

## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lapi Divusi Bandung**

<sup>1</sup>Agung Ariwibowo, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman

<sup>1,2</sup>*Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung*

*Jalan Tamansari No. 1 Bandung*

*email: <sup>1</sup>agung14a@gmail.com, <sup>2</sup>abahdar@gmail.com*

**Abstract.** The purpose of this study is to determine the implementation of compensation, work environment and satisfaction in PT. Lapi Divusi Bandung. And to find the influence between compensation and work environment to satisfaction in PT. Lapi Divusi Bandung. This research was conducted at PT. Lapi Divusi. The research method used is Descriptive Analysis by using Path Analysis, and operates the calculation using SPSS 20 program. The method used is survey research method and sampling technique of sample data is census sampling. Respondents of this research are employees at PT. Dapi Divusi which amounted to 63 people. The results of this study as follows: 1) Respondents' responses on compensation are categorized Good with an average of 182.5 on the continuum line of 63.22%. 2) Response of respondents about the working environment is in the Good category with an average of 191.8 on the continuum line 68.14%. 3) Responses of respondents on job satisfaction is very good category with an average of 238.3 on continuum line 92.60%. 4) compensation partially have a positive and significant effect on the satisfaction with the influence of 45.4%. 5) Work environment in patial have positive and significant effect to satisfaction with influence equal to 51,9%. 6) Compensation and work environment partially have a positive and significant impact on satisfaction with the effect of 57.8%. The conclusion of this research is there is influence between compensation and work environment to satisfaction at PT. Lapi Divusi Bandung.

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Satisfaction.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan di PT. Lapi Divusi Bandung. Serta untuk mencari pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan di PT. Lapi Divusi Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Lapi Divusi. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Analisis dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengoperasikan perhitungan menggunakan program SPSS. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan data sampel adalah sampling sensus. Responden penelitian ini adalah karyawan di PT. Lapi Divusi yang berjumlah 63 orang. Hasil dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Tanggapan responden mengenai kompensasi berada kategori Baik dengan rata-rata 182,5 pada garis kontinum 63,22%. 2) Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja berada pada kategori Baik dengan rata-rata 191,8 pada garis kontinum 68,14%. 3) Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja berada kategori Sangat Baik dengan rata-rata 238,3 pada garis kontinum 92,60%. 4) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dengan pengaruh sebesar 45,4%. 5) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dengan pengaruh sebesar 51,9%. 6) Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dengan pengaruh sebesar 57,8%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pada PT. Lapi Divusi Bandung.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan.

### **A. Pendahuluan**

Hasibuan (2003:12) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik, apabila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Kompensasi sering kali menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan. Berdasarkan hasil riset Caugemi dan Claypool yang dikutip oleh As'ad (2000), menemukan bahwa

faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah supervisor, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji.

Selain kompensasi faktor yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman didalam suatu perusahaan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2013) menunjukkan keadaan lingkungan yang semakin nyaman di tempat kerja mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung membuat karyawan lebih bertahan dalam pekerjaannya dan juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pemberian kompensasi pada perusahaan ini belum berjalan sesuai dengan karyawan inginkan. Kurangnya perhatian yang diberikan kepada karyawan itu akan berdampak buruk kepada sumber daya manusianya dan juga perusahaan. Memberikan kompensasi secara tidak adil akan membuat karyawan akan bekerja tidak efektif dan karyawan juga merasa tidak dihargai oleh perusahaan atas apa mereka berikan kepada perusahaan, dampak buruknya bagi perusahaan yaitu akan kehilangan sumber daya manusia dan tidak bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain masalah kompensasi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Lingkungan kerja adalah tempat bekerja, karena dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2008:183).

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan gambaran tingkat kompensasi di PT. LAPI DIVUSI
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai kondusifnya lingkungan kerja di PT. LAPI DIVUSI
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. LAPI DIVUSI
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. LAPI DIVUSI
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. LAPI DIVUSI
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. LAPI DIVUSI

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **Kompensasi**

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 181) mendefinikan kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Selain itu menurut Rachmawati (2007:143) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Malayu (2011:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut : penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

### **Indikator kompensasi**

Indikator-indikator kompensasi menurut Ivancevich (2009, hlm.295) diantaranya : peraturan pemerintah, beban kerja, kinerja, harapan, ketepatan waktu, jaminan perlindungan, kebutuhan pokok, memotivasi, transparasi.

### **Lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (1986;183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja lebih optimal.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah : penerangan, suhu udara, sirkulasi udara/ kelembaban, kebersihan, getaran mekanis ditempat kerja, suara bising, penggunaan warna, keamanan kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja.

### **Indikator lingkungan kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:21) adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja.

### **Kepuasan**

Menurut Martoyo (1996:132) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Hasibuan (2002:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan akan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan**

Menurut Robbins (2003:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, permasalahan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pegawai, kondisi kerja, aspek sosial dalam kepegawaian, komunikasi fasilitas.

### **Indikator kepuasan**

Menurut Ivancevich (2009:90), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja sebagai berikut: imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan, keamanan.

### C. Metode Penelitian

#### Data penelitian

Penelitian ini berlokasi di di Jalan Kyai Gede Utama No. 12, Bandung. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuisioner.

#### Populasi dan Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan pada PT. Lapi Divusi yang berjumlah 63 orang karyawan.

#### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur, yaitu menghitung besar pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditentukan berdasarkan besaran koefisien jalurnya sebagai besaran nilai (Sarwono, 2012: 18)

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Penguji Hipotesis

##### 1) Hipotesis 1

Berdasarkan hasil output SPSS 20, dapat disajikan rangkuman dari hasil pengolahan data pada tabel berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 <sup>a</sup>	,454	,445	2,89161

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Besarnya peranan variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,454 atau sebesar 45,4% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,454 \times 100\%$ ), artinya variabel kepuasan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 45,4%,

Tabel 2. Regresi Linier Sedernaha Kompensasi Terhadap Kepuasan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,176	2,248		3,193	,002
kompensasi	,543	,076	,674	7,120	,000

a. Dependent Variable: kepuasan

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan, dengan koefisien regresi sebesar 0,543 menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar 1 maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,543 dengan asumsi

variabel bebas yang lain konstan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan karyawan.

2) Hipotesis 2

Berdasarkan hasil output SPSS 20, dapat disajikan rangkuman dari hasil pengolahan data pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 <sup>a</sup>	,519	,511	2,71305

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Besarnya peranan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,519 atau sebesar 51,9% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,519 \times 100\%$ ), artinya variabel kepuasan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 51,9%,

**Tabel 4.** Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,588	2,047		3,218	,002
Lingkungan Kerja	,608	,075	,721	8,117	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,608 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,608 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan.

3) Hipotesis 3

Berdasarkan hasil output SPSS 20, dapat disajikan rangkuman dari hasil pengolahan data pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,578	,564	2,56363

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, kompensasi

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi ialah 0,568. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama sebesar 57,8%.

**Tabel 6.** Regresi Linier Berganda Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	539,606	2	269,803	41,052	,000 <sup>b</sup>
	Residual	394,330	60	6,572		
	Total	933,937	62			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, kompensasi

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 61$  adalah 41,052 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  $f_{hitung} = 41,052 > f_{tabel} = 3,15$  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.

### E. Kesimpulan

Dari hasil data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### F. Saran

1. Kompensasi pada PT. Lapi Divusi Bandung perlu peningkatan dalam beberapa hal, kompensasi pada dimensi balance pay (seimbang) indikator harapan, cost effective (biaya yang efektif) indikator ketepatan waktu, secure (aman) indikator jaminan perlindungan, dan providing incentive (memberikan dorongan) indikator memotivasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, karyawan merasa pelaksanaan keempat dimensi dan keempat indikator tersebut masih rendah.
2. Lingkungan Kerja pada PT. Lapi Divusi Bandung perlu peningkatan dalam beberapa hal, Lingkungan Kerja pada dimensi fisik yaitu ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, karyawan merasa tidak nyaman dari satu dimensi dan dua indikator tersebut masih rendah.
3. Kepuasan kerja pada PT. Lapi Divusi Bandung dinilai sudah baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi karyawan dan suasana lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik diperusahaan. Dengan demikian, kepuasan karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.

### Daftar Pustaka

- Alex S Nitisemito. 1986. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Alex S. Nitisemito, 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta
- B. Siswanto Sastrohadiwiry, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi),

Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, Malayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

Ivancevich, 2009, Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 2, edisi 7, Erlangga

Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta

Martoyo. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. BT BPFE – Yogyakarta

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta

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

Sedarmayanti. 2012. Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. PT. Refika Aditama.  
Bandung

