Tarmuji, Ahmad. 2009. *Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Tim Mitra Bestari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE- UMY).