

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat
Effect Of Compensation and Work Environment on Employee Work Satisfaction at PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat

¹Laras Maudy Aglevia,²Affandi Iss

^{1,2}Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email: ¹larasaglevia@gmail.com, ²affandi_iss196@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine how much influence the compensation and work environment on employee job satisfaction at PT. Bandung Solarens Ledindo West Java both partially and simultaneously. The research method used is descriptive and verification research method with a population of 33 respondents. Data collection techniques used were interviews, observation and questionnaires. Data analysis method used is validity test, reliability test, simple linear regression analysis, multiple regression analysis, multiple correlation analysis and analysis of the coefficient of determination. The results showed that compensation had a positive and significant effect on job satisfaction with an effect of 62.8%, the work environment had a positive and significant influence on job satisfaction with 74.8%. While simultaneously the two independent variables namely compensation and work environment have an effect of 74.8% on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 33 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 62,8%, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan dengan sebesar 74,8%. Sedangkan secara simultan kedua variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 74,8% terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat sebelumnya dikenal sebagai PT Tricom Aero Citra (1993), didirikan pada tahun 2010, terletak di Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Memiliki semua pengalaman dari bisnis sebelumnya, PT Solarens Ledindo memiliki visi untuk menjadi salah satu produsen kelas dunia dari berbagai macam lampu LED dengan memproduksi produk berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif. PT Solarens Ledindo adalah spesialis dalam integrator sistem instalasi energi terbarukan.

Problematisa yang terjadi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Solarens Ledindo Bandung yang masih rendah. Menurut pra-survey penelitian Banyak karyawan

yang tidak puas bekerja di PT Solarens Ledindo, karyawan mengeluhkan pekerjaan yang mereka terima tidak sesuai dengan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan karena kebutuhan ekonomi pada saat ini sangatlah besar. Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan, karena atasan memberikan kesempatan untuk orang terdekat saja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat”.

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kompensasi di PT Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja di PT Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan di PT Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Solarens Ledindo.

B. Landasan Teori

Kompensasi

Istilah kompensasi berasal dari kata *compensation* yang mempunyai kesamaan arti dengan *reward* yang bermakna bayaran, imbalan atau upah. Menurut Handoko (2012:21) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Sedangkan Stone (2011:17) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Menurut Flippo (2011:92) kompensasi merupakan pemberian imbalan balas jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Hal ini sama dengan apa yang dikatakan oleh Bangun (2012:55) bahwa kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Kompensasi menurut Wayne (2012:32) meliputi bentuk tunai langsung pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memoyivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Selain itu menurut Rachmawati (2007:17) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Dari beberapa pengertian kompensasi diatas masing-masing pengertian mempunyai arti sama dan tidak bertentangan yaitu merupakan segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk dinansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan pada perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Serdamayanti (2013:35) menyatakan bahwa 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.

Menurut Alex S Nitisemito (2010:22) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sementara itu menurut Scultz (yang dikutip Mangkunegara 2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Robbins (2011:30) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Rivai (2013:43) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sementara itu menurut Effendi (2013:29) berpendapat bahwa salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang karyawan, dimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dalam sebuah organisasi dan untuk mengetahui selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,062	3,684		,560	,580
	Kompensasi	,056	,280	,044	,201	,842
	Lingkungan Kerja	1,023	,270	,825	3,792	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Nilai konstanta sebesar 2,062 menyatakan bahwa jika kompensasi dan lingkungan kerja tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai kepuasan sebesar 2,062
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_1) sebesar 0,056, menyatakan bahwa jika kompensasi bertambah 1, maka kepuasan akan mengalami peningkatan sebesar 0,056. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai lingkungan kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan (β_2) sebesar 1,023, menyatakan bahwa jika lingkungan kerja bertambah 1, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,023. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai kompensasi.

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisie Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,748	,732	4,282

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi ialah 0,748. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama sebesar 74,8%. Sedangkan sisanya 25,2% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1636,192	2	818,096	44,619	,000 ^b
	Residual	550,051	30	18,335		
	Total	2186,242	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai F_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 31$ adalah dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$

dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $F_{hitung} = 44,619 > F_{tabel} = 3,30$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasil penelitian mengenai *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat* penulis memperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi di PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat yang terdiri dari kompensasi langsung yaitu sistem pemberian gaji, bonus yang diberikan kepada karyawan dan insentif sesuai hasil kerja. Kompensasi tidak langsung yaitu asuransi, tunjangan, dan program pelayanan karyawan termasuk dalam kategori Buruk dengan rata-rata skor sebesar 82,3 dan berada pada garis kontinum 49,8%.
2. Lingkungan kerja di PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik yaitu bangunan tempat kerja, peralatan kantor dan fasilitas kantor yang memadai. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan kondisi kerja yang diterima dalam kategori Baik dengan rata-rata skor 85,3 dan berada pada garis kontinum 52,8%.
3. Kepuasan Kerja di PT Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator pekerjaan yang sesuai kemampuan, dimensi gaji dengan indikator besarnya gaji yang diterima dan kecepatan pembayaran gaji, dimensi promosi dengan indikator kesempatan untuk maju dan cara pemilihan promosi, dimensi supervisi dengan indikator kesediaan atasan membantu karyawan dan pengawasan yang diberikan pimpinan, dimensi rekan kerja dengan indikator kepuasan hubungan dengan rekan kerja dan kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja dalam kategori Baik dengan rata-rata skor 83,4 dan berada pada garis kontinum 51%.
4. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat dengan pengaruh sebesar 62,8%, Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan.
5. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat dengan pengaruh sebesar 74,8%, Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dengan sebesar 74,8% terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil penelitian mengenai *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat* penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kompensasi pada PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat perlu diperbaiki dalam beberapa hal. Dalam pemberian bonus diperusahaan masih kurang baik, harus diperbaiki dengan cara memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan, karena itu akan meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan lebih giat lagi dalam bekerja. Insentif diperusahaan juga harus diperbaiki dengan cara perusahaan memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan prestasi yang telah karyawan capai, dengan begitu karyawan saling berlomba-lomba untuk berprestasi didalam perusahaan sehingga meningkatkan produktifitas perusahaan. Asuransi yang diberikan perusahaan sangat kurang bagi karyawan, karena perusahaan hanya memberikan asuransi kesehatan saja, padahal karyawan membutuhkan asuransi lain seperti kecelakaan, maka sebaiknya perusahaan perlu memberikan kepada karyawan asuransi kecelakaan demi menjamin keamanan kerja karyawan. Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan perlu diperbaiki, karyawan merasa tidak puas dengan THR yang diterima itu akan membuat karyawan tidak betah bekerja di perusahaan, harap diperbaiki dengan cara lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian THR demi kesejahteraan karyawan.
2. Lingkungan Kerja pada PT solarens Ledindo Bandung Jawa Barat perlu diperbaiki dalam beberapa hal seperti perusahaan harus menyediakan sarana angkutan karyawan yang murah, nyaman dan mudah diperoleh karyawan karena karyawan merasa sulit sekali mendapatkan sarana angkutan umum yang menuju ke perusahaan. Hubungan dengan atasan juga perlu diperbaiki dengan cara saling bekerjasama satu sama lain, saling berkomunikasi dengan baik demi terselesaikan pekerjaan yang diterima, karena dengan cara itu karyawan akan merasa mereka dihargai oleh atasan. Selanjutnya dalam pemberian tugas kepada karyawan perlu diperbaiki dengan cara perusahaan harus memberikan karyawan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut, agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan puas dan senang.
3. Kepuasan kerja pada PT. Solarens Ledindo Bandung Jawa Barat perlu diperbaiki dalam beberapa hal seperti perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena itu akan membuat karyawan merasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaannya. Besarnya gaji perlu diperbaiki dengan cara menaikkan gaji karyawan apabila kinerja selama dia bekerja diperusahaan baik itu akan membuat karyawan betah bekerja dan terus meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Cara promosi yang dilakukan perlu diperbaiki dengan cara jangan memilih memberikan promosi kepada karyawan yang dekat dengan atasan saja, karena itu akan menimbulkan hal negatif dari karyawan lain kepada atasan. Atasan perlu membuat suasana yang baik dalam perusahaan karena itu akan menghasilkan komunikasi yang baik dan berjalan positif antara karyawan dengan atasan.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Flippo, Edwin B. 2011, *Manajemen Personalia PT*. Gelora Askara Pratama, Jakarta

- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta