

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SALES MARKETING PADA PERUSAHAAN PT MASSINDO KARYA PRIMA

¹Mitri Nelsi, ²Imam Setyohadi
Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
dosen02493@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Massindo Karya Prima. baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yakni menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 57 orang sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan kepuasan karyawan secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana nilai regresi $Y = 7,271 + 0,697X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,855, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(2,108 > 1,672)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial. Dimana persamaan nilai regresi $Y = 13,725 + 0,701X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,731, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,534 atau sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(2,108 > 1,672)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan, dimana persamaan nilai regresi $Y = 5,520 + 0,568X_1 + 0,205X_2$, koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,867, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,751 atau sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(81,491 > 3,159)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence compensation and work environment have on employee satisfaction at PT Massindo Karya Prima. either partially or simultaneously. The research method uses associative research methods with a quantitative approach. The sample used in this study is a saturated sample that uses the entire population of 57 people as a sample. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that there was a positive influence between compensation and employee satisfaction partially. Where the simple linear regression equation regression value is $Y = 7.271 + 0.697X_1$, the correlation coefficient is 0.855, meaning that the two variables have a very strong relationship level. The value of determination or contribution of influence is 0.731 or 73.1% while the remaining 26.9% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of t count $> t$ table or $(2,108 > 1,672)$. thus H_0 is rejected and H_2 is accepted. The results show that there is a positive influence between work environment and job satisfaction

partially. Where the regression value equation $Y = 13.725 + 0.701X_2$, the correlation coefficient is 0.731, meaning that the two variables have a strong relationship level. The value of determination or contribution of influence is 0.534 or 53.4% while the remaining 46.6% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of t count $> t$ table or $(2,108 > 1,672)$, thus H_0 is rejected and H_2 is accepted. The results showed that there was a positive influence between the variables of job satisfaction and work environment on employee job satisfaction simultaneously, where the regression value equation $Y = 5.520 + 0.568X_1 + 0.205X_2$, the correlation coefficient or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable was obtained at 0.867, This means that the two variables have a fairly strong relationship level. The value of determination or contribution of influence simultaneously is 0.751 or 75.1% while the remaining 24.9% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of F arithmetic $> F$ table or $(81.491 > 3.159)$, thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. it means that it can be concluded that the variables of job satisfaction and work environment have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Satisfaction, Work Environment, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Masyarakat indonesia pada umumnya seorang pekerja dengan berbagai keahlian yang dimilikinya. Setiap karyawan yang bekerja disuatu organisasi atau disuatu instansi pemerintah untuk memenuhi kebutuhan kesehariannya sangat tergantung pada penghasilan yang diterima. Penghasilan yang diterima karyawan setiap organisasi, perusahaan, atau instansi beraneka ragam dan bervariasi. Seiring berkembangnya zaman dari sistem kerja yang semakin maju, manajemen sumber daya manusia terus memperbaharui teknologi dan peradaban yang dituntut lebih kompeten karena manajemen sumber daya manusia menganggap karyawan merupakan aset utama yang dimiliki suatu organisasi sehingga harus dikelola dengan baik. Untuk mengelola sumber daya manusia yang baik terlebih dahulu organisasi harus mengetahui kinerja karyawan masing-masing karena kinerja seorang karyawan berbeda-beda.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi memberikan kompensasi dalam bentuk financial maupun non financial, bentuk financial terdiri dari gaji, upah, insentif, dan tunjangan adapun dalam bentuk non financial terdiri dari training dan pelatihan yang diterima karyawan setiap bulannya. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin sehingga akan mendapatkan kompensasi yang sudah diharapkan. Didalam organisasi mempunyai peranan timbal balik

antara karyawan dengan perusahaan merupakan hal yang wajar dimana, karyawan memberikan perilaku kinerja yang baik maka perusahaan memberikan kompensasi berupa insentif yang sesuai dengan peraturan yang sudah diterapkan sebelumnya. Sikap perilaku disiplin yang diterapkan oleh karyawan diantaranya yaitu terciptanya kedisiplinan, teratur, dan harmonis sesama karyawan satu dengan yang lain dan perilaku karyawan yang tidak disiplin diantaranya yaitu kehadiran atau absensi yang selalu mangkir, selalu meninggalkan tempat kerja, mengundurkan diri secara tiba-tiba melanggar aturan dengan tidak masuk tanpa keterangan. Data absensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan absensi seorang karyawan diantaranya yaitu kompensasi financial maupun non financial serta lingkungan kerja. Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti kompensasi yang sudah diberikan kepada PT Massindo Karya Prima kepada karyawan dan tingkat absensi karyawan bagian sales marketing di PT Massindo Karya Prima.

PT Massindo Karya Prima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture dan memiliki pesaing yang luas, dan sudah tersebar diseluruh indonesia dengan banyak bergabung di outlet-outlet dan telah mendirikan showroom diberbagai mall dijakarta serta memiliki lima brand yang sudah ternama diantaranya Spring Air, Therapedic, Comforta, Superfit, dan Protect A Bed. Di perusahaan PT Massindo Karya Prima dan

perusahaan yang lainnya sama-sama bersaing untuk mendapatkan karyawan sales marketing yang handal, dimana karyawan sales marketing yang handal mempunyai wawasan luas dan berpeluang mudah dalam memasarkan produk sehingga pendapatan yang didapat oleh suatu perusahaan akan meningkat.

Karyawan bekerja secara produktif untuk mendapatkan insentif sebaliknya perusahaan akan memberikan hak karyawan dengan membayarkan kompensasi berupa insentif yang sesuai dengan apa yang sudah diberikan kepada perusahaan PT Massindo Karya Prima merupakan perusahaan yang selalu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan sales marketing yang bergabung dan berusaha selalu mengedepankan hak-hak karyawan.

Tingkat absensi karyawan sales marketing PT Massindo Karya Prima sangat bervariasi di setiap periodenya, dimana setiap periode absensi karyawan sales marketing selalu terdapatnya keluar masuknya karyawan sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan, karena tingkat absensi merupakan kedisiplinan setiap karyawan. Pada penelitian ini akan dibahas khusus dengan variabel : kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dalam menentukan kepuasan kerja karyawan perusahaan PT Massindo Karya Prima ingin memberikan insentif kepada karyawan sales marketing agar merasa puas bekerja di PT Massindo Karya Prima. Namun seiring berjalannya waktu dan meningkatnya kebutuhan pasar yang semakin luas dan meningkatnya tawaran membuka cabang outlet baru ditempat lain hal ini akan berdampak pada perpindahan karyawan sales marketing untuk memenuhi peraturan yang diberikan kepada pihak luar. Perusahaan PT Massindo Karya Prima memiliki persaingan yang cukup luas dengan berbagai cangkupannya bahkan memiliki kompetitor yang tidak hanya berasal dari satu brand saja. Perusahaan ini memiliki siklus pertumbuhan bisnis dengan jangka waktu yang cukup lama. Berikut ini

adalah rekap data turn over karyawan sales marketing selama tahun 2020.

Perusahaan memberikan upah bagi karyawan yang apabila ada kebutuhan perusahaan yang sangat mendesak yang mengharuskannya lembur, tapi tidak semua karyawan mau bekerja lembur dikarenakan upah yang diberikan terkadang tidak dibayarkan, bukan karena perusahaan tidak mau membayar, tetapi dari Supervisor atau Captain yang mempunyai kewenangan lupa untuk mencatat lembur karyawan. Insentif juga diberikan kepada karyawan berupa bonus tahunan akan tetapi pemberian bonus tersebut yang biasanya diberikan satu tahun sekali namun sering molor dari waktu yang dijanjikan. Setiap karyawan diberikan asuransi tenaga kerja dimulai dari BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan. Kemudian ada juga tunjangan diberikan hanya kepada beberapa karyawan saja, yang memiliki jabatan tetapi selain dari tunjangan hari raya (THR). Ada pula uang pensiun, ini diberikan kepada karyawan yang sudah lama, namun karyawan baru yang telah lulus dari masa pelatihan, juga akan mendapatkannya. Karena kompensasi kurang, Kinerja karyawan juga menurun, hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang mulai malas-malasan, datang terlambat ke kantor.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan memiliki

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau lingkungan organisasi meliputi institusi atau paksaan dari luar yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti para pemasok, konsumen, kompetitor, agensi, pengaturan pemerintahan dan kelompok desakan dari masyarakat. Lingkungan yang dinamis menciptakan

tingginya ketidakpastian secara signifikan bagi para manager daripada yang statis

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016:46) Kepuasan kerja adalah menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seorang dengan level rendah memiliki perasaan negatif.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 57 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian

Kerja (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisa deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti.

variabel Kompensasi diperoleh rata-rata skor 4,07 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 75,7% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 24,3%

Variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor 3,95 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72,7% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 27%.

variabel Kepuasan Kerja diperoleh rata-rata skor 4,13 termasuk pada rentang skala 2,60 - 3,39 dengan kriteria tidak setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban tidak setuju. Responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 4,3% dan responden yang menjawab sangat setuju dan setuju mencapai 78,6%.

sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.520	2.872		1.922	.060
1 KOMPENSASI	.568	.083	.696	6.867	.000
KERJA					
LINGKUNGAN	.205	.097	.214	2.108	.040
KERJA					

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

$$Y = 5.520 + 0,568X_1 + 0,205 X_2 + e$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel y untuk setiap perubahan variabel x sebesar satu satuan.

Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda (+) dan penurunan bila b bertanda (-). Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.520 berarti dapat diartikan bahwa variable Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk sebesar 5.520.

2. koefisien regresi bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

b. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Kompensasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations^b

		KOMPENSASI KERJA	KEPUAS AN KERJA
KOMPENSASI KERJA	Pearson Correlation	1	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=57

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi*

sebesar 0,855 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Lingkungan Kerja(X2)

Correlations^b

		LINGKUNG AN KERJA	KEPUASAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=57

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi*

sebesar 0,731 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompensasi Kerja (X1)
Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867a	.751	.742	3.684	1.646

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,867 artinya variabel Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai

tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap Kepuasan Kerja.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara (X1) Terhadap (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855a	.731	.726	3.797	1.717

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,731 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Kerja

berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara (X2) Terhadap (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731a	.534	.525	4.996	1.979

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,534 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara (X1), (X2) Terhadap Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867a	.751	.742	3.684	1.646

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

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,751 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk berpengaruh terhadap variabel kepuasan konsumen sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Analisis data untuk pengujian hipotesis ini dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan variabel bebas Kompensasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta Kepuasan Kerja sebagai variabel terkait (Y), dalam analisis ini diuji secara parsial dan simultan.

Hasil Uji T parsial Variabel (X1), (X2) terhadap (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.520	2.872		1.922	.060
1 KOMPENSA SI KERJA	.568	.083	.696	6.867	.000
LINGKUNG AN KERJA	.205	.097	.214	2.108	.040

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pengaruh Kompensasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) hasil (uji t) antara Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

menunjukkan nilai t hitung > t tabel (6.867>1.672) dan sig <0.005 (0,000<0,005) sehingga Ho di tolak dan Ha diterima.

Hasil Uji F simultan Variabel (X1), (X2) terhadap (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	2211.832	2	1105.916	81.491	.000b
	Residual	732.834	54	13.571		
	Total	2944.667	56			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(81,491 > 3,159)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Dengan demikian hipotesis ke tiga yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dapat diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi kerja Terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,271 + 0,697X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,855, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,867 > 1,672)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima

2. Kualitas Produk (X2) Terhadap Kepuasan Konsumen(Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,725 + 0,701X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,731, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,534 atau sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(2,108 > 1,672)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan

3. Kompensasi Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kualitas Pelayanan (X1) dan Kualitas Produk (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Konsumen diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,520 + 0,568X_1 + 0,205X_2$, koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,867, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,751 atau sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(81,491 > 3,159)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT MASSINDO KARYA PRIMA. diperoleh nilai regresi $Y = 7,271 + 0,697X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,855, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau

- (2,108 > 1,672). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT MASSINDO KARYA PRIMA. diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,725 + 0,701X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,731, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,534 atau sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,108 > 1,672). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima
 - c. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT MASSINDO KARYA PRIMA. diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,520 + 0,568X_1 + 0,205X_2$, koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,867, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,751 atau sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (81,491 > 3,159). dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima

2. Saran

- a. Bagi perusahaan hendaknya Menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,68. Untuk lebih baik lagi Manajer harus lebih memperhatikan agar tidak adanya lagi karyawan yang Menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja. Dimana semua karyawan harus

mendapatkan gaji yang sama rata.

- b. pada indikator Kebisingan yaitu, Tempat kerja saya jauh dari kebisingan dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,68. Untuk lebih baik lagi Manajer harus lebih memperhatikan agar tidak adanya lagi karyawan yang merasa kebisingan dalam melakukan pekerjaan nya di tempat kerja. Dimana semua karyawan harus mendapatkan tempat yang jauh dari kebisingan
- c. upah karyawan belum sesuai standart gaji standar yang berlaku dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,84. Untuk lebih baik lagi Manajer harus lebih memperhatikan agar tidak adanya lagi karyawan yang Menerima upah dibawah standar. Dimana semua karyawan harus mendapatkan upah sesuai dengan peraturan upah yang sudah diatur oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ali Ibrahim Hasyim, (2016), EKONOMI MAKRO, PRENADAMEDIA GROUP, Jakarta,
- Amirullah. (2016). *Manajemen Strategi, Teori, Konsep-kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*

- Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Tujuh*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Kedua Puluh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. (2015). *Analisis Data Multivariate*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, (2014), *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua,
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T.Hani.(2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat*, Jakarta
- Notoatmodjo, (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, Soekidjo
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2012). *Management*. 11th. Prentice Hall., New Jersey
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, (2006), *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.