

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KIMIA FARMA PLANT SEMARANG

Burhan Nugroho<sup>1</sup>, Wahyu Hidayat<sup>2</sup>, Sri Suryoko<sup>3</sup>  
Email: nugroho.burhan@yahoo.co.id

## Abstract

*This study aimed to determine the effect variables work environment, leadership and compensation of PT.Kimia Farma Plaant Semarang's employees' job satisfaction. This paper is explanatory research. The sampling technique uses non-probability sampling technique with saturated sampling type that used as a sample that is 95 people. The data analysis technique used is simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis with SPSS for windows version 16:00*

*The conclusion of this research is 55.8% of the respondents said the work environment is fair, 66.3% of respondents said leadership is fair, 91.6% of respondents said compensation in either category, and 67.4% of respondents stated to have job satisfaction tinggi. Work environment variable affect the job satisfaction of 25.1%. Leadership variables affect job satisfaction of 16.6%. Variable compensation affects the job satisfaction of 16.1%. Simultaneously the work environment, leadership and compensation affects job satisfaction by 36.1%. This means better work environment, leadership and compensation expected higher level employees' job satisfaction*

*Based on the results the company needs to improve the quality of existing employment facilities such as keeping all existing work by organizing community service, to promote cooperation and liaison between the leadership of the employee gatherings are held regularly, compensation has created a well should be maintained so that the satisfaction increased employee and employee performance the better*

**Key Words:**, work environment, leadership, compensation and job satisfaction

## Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. Tipe penelitian ini adalah explanatory research. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan tipe sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 95 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS For Windows versi 16.00

Dari hasil analisis data diketahui adalah 55,8% responden menyatakan lingkungan kerja tergolong baik, 66,3% responden menyatakan kepemimpinan tergolong baik, 91,6% responden menyatakan kompensasi dalam kategori baik dan 67,4% responden menyatakan mempunyai kepuasan kerja tinggi. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 25,1%. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 16,6%. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 16,1%. Secara bersama-sama lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 36,1%. Hal ini berarti semakin baik

---

<sup>1</sup> Burhan Nugroho

<sup>2</sup> Wahyu Hidayat

<sup>3</sup> Sri Suryoko

lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi diharapkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang ada seperti menjaga kebersihan fasilitas kerja yang ada dengan mengadakan kerja bakti, Untuk meningkatkan kerja sama dan menjalin hubungan antar pimpinan dengan karyawan diadakan acara gathering secara rutin, kompensasi yang sudah tercipta dengan baik hendaknya dipertahankan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dan kinerja karyawan semakin baik.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan harmonis, pemberian kompensasi yang sesuai, selain itu karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari perputaran tenaga kerja yang rendah, keterlibatan dalam pekerjaan tinggi, prestasi kerja tinggi, dan selalu datang tepat waktu. Sedangkan kepuasan kerja karyawan rendah apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan tidak harmonis, adanya perselisihan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Selain itu karyawan tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan sehingga mereka merasa tidak puas dengan hasil yang dilakukannya. Serta ketidaknyamanan kondisi lingkungan kerja. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang sesuai.

Apabila kondisi lingkungan kerja tercipta dengan baik, penerapan kepemimpinan yang sesuai dan pemberian kompensasi yang sebanding dengan kontribusi karyawan diharapkan akan menimbulkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga nantinya mereka dapat meningkatkan kinerjanya dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

PT. Kimia Farma Plant Semarang merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang farmasi dan sampai sekarang mampu bersaing dengan perusahaan farmasi lainnya, salah satu faktor yang berpengaruh dibalik kesuksesan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusianya yaitu karyawan, seorang karyawan akan menjadi loyal dan bekerja dengan baik dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi, dengan ketiga faktor tersebut dapat terpenuhi dengan baik, maka akan menyebabkan kinerja karyawan yang baik sehingga karyawan akan merasa puas.

Dari hasil wawancara dengan bapak Wisno selaku staf personalia dan ibu Nia selaku staf keuangan PT. Kimia Farma Plant Semarang terdapat beberapa masalah yang sering dikeluhkan oleh para karyawan antara lain lingkungan yang kurang memadai seperti beberapa ruangan kerja pada PT. Kimia Farma Plant Semarang terdapat warna

dinding yang kusam dari warna cat putih menjadi kecoklatan, hal ini disebabkan karena menjamur dan telat dimakan usia, selain itu ada beberapa AC yang tidak berfungsi dengan baik (mati), ruang kerja staff yang kurang lebar dan penataan ruang kerja yang kurang rapi dan teratur sehingga membuat beberapa karyawan kurang nyaman, terdapat beberapa bagian atap yang bocor ketika hujan, belum tersediannya tempat minum disetiap ruangan kerja yang menjadikan karyawan menjadi tidak nyaman dalam mengerjakan tugasnya

Pemimpin pada PT. Kimia Farma Plant Semarang menerapkan interaksi kelompok yang dinamis dimana pemimpin mendelegasikan tugas dan memberikan kepercayaan yang dipimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang demokratis membuat karyawan menjadi lebih dapat mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga mereka merasa diberi kepercayaan dan kebebasan untuk bekerja, tetapi ada beberapa karyawan dengan diberikannya kepercayaan dan kebebasan dari pemimpin mereka tidak mempergunakan kepercayaan yang sudah diberikan sehingga mereka bekerja dengan semauanya sendiri yang akan berakibat menurunnya produktifitas kerja.

Selain itu pemberian kompensasi pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan. Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang masih terdapat karyawan yang belum paham mengenai pembagian bobot pekerjaan dan status pendidikan dimana jika status pendidikannya lebih tinggi dan bobot pekerjaan yang berat maka akan mendapatkan kompensasi yang lebih banyak. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan untuk lebih giat bekerja, dengan begitu kepuasan kerja tidak tercapai sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang?

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 2000:183). Sedangkan menurut (Sedarmayati, 2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja perusahaan memiliki beberapa unsur yang menjadi hal-hal penting yang menjadi nilai ukur suatu lingkungan kerja seperti tingkat pencahayaan, temperatur, warna, kualitas fasilitas kerja, udara, tata ruang, dan keamanan.

## **Kepemimpinan**

Menurut Hadari Hanawi ( 2003 : 25 ) kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya memotivasi berarti harus dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan kegiatan tertentu yang tidak memaksa dan mengarah pada tujuan.

Kemudian definisi menurut Drs. Malayu SP Hasibuan (2003:197), kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

## **Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas terjamin.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan ( 2009 : 118 ) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Henry Simamora ( 2001 : 540 ) Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap perusahaan

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Keith Davis, Wexley & Yuli (dalam buku Dr Prabu Anwar Mangunegara, 2007: 117), Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah (Rivai dan Sagala, 2009:860) yaitu Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

## **Metode Penelitian**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja kepemimpinan dan kompensasi, variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Tipe penelitian menggunakan *explanatory research* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma Plant. Pengambilan sampel dengan metode *sampel jenuh* yaitu sebanyak 95 orang responden.). Dengan metode ini semua karyawan yang memenuhi syarat yang telah ditentukan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian.. Skala pengukuran menggunakan Likert. Uji Validitas dinilai dari *corrected item total correlation* yang lebih besar dari r tabel. Sedangkan uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alfa*. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis korelasi, regresi sederhana dan berganda, serta uji t dan F.

## HASIL

### Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja (Y) melalui SPSS.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,510 (51,0%). Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,401 – 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah cukup kuat.

**Tabel 2. Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

| Pengaruh            | Konstanta | Koefisien Regresi | R     | R Square | Adjusted R Square | T Hitung | Sig   | Kptsn Thd Ho |
|---------------------|-----------|-------------------|-------|----------|-------------------|----------|-------|--------------|
| $X_1 \rightarrow Y$ | 8,507     | 0,430             | 0,510 | 0,251    | 0,243             | 5,578    | 0,000 | Ho ditolak   |

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

#### 2. Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,430 dan untuk nilai konstantanya adalah 8,507 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,507 + 0,430 X_1$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,430. Yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja diperbaiki lagi, maka diharapkan kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

#### 3. Analisis Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,408 (40,8%). Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,401 – 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja adalah cukup kuat.

**Tabel 3. Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

| Pengaruh            | Konstanta | Koefisien Regresi | R     | R Square | Adjusted R Square | T Hitung | Sig   | Kptsn Thd Ho |
|---------------------|-----------|-------------------|-------|----------|-------------------|----------|-------|--------------|
| $X_1 \rightarrow Y$ | 9,593     | 0,440             | 0,408 | 0,166    | 0,157             | 4,305    | 0,000 | Ho ditolak   |

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

#### 4. Regresi Sederhana Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,440 dan untuk nilai konstantanya adalah 9,593 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,593 + 0,440 X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,440. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,440. Yang berarti bahwa apabila kepemimpinan diperbaiki lagi, maka diharapkan kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

#### 5. Analisis Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel Kompensasi ( $X_3$ ) dan variabel kepuasan kerja (Y) melalui SPSS.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,410 (41,0%). Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,401 – 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan adalah cukup kuat.

**Tabel 4. Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

| Pengaruh            | Konstanta | Koefisien Regresi | R     | R Square | Adjusted R Square | T Hitung | Sig   | Kptsn Thd Ho |
|---------------------|-----------|-------------------|-------|----------|-------------------|----------|-------|--------------|
| $X_3 \rightarrow Y$ | 8,366     | 0,285             | 0,410 | 0,161    | 0,151             | 4,217    | 0,000 | Ho ditolak   |

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

#### 6. Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kepuasan karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,285 dan untuk nilai konstantanya adalah 8,366 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,366 + 0,285 X_3$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,285 Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,285. Yang berarti bahwa apabila kompensasi diperbaiki lagi, maka diharapkan kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

### 7. Analisis Korelasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,601 (60,1%). Hasil perhitungan tersebut terletak pada rentang 0,601 – 0,800 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara lingkungan kerja kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah cukup kuat.

**Tabel 5. Rekapitulasi Perhitungan Uji Pengaruh Variabel Lingkungan kerja Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

| Pengaruh            | Konstanta | Koefisien Regresi | R     | R Square | Adjusted R Square | standardized coefficients | T Hitung | Sig   | Kptsn Thd Ho |
|---------------------|-----------|-------------------|-------|----------|-------------------|---------------------------|----------|-------|--------------|
|                     |           |                   |       |          |                   | Beta                      |          |       |              |
| $X_1 \rightarrow Y$ | 1,726     | 0,308             | 0,601 | 0,361    | 0,340             | 0,359                     | 3,875    | 0,000 | Ho ditolak   |
| $X_2 \rightarrow Y$ |           | 0,208             |       |          |                   | 0,193                     | 2,063    | 0,045 |              |
| $X_3 \rightarrow Y$ |           | 0,182             |       |          |                   | 0,256                     | 2,896    | 0,005 |              |

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

### 6. Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara simultan atau bersama-sama dengan menggunakan bantuan fasilitas SPSS. Adapun perhitungannya terlihat pada Tabel 5.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 5, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,308, koefisien untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,208, koefisien korelasi untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) adalah 0,182 dan untuk nilai konstantanya adalah 1,726. Dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 1,726 + 0,308X_1 + 0,208X_2 + 0,182X_3$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa semua variabel bebas yang terdiri Lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tertinggi diberikan oleh variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) yakni sebesar 0,308. Kemudian variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,208 dan variabel kompensasi( $X_3$ ) sebesar 0,182.

## PEMBAHASAN

Faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik maka kepuasan kerja karyawanpun akan meningkat. Lingkungan kerja di PT. Kimia Farma Plant Semarang dapat dikatakan baik karena sebagian besar karyawan mengatakan penerangan di tempat kerja memadai, penggunaan warna yang tepat, kualitas fasilitas yang baik, sirkulasi udara yang bagus, tata ruang di tempat kerja baik, tingkat keamanan tinggi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik penilaian karyawan mengenai lingkungan kerja di perusahaan, maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik penilaian karyawan mengenai lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin rendah.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan kinerja dari masing-masing karyawanpun tidak akan tercapai dengan baik pula. Kepemimpinan yang baik sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan di PT. Kimia Farma Plant Semarang tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin telah menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik yaitu pimpinan mampu memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan yang dijalankan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.

Kompensasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila kompensasi tidak diberikan pihak perusahaan dengan baik, maka karyawan tidak akan merasa nyaman dengan dengan pekerjaannya sehingga kepuasan kerjanya akan rendah. Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, kompensasi pada PT. Kimia Farma Plant Semarang dapat dilihat dari ketepatan waktu pemberian gaji pokok, jumlah gaji pokok yang diterima, jumlah uang jasa yang diterima, pemberian tunjangan kesehatan, pemberian uang cuti yang diterima, pemberian tunjangan Tunjangan Hari Raya, promosi jabatan yang sesuai dan adanya penghargaan atas kinerja.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma Plant Semarang merasakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sudah baik sehingga menghasilkan pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja

Kepuasan kerja ini pada hakekatnya merupakan interaksi individu terhadap lingkungannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu dapat dikatakan makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kepuasan karyawan yang diperoleh dari hasil uji regresi linear berganda. Dimana variabel Lingkungan kerja sebesar 0,308 kepemimpinan sebesar 0,208 dan variabel kompensasi sebesar 0,182. Lingkungan kerja yang ada di perusahaanpun sudah membuat karyawan merasa puas. Hal ini juga dapat dilihat dari tabel silang antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik, maka tingkat kepuasan kerja karyawanpun akan semakin tinggi. Kepemimpinan yang terlaksana baik, hasilnya dapat dilihat dari tabel silang antara kepemimpinan dengan kepuasan karyawan, apabila pemimpin menjalankan kepemimpinan dengan baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Pemberian kompensasi yang sesuai maka akan membuat tingkat kepuasan karyawan akan tinggi, kompensasi yang memadai, hasilnya dapat dilihat dari tabel silang antara kompensasi dengan kepuasan karyawan, apabila kompensasi diberikan sesuai/ memadai maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap variabel lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja di PT. PT. Kimia Farma Plant Semarang adalah baik yang didukung pendapat oleh 55,8 % responden. Artinya, penerangan yang memadai, penggunaan warna dinding yang tepat, kualitas fasilitas kerja yang baik, tata ruang yang baik, sirkulasi udara yang nyaman dan keamanan kerja yang aman

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap variabel kepemimpinan adalah Kepemimpinan di PT. Kimia Farma Plant Semarang adalah baik yang didukung oleh pendapat 66,3% responden. Artinya, sebagian besar responden menilai kepemimpinan di PT. PT. PT. Kimia Farma Plant Semarang mampu memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas, mampu menjalin komunikasi antara pimpinan dengan atasan, antara pimpinan dengan sesama pimpinan, dan antara pimpinan dengan karyawan, mampu mengendalikan karyawan dengan tepat, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan, mampu memberikan teguran yang tepat kepada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja secara baik.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian terhadap variabel kompensasi adalah kompensasi di PT. Kimia Farma Plant Semarang adalah baik yang didukung oleh pendapat 91,6 % responden. Artinya ketepatan pemberian gaji pokok, jumlah gaji pokok yang diterima, uang jasa / gaji pokok yang diterima, tunjangan kesehatan, dan uang cuti

yang diterima, tunjangan hari raya, promosi jabatan dan penghargaan yang diterima atas kinerja sudah sesuai.

Kepuasan kerja karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang mempunyai kepuasan kerja tinggi yang didukung oleh pendapat 67,4 % responden. Artinya, karyawan nyaman saat bekerja terhadap pekerjaannya, tidak pernah merasa bosan terhadap pekerjaan, ingin keberhasilan yang dicapai bagus / meningkat, kepuasan dalam bekerja, Tidak berkeinginan untuk pindah kerja

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, penerapan kepemimpinan yang tepat dan pemberian kompensasi yang sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan uji korelasi, dapat ditunjukkan kekuatan hubungan antara lingkungan kerja kepemimpinan dan kompensasi adalah kuat, artinya jika variabel lingkungan kerja kepemimpinan dan kompensasi naik sedikit saja akan memberikan perubahan pada kepuasan kerja karyawan yang jauh lebih besar.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penyusun memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Kimia Farma Plant Semarang

Lingkungan kerja di PT. Kimia Farma Plant Semarang sudah baik. Akan tetapi fasilitas kerja yang ada di PT. Kimia Farma Plant Semarang masih terdapat yang kurang memadai sehingga perusahaan perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja yang ada seperti menjaga kebersihan fasilitas kerja yang ada dengan mengadakan kerja bakti setiap 1 minggu sekali agar lingkungan perusahaan tetap bersih dan hubungan antar karyawan terjalin baik, selain itu dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan

Untuk meningkatkan kerja sama dan menjalin hubungan antar pimpinan dengan karyawan, sebaiknya diadakan acara gathering/pertemuan secara rutin setiap tahun atau setiap pencapaian target perusahaan. Diharapkan dengan acara gathering tersebut akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang telah ditetapkan oleh PT. Kimia Farma Plant Semarang sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari ketepatan pemberian gaji pokok, jumlah gaji pokok yang diterima, uang jasa / gaji pokok yang diterima, tunjangan kesehatan, dan uang cuti yang diterima, tunjangan hari raya, promosi jabatan dan penghargaan yang diterima atas kinerja sudah sesuai, sehingga kompensasi yang sudah tercipta dengan baik di PT. Kimia Farma Plant Semarang hendaknya dipertahankan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dan kinerja karyawan semakin baik.

## DAFTAR REFERENSI

Nawawi, H. & Hadari, M. Martini. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

Hanawi, Handari, Hadori, Marini, M, 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press

Nitisemito, Alex 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manu  
sia, Ed.3*. Jakarta: Ghalia.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

\_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono, DR. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.