

# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BISMA HAMIRAH PALEMBANG

**Ellisyah Mindari**

**SekolahTinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Rahmadiyah Sekayu**

Email : [ellisyahmindari@gmail.com](mailto:ellisyahmindari@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini diformulasikan apakah atau tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap karyawan kinerja PT. Bisma Hamirah Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap karyawan kinerja PT. Bisma Hamirah Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja. Ada 70 responden sebagai contoh dipilih melalui contoh sederhana random. Data yang digunakan adalah data primer. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner. Research ini dianggap sebagai kualitatif-analisis kuantitatif. Untuk menganalisis data, peneliti digunakan multiple regresi linear. Hasilnya menunjukkan bahwa Fcount (5,141) Ftabel (2,740) dan tcount (2.500)  $X_1$  (3,559)  $X_2$  (3,216)  $X_3$  > ttabel (1,997). Itu berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Conclusion, ada pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), bekerja lingkungan ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap karyawan kinerja (Y), baik secara bersamaan.

**Kata kunci:** *Kompensasi, bekerja kinerja lingkungan, kepemimpinan dan karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Yang dianggap sebagai sumber yang penting bagi organisasi, karena tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan karyawan sebagai salah satu faktor penentu bagi Perusahaan akan mengalami banyak kesulitan bahkan perusahaan tidak dapat berjalan apabila tidak memiliki karyawan. Untuk itu, suatu perusahaan harus memperlakukan karyawannya sebaik

mungkin, dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dapat terwujud dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktornya yaitu Balas jasa, kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan. Maka dari itu kepuasan kerja bagi Sumber Daya manusia di semua perusahaan mana pun sangat penting dan perlu di perhatikan dengan baik.

Setiap karyawan menginginkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanannya. Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu; Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial. Manusia akan melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal,

diantaranya di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan kondisi lingkungan yang dirasakan karyawan. Hal tersebut perlu di perhatikan oleh suatu perusahaan karena lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Upaya lain, dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan seseorang (karyawan) dengan cara mempengaruhi agar orang tersebut melakukan suatu kegiatan agar mencapai tujuan yang diharapkan karyawan. oleh sebab itu kepemimpinan sangat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Fenomena yang terjadi di PT. Bisma Hamirah Palembang. Karyawan tidak mendapatkannya kompensasi secara finansial dimana karyawan yang telah lama berkerja di perusahaan tersebut yang telah banyak memberikan jasa di perusahaan tersebut begitu sulit mendapatkan bonus, kenaikan gaji, dan promosi jabatan. Di tambah lagi dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dimana suara kebisingan, sirkulasi udara dan getaran mekanis sangat mengganggu kenyamanan karyawan di PT. Bisma Hamirah Palembang.

Selain itu, sikap dan gaya kepemimpinan di PT. Bisma Hamirah di

anggap kurang baik bagi kelangsungan karyawan. Dimana pimpinan slalu melakukan perhatian terhadap karyawan secara berlebihan dengan rasa penuh kecurigaaan terhadap bawahannya, Pimpinan sering kali memarahi dan mengkritik bawahan secara berlebihan dengan kesalahan-kesalahan kecil yang di lakukan oleh karyawan, tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu penjelasan dari karyawan.

## **2. Tujuan Penelitian**

Mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang.

## **3. Kajian Pustaka**

Penelitian sebelumnya di lakukan oleh Suryadi (2014) dengan judul kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prasadha Niaga Tbk Palembang. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Agus Susanto (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Agusri (2013) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja serta kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PDAM Tirta Prabujaya kota Prabumulih.

## **II. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

JL.Sukarno Hatta, RT 48 RW 10 no. 01, Demang Lebar Daun, Ilir Barat. 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30138.

## 2. Operasional Variabel

**Tabel.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	sikap emosional karyawan PT. Bisma Hamirah yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Melayu S.P Hasibuan 2008 :202)	a. Kompensasi b. Penempatan tempat c. Lingkungan kerja d. Sikap pimpinan e. Sifat pekerjaan	Ordinal
2.	Kompensasi Karyawan (X <sub>1</sub> )	semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung maupun yang tidak langsung yang diterima karyawan PT. Bisma Hamirah atas balas jasa. (Veithzal Rivai 2013: 744)	a. Gaji b. keadilan c. Penghargaan d. Bonus e. Fasilitas	Ordinal
3.	Lingkungan kerja Karyawan (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Di PT. Bisma Hamirah (Sedermayanti 2011 :2)	a. Pencahayaan b. Sirkulasi udara c. Kebisingan d. Getaran mekanis e. Rasa aman	Ordinal
4.	Kepemimpinan bagi karyawan (X <sub>3</sub> )	suatu proses kegiatan untuk menggerakkan karyawan PT. Bisma Hamirah. dengan cara mempengaruhi agar orang tersebut melakukan suatu kegiatan agar mencapai tujuan yang diharapkan karyawan (Edy Sutrisno 2009: 213)	a. Mengarahkan b. Motivasi c. Memberikan wewenang d. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan e. Pengawasan	Ordinal

Sumber :GagasanPenelitiBerdasarkanBerbagaiTeori,2017

## 3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah semua karyawan di PT. Bisma Hamirah sebanyak 85 karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menentukan ukuran sampel menggunakan

rumus solvin dimana penetapan sampel mempertimbangkan batas ketelitian yang dapat mempengaruhi kesalahan pengambilan sampel populasi.jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple randem sampling atau sampel acak sederhana.

## 4. Data Yang Diperlukan

### a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

## b. Teknik Analisis yang Digunakan

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang.

### 1. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### 2. Koefisien Determinan

Jika Koefisien korelasi di kuadratkan akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel X (Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan) terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai variabel lainnya Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y). Setelah dilakukan

penganalisan dengan bantuan program SPSS Versi 16.0, maka didapatkan output sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
B						
1	(Constant)	1.573	.529		2.972	.004
	KOMPENSASI KARYAWAN	.325	.130	.220	2.500	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.484	.136	.367	3.559	.002
	KEPEMIMPINAN	.283	.128	.224	2.216	.030

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

### Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.0

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,573 + 0,325X_1 + 0,484X_2 + 0,283X_3 + e$$

### 2. Uji F (Simultan)

Selanjutnya untuk menguji  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (Simultan). Setelah dilakukan penganalisan dengan SPSS Versi 16.0 maka didapatkan output sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.940	3	1.313	5.141	.003 <sup>a</sup>
	Residual	16.860	66	.255		
	Total	20.800	69			

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

### Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 3 diatas, nilai  $F_{tabel}$  sebesar = 2,740 maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  5,141 >  $F_{tabel}$  2,740 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama/simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Bisma Hamirah Palembang.

### 3. Uji T(Parsial)

Selanjutnya Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat tabel berikut ini :

**Tabel4.Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.573	.529		2.972	.004
KOMPENSASI KARYAWAN	.325	.130	.120	2.500	.001
LINGKUNGAN KERJA	.484	.136	.167	3.559	.002
KEPEMIMPINAN	.283	.128	.274	2.216	.030

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

### Sumber: Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar = 1,997 maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Kompensai ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara individu/parsial berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Y) pada PT. Bisma Hamirah sebagai berikut :

Pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) secara individu/parsial terhadap kepuasan kerja (Y) Berdasarkan tabel

IV.32 diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi sebesar = 2,500 terhadap Kepuasan Kerja sebesar = 1,997 hal ini berarti  $t_{hitung}$  2,500 >  $t_{tabel}$  1,997 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang.

Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara individu/parsial terhadap kepuasan kerja (Y) Berdasarkan tabel IV.32 diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar = 3,559 terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar = 1,997 hal ini berarti  $t_{hitung}$  3,559 >  $t_{tabel}$  1,997 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang.

Pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara individu/parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan tabel IV.32 diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar = 2,216 terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar = 1,997 hal ini berarti  $t_{hitung}$  2,216 >  $t_{tabel}$  1,997 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh signifikan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang.

### 4. Koefisien Determinan

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT.

Bisma Hamirah Palembang sebagai berikut :

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.489	.453	.505

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0**

Berdasarkan tabel 5. di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,489. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel Dependen yaitu kepuasan kerja yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 48,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 51,1 % dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh yang (positif) Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa ada pengaruh Kompensasi,

Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama/simultan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan ini pengujian hipotesis secara bersama terbukti.

2. Untuk variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi secara individu/parsial terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara individu/parsial terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk variabel pemimpin terhadap kepuasan kerja  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh kepemimpinan secara individu/parsial terhadap kepuasan kerja.

##### 2. Saran

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam memberikan kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. Sebaiknya PT. Bisma Hamirah memberikan kepuasan kerja karyawan antara lain :

1. Memperhatikan dan meningkatkan kompensasi sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Selain itu, gaji yang diberikan haruslah sesuai dengan ketentuan yang diberikan, agar karyawan merasa mendapatkan kepuasan kerja. dan keadilan pimpinan dari PT tersebut haruslah adil dan pengambilan keputusan agar karyawan merasa puas.
2. Diharapkan PT. Bisma Hamirah Palembang agar lebih meningkatkan

kondisi Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, Selain itu hubungan antar karyawan dan rasa aman kepada karyawan haruslah berjalan dengan baik dan menjaga komunikasi satu sama lain.

3. Selanjutnya PT. Bisma Hamirah Palembang dalam memberikan pengawasan haruslah benar-benar memperhatikan karyawannya dalam berkerja dengan baik, dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sebaiknya pimpinan melibatkan karyawannya.

#### Daftar Pustaka

- Agusri (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono.(2010).*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryadi (2014). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang*. Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisins UMP
- Susanto, Agus (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan serta kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih: Universitas Muhammadiyah Palembang*. Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisins UMP
- Sodarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Soekidjo Notoatmodjo, (2009). *Pengembangan SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bineka Cipta.
- Umar, Husein. (2006). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pedoman Penelitian Usulan Penelitian Dan Skripsi* (2016). Palembang Penerbit : Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang