

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV SINCO JAYA ABADI PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Winny Listyarini
S1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Sisca

Abstraksi

Hasil penelitian: 1. Kompensasi dan lingkungan kerja sudah baik serta kepuasan kerja sudah dikategori puas. 2. Hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 7,358 + 0,756X_1 + 0,532X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Hasil korelasi nilai $r = 0,790$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. Nilai koefisien determinasi (KD) 0,624, tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat dijelaskan sebesar 62,4% oleh kompensasi dan lingkungan kerja. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya kompensasi dan lingkungan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.

Adapun saran dari hasil penelitian ini untuk kompensasi finansial, perusahaan dapat memberikan kompensasi Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan lama masa kerja karyawan, untuk meningkatkan kenyamanan pada ruangan kantor perusahaan perlu menambah pendingin ruangan. Untuk lingkungan kerja non fisik, dalam menyelesaikan masalah hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja perlu mendengarkan pendapat dan nasehat yang diberikan sesama rekan kerja. Sedangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan perlu mengadakan suatu acara yang melibatkan seluruh karyawan sehingga dapat saling berinteraksi satu dengan yang lainnya.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Abstraction

The result of this research: 1. Compensation and work environment is good and the job satisfaction is already categorized as satisfied. 2. The results of multiple regression analysis is: $\hat{Y} = 7,358 + 0,756X_1 + 0,532X_2$, meaning that there is positive influence between compensation and work environment on job satisfaction. 3. Analysis coefficient is $r = 0,790$, which means there is moderately high and positive correlation between compensation and work environment with the job satisfaction. The value of the coefficient of determination (KD) 0,624, meaning that the level of job satisfaction can be explained 62,4% by compensation and work environment. 4. Hypothesis test result stated that H_0 is rejected, it means compensation and work environment have positive and significant influence to job satisfaction at CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar either simultaneously or partially.

The suggestion of this research for financial compensation, the company can provide holiday allowance according to the length of service period of the employee. For increase comfort in office room, company can add an air conditioning. For non physical work environment to resolve relationship issues with colleagues, the colleagues need to listen to opinions and advice provided by colleagues. Meanwhile, to improve job satisfaction the company needs to hold an event that involves all employees so that they can interact with each other.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan teh, yang mengutamakan keunggulan pada pemesanan daun teh yang berkualitas untuk diolah. Dalam menghadapi persaingan dari masa ke masa diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, dimana salah satunya adalah melalui peningkatan kepuasan kerja.

Fenomena pada CV Sinco Jaya Abadi yaitu masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas pada waktunya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa di antaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Adapun Kompensasi yang diberikan CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yaitu berupa gaji dan insentif yang diberikan sesuai dengan lama masa kerjanya.

Gaji yang diberikan kepada karyawan adil dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan, serta standar gaji yang berlaku. Untuk kompensasi finansial yang berupa Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan untuk kompensasi non finansial yang mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja seperti memberikan kepercayaan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas, menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Adapun indikator dari lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Untuk lingkungan kerja fisik dari ruangan kantor yang dilengkapi cahaya penerangan dan sirkulasi udara yang baik.

Namun kenyamanan tempat kerja masih belum optimal dikarenakan udara yang terasa panas dan gerah. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan dan pengawasan di tempat kerja.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Objek penelitian adalah CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar yang terletak di Jalan Mataram II No.8 Pematangsiantar. Populasi adalah karyawan tetap pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar yang berjumlah 35 orang yang sekaligus menjadi sampel penelitian.

Desain penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan data berupa Wawancara, Dokumentasi, Kuesioner, dan Observasi. Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2007:2), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Menurut Mathis dan John (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mondy (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, cara, dan rancangan pemberdayaan sumber daya manusia untuk memastikan penggunaan bakat manusia di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk fisik maupun non fisik sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan. Menurut Handoko (2011:245), kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Menurut Dessler (2007:46), kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Panggabean (2002:75), kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan dan penghargaan dalam bentuk fisik maupun non fisik kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu diperlukan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Menurut Terry (2006:23), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2001:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:2), lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dengan adanya kepuasan kerja sumber daya manusia akan berupaya semaksimal mungkin di dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan

perusahaan yang akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2004:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu aspek-aspek upah, gaji, pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan, serta pendidikan. Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan menurut Rivai (2004:475), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dari hasil persepsi karyawan mengenai pekerjaannya yang menggambarkan puas atau tidak puas dalam bekerja baik dari aspek upah, gaji, pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja maupun dirinya sendiri seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan, serta pendidikan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus diatas dapat diperoleh interval kelas 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.

Nilai Interval	Kategori		
	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Puas

Sumber : hasil pengolahan data

1) Gambaran Kompensasi Pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar

Salah satu ukuran dari kepuasan kerja yang optimal adalah perwujudan dari pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja. Kompensasi yaitu penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, insentif, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa faktor psikologis, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pimpinan serta pengawasan kerja.

Berdasarkan hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi kompensasi finansial pada indikator gaji yang diterima berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik. Hal itu disebabkan pemberian gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan serta standar gaji yang berlaku. Pada indikator tunjangan bonus berada pada nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan karena tunjangan bonus diberikan sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.

Pada indikator Tunjangan Hari Raya (THR) berada pada nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan pemberian THR sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk indikator tunjangan lembur berada pada nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan oleh perusahaan menerapkan tunjangan lembur sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan. Pada indikator jaminan kesehatan berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan sehingga saat karyawan sakit, biaya pengobatan akan ditanggung oleh asuransi yang dibiayai perusahaan.

Selanjutnya untuk dimensi kompensasi non finansial, pada indikator hubungan dengan rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan terjalinnya hubungan yang baik dengan rekan kerja, dimana rekan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan seperti mengarsip data-data yang diperlukan. Pada indikator kenyamanan berada pada nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria baik, dapat dilihat dari karyawan diizinkan mendengarkan musik pada saat bekerja sehingga menambah kenyamanan dalam bekerja. Untuk indikator suasana kerja berada pada nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan perusahaan mengizinkan karyawan untuk menghias dan menata meja kantor masing-masing sehingga meningkatkan suasana dalam bekerja.

Pada indikator kelengkapan fasilitas kerja berada pada nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria baik karena perusahaan sudah menyediakan dan memberikan fasilitas seperti antar jemput. Pada indikator kelengkapan seragam kerja berada pada nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan pakaian seragam kerja yang layak dan lengkap selama karyawan tersebut masih bekerja.

Untuk keseluruhan dari total jawaban responden mengenai kompensasi baik dari segi kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial mendapat nilai rata-rata sebesar 3,88 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi kompensasi finansial pada indikator tunjangan lembur serta pada dimensi kompensasi non finansial pada indikator kelengkapan fasilitas kerja dan kelengkapan seragam kerja dengan nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik.

Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi kompensasi finansial pada indikator Tunjangan Hari Raya (THR) dan dimensi kompensasi non finansial pada indikator kenyamanan dengan nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik.

2) Gambaran Lingkungan Kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan agar dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator kebersihan ruangan kerja berada pada nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Hal itu disebabkan adanya bagian khusus untuk membersihkan ruangan kerja, sehingga kebersihan pada ruangan kantor tetap terjaga. Pada indikator kelayakan peralatan kerja berada pada nilai rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan peralatan kantor yang tersedia masih layak dan dapat berfungsi dengan baik.

Pada indikator kelengkapan peralatan kerja berada pada nilai rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan telah tersedianya peralatan kantor yang lengkap sehingga karyawan tidak perlu membeli sendiri. Pada indikator kenyamanan ruangan kerja berada pada nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini disebabkan kurang terciptanya kondisi yang nyaman yaitu pendingin ruangan yang terlalu sedikit jumlahnya sehingga menyebabkan karyawan menjadi gerah.

Pada indikator penerangan di tempat kerja berada pada nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan ruang kantor sudah dilengkapi cahaya penerangan yang baik. Pada indikator tingkat kebisingan di tempat kerja berada pada nilai 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan tingkat kebisingan yang ada di tempat kerja masih bisa diterima dan tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan.

Untuk dimensi lingkungan kerja non fisik pada indikator hubungan kerjasama dengan pimpinan berada pada nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan hubungan kerjasama dengan pimpinan terjalin dengan baik, dan pimpinan mau mendengarkan pendapat dari karyawan. Pada indikator hubungan komunikasi dengan pimpinan berada pada nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan karyawan dapat mendiskusikan masalah pekerjaannya dengan pimpinan. Pada indikator hubungan kerjasama dengan rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini disebabkan masih adanya karyawan yang tidak berkomunikasi sama sekali dengan karyawan lain sehingga menghambat pekerjaan. Pada indikator pengawasan di tempat kerja berada pada nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini disebabkan pengawasan yang diberlakukan masih wajar dan bisa diterima oleh karyawan, sehingga terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja.

Untuk keseluruhan dari total jawaban responden mengenai lingkungan kerja baik dari segi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik mendapat nilai rata-rata sebesar 3,78 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator kelayakan peralatan kerja dan kelengkapan peralatan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator kenyamanan ruangan kerja.

3) Gambaran Kepuasan Kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda yang disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang diperlukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti gaji, pengembangan karir, dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah,

kesempatan promosi, mutu pengawasan, dan rekan kerja. Di dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan pengukuran terhadap tingkat kepuasan karyawan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga perusahaan bisa mendapatkan hasil yang optimal dari karyawannya di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator jabatan berada pada nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban puas, hal ini disebabkan para karyawan puas dengan posisi yang diberikan oleh perusahaan. Pada indikator kesempatan mengembangkan keterampilan berada pada nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan kesempatan mengembangkan keterampilan dengan membuat rotasi kerja sehingga karyawan mendapat tantangan baru sekaligus menambah keterampilan karyawan. Pada indikator keahlian khusus berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan pembagian kerja karyawan dilakukan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

Untuk dimensi gaji atau upah pada indikator gaji berada pada nilai rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku dan gaji yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan karyawan. Pada indikator tunjangan berada pada nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) yang sesuai dengan lama masa kerja serta tunjangan kesehatan berupa BPJS Kesehatan. Pada indikator bonus berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya dimensi kesempatan promosi pada indikator promosi berdasarkan kinerja berada pada nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan kesempatan promosi dilihat dari baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pada indikator promosi berdasarkan kemampuan berada pada nilai rata-rata 4,11 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan kesempatan promosi berdasarkan penilaian yang dilakukan setiap akhir tahun terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Pada indikator promosi berdasarkan usia berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan yang telah mengabdikan lama kepada perusahaan, sehingga karyawan tersebut semakin loyal kepada perusahaan.

Untuk dimensi mutu pengawasan, pada indikator pengawasan berada pada nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan pengawasan di tempat kerja dilakukan langsung oleh atasan sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada indikator kebijakan perusahaan berada pada nilai rata-rata 3,83

dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan masih bisa diterima dengan baik oleh karyawan seperti kebijakan untuk datang tepat waktu pada waktu yang ditentukan. Pada indikator manajemen pengawasan berada pada nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan manajemen pengawasan kerja sudah terstruktur, sehingga kemungkinan untuk terjadi kesalahan sangat minim.

Untuk dimensi rekan kerja pada indikator interaksi dengan rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,11 dengan kriteria jawaban cukup puas. Hal ini disebabkan masih adanya karyawan yang tidak melakukan komunikasi maupun interaksi dengan karyawan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator perhatian berada pada nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini disebabkan perhatian yang diberikan oleh rekan kerja berupa membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan seperti memasukkan data yang diperlukan oleh rekan kerja ke dalam program yang digunakan. Untuk indikator komunikasi berada pada nilai 3,17 dengan kriteria cukup puas. Hal ini disebabkan masih adanya karyawan yang tidak melakukan komunikasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan.

Untuk keseluruhan dari total jawaban responden mengenai kepuasan kerja baik dari segi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, mutu pengawasan, dan rekan kerja mendapat nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban puas. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,11 dengan kriteria jawaban puas berada pada dimensi kesempatan promosi dengan indikator promosi berdasarkan kemampuan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,11 dengan kriteria jawaban cukup puas berada pada dimensi rekan kerja dengan indikator interaksi.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 21, maka didapatkan hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.358	7.032	
	Kompensasi	.756	245	458
	Lingkungan Kerja	.532	196	403

a. *Dependent Variabel:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data primer dengan SPSS versi 21

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas diperoleh model persamaan $\hat{Y} =$

$7,358+0,756X_1+0,532X_2$ artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.600	3.582

- Predictors: (Constant),* Kompensasi, Lingkungan Kerja
- Dependent Variabel:* Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Sumber: hasil pengolahan data primer dengan SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai $r = 0,790$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. Kemudian diperoleh koefisien determinasi $R = 0,624$, artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 62,4% oleh kompensasi dan lingkungan kerja, selebihnya 37,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi, pelatihan, komunikasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang diuji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 21 didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	681.076	2	340.538	26.545	.000 ^b
	Residual	410.524	32	12.829		
	Total	1091.600	34			

- Dependent Variabel:* Kepuasan Kerja (Y)
- Predictors: (Constant),* Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)

Sumber: hasil pengolahan data primer dengan SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh diperoleh F_{hitung} sebesar $26,545 > F_{tabel}$ ($0,05, 2$ VS

32) sebesar 3,29 atau dengan signifikan $0,000 \leq \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 21, didapat hasil perhitungan t_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.	
1	(Constant)	1.046	.303
	Kompensasi	3.090	.004
	Lingkungan Kerja	2.720	.010

Sumber: hasil pengolahan data primer dengan SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (kompensasi) sebesar $3,090 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($35-2-1=32$) sebesar $2,037$ atau dengan taraf signifikan $0,004 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar $2,720 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($35-2-1 = 32$) sebesar $2,037$ atau taraf signifikan $0,010 \leq \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Kompensasi Pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar

Pada dimensi kompensasi finansial untuk indikator gaji memperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik. Dapat ditingkatkan dengan memperhatikan dan menentukan gaji yang diberi sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk indikator tunjangan bonus memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasinya adalah tunjangan bonus yang diberikan perlu memperhatikan dan menyesuaikan dengan lama masa kerja karyawan.

Pada indikator Tunjangan Hari Raya (THR) memperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Dapat diperbaiki dengan memberikan THR kepada karyawan sesuai dengan lama masa kerja, sehingga karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Pada indikator jaminan kesehatan memperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasinya adalah jaminan

kesehatan yang diberikan kepada karyawan perlu diperhatikan agar saat mengklaim biaya kesehatannya tidak sulit terutama dalam mengurus administrasinya.

Selanjutnya pada dimensi kompensasi non finansial untuk indikator kenyamanan berada pada nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Dapat diatasi dengan menambah pendingin ruangan sehingga karyawan lebih nyaman dan berkonsentrasi dalam bekerja.

b. Lingkungan Kerja Pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar

Pada dimensi lingkungan kerja fisik untuk indikator kebersihan pada ruangan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasinya adalah dengan menambah karyawan untuk bagian kebersihan, sehingga kebersihan tetap terjaga dan menambah kenyamanan karyawan dalam bekerja. Indikator kenyamanan ruangan kerja memperoleh nilai 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik. Dapat ditingkatkan dengan menambah pendingin ruangan sehingga karyawan lebih nyaman dan berkonsentrasi dalam bekerja.

Untuk indikator tingkat kebisingan di tempat kerja memperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasinya adalah perusahaan dapat memasang alat peredam suara pada ruangan dengan tingkat kebisingan tertinggi, sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk dimensi lingkungan kerja non fisik pada indikator hubungan kerjasama dengan pimpinan memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasinya adalah pimpinan perlu melakukan komunikasi secara langsung dengan karyawan, sehingga pimpinan dapat mengetahui kendala yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada indikator hubungan kerjasama dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara memperbaikinya adalah rekan kerja perlu mendengarkan pendapat dan nasehat dari sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

c. Kepuasan Kerja Pada CV Sinco Jaya Abadi

Pada dimensi pekerjaan itu sendiri untuk indikator jabatan memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban puas. Dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan promosi jabatan untuk karyawan, sehingga karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada Indikator kesempatan mengembangkan keterampilan di memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban puas. Cara mengatasinya adalah dengan memberikan pelatihan khusus kepada karyawan di dalam mempelajari tugas dan pekerjaan baru serta dalam mengembangkan keterampilan karyawan.

Selanjutnya pada dimensi rekan kerja untuk indikator interaksi memperoleh nilai rata-rata 3,11

dengan kriteria jawaban cukup puas. Dapat diatasi dengan mengadakan suatu acara yang melibatkan seluruh karyawan sehingga dapat saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Pada indikator perhatian memperoleh nilai 3,77 dengan kriteria jawaban puas. Cara meningkatkannya karyawan perlu melakukan komunikasi informal dengan sesama rekan kerja. Untuk indikator komunikasi memperoleh nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup puas. Cara mengatasinya adalah dengan menambah program wisata karya bersama, memberikan *feedback* yang baik, membicarakan masalah pekerjaan secara langsung sehingga tidak terjadi salah pengertian antara satu dengan yang lain.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kompensasi berdasarkan dimensi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki rata-rata jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi kompensasi finansial dengan indikator tunjangan lembur serta kompensasi non finansial dengan indikator kelengkapan fasilitas kerja dan kelengkapan seragam kerja dengan kriteria jawaban baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi kompensasi finansial dengan indikator Tunjangan Hari Raya (THR) serta dimensi kompensasi non finansial dengan indikator kenyamanan.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang lingkungan kerja berdasarkan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mendapat rata-rata jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar berada pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator kelayakan peralatan kerja dan kelengkapan peralatan kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar berada pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator kenyamanan ruangan kerja.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, mutu pengawasan, dan rekan kerja diperoleh rata-rata jawaban puas. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi kesempatan promosi dengan indikator promosi berdasarkan kemampuan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi rekan kerja dengan indikator interaksi.
- d. Hasil analisis regresi linier berganda adalah terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.
- e. Hasil korelasi diperoleh nilai $r = 0,790$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,624$, artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dijelaskan

sebesar 62,4% oleh kompensasi dan lingkungan kerja, selebihnya 37,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti motivasi, pelatihan, komunikasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan variabel lainnya.

- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar, sedangkan pada variabel lingkungan kerja diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Untuk kompensasi pada dimensi kompensasi finansial, dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawan sesuai dengan lama masa kerja sehingga karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Untuk dimensi kompensasi non finansial pada kenyamanan di tempat kerja dengan menambah pendingin ruangan sehingga karyawan lebih nyaman dan berkonsentrasi dalam bekerja.
- b. Untuk lingkungan kerja, pada CV Sinco Jaya Abadi pada dimensi lingkungan kerja fisik, perusahaan dapat menambah pendingin ruangan pada ruangan kantor, sehingga karyawan lebih nyaman dan berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada dimensi lingkungan kerja non fisik, untuk menyelesaikan masalah hubungan antar rekan kerja dengan cara rekan kerja perlu mendengarkan pendapat dan nasehat dari sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar dapat melakukannya dengan mengadakan suatu acara yang melibatkan seluruh karyawan seperti kompetisi antar *team* sehingga karyawan dapat saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya sehingga dapat menyelesaikan masalah interaksi antar rekan kerja.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan serta belum mengungkap seluruh variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. Sebagai bahan pertimbangan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan menambah variabel penelitian seperti motivasi, pelatihan, komunikasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan variabel lainnya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi II. Jakarta: PT Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen**. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2011. **Human Resources Management**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito S, Alex. 2001. **Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik**. Jakarta: PT Raja Graindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Terry, George R. 2006. **Prinsip-Prinsip Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara.