

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. CAHAYA SELATAN *INTERNATIONAL***

SKRIPSI

Oleh :

ANDREAN

20150500144

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. CAHAYA SELATAN *INTERNATIONAL***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

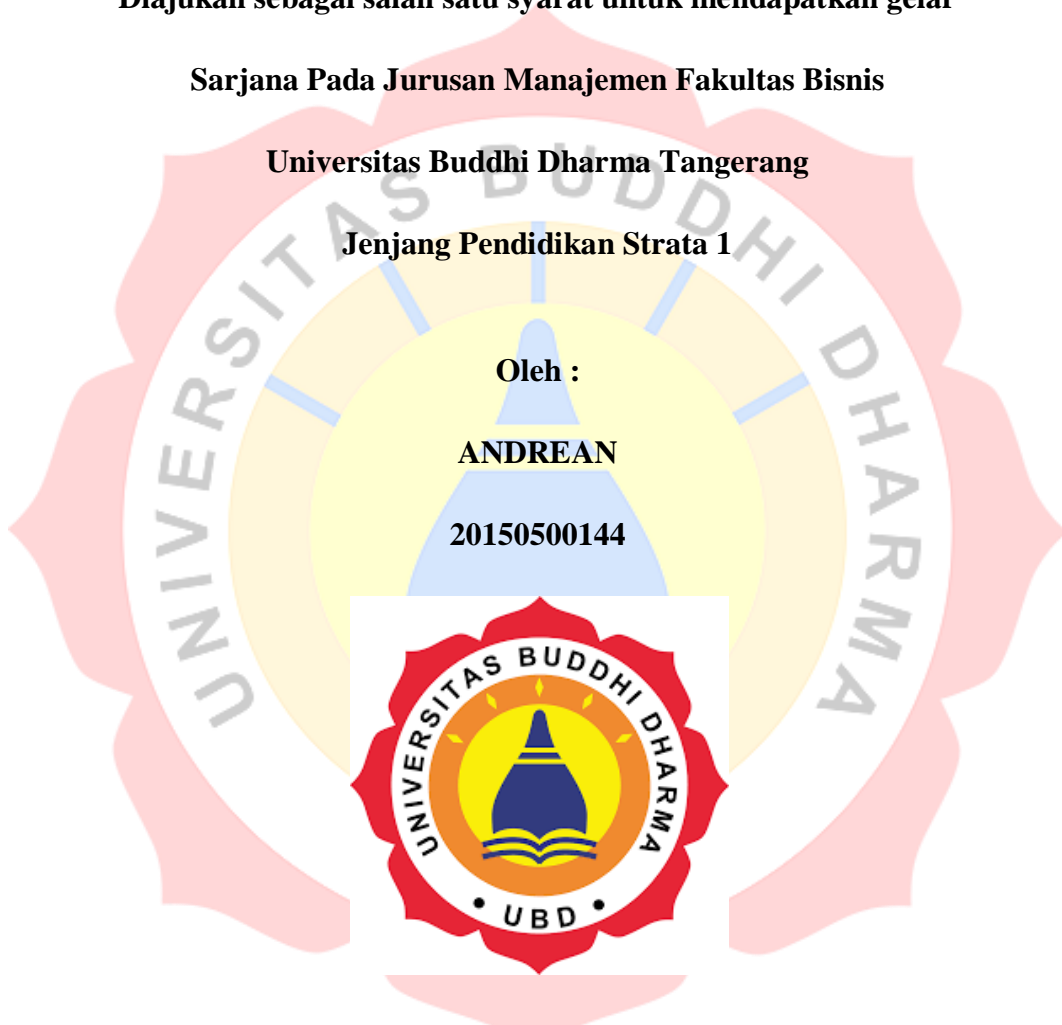
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

ANDREAN

20150500144



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2019

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Andrean
NIM : 20150500144
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada
PT. Cahaya Selatan *International*

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 20 Februari 2019

Menyetujui,
Pembimbing



FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Selatan
International

Disusun Oleh,

Nama Mahasiswa : Andrean

NIM : 20150500144

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultasi : Bisnis

Skripsi ini telah kami setujui untuk dipertahankan di depan tim penguji
Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 21 Mei 2019

Menyetujui,
Pembimbing



FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

A 04

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan dibawah ini :

Nama : Fx Pudjo Wibowo, SE., MM

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan Bahwa,

Nama Mahasiswa : Andrian

NIM : 20150500144

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Selatan
International

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Tangerang, 21 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing



FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.

NIDN : 0430067206

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Andrean
NIM : 20150500144
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Selatan
International


Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari kamis, tanggal 25 Juli
2019

Nama Penguji
Ketua Penguji : **Petrus T. Resi, S.E., MBA.**
NIDN : 0315056002
Penguji I : **Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0410067609
Penguji II : **Yusman, S.E., M.M.**
NIDN : 0412075901

Tanda Tangan



Dekan Fakultas Bisnis



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

104

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor). Baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku artikel, jurnal, laporan keuangan perusahaan, data sekunder, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 21 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



Andreas

NIM : 20150500144

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500144
Nama : Andrean
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Selatan International”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 26 Juli 2019

Penulis



(Andrean)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASA KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA SELATAN
INTERNATIONAL**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan di PT. Cahaya Selatan *International*”). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner yang disebarakan kepada 93 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Pengumpulan sample menggunakan metode *Purposive Sampling* dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS Versi 23.0. Teknik analisis data menggunakan metode uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi regresi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji r, uji t, dan uji f.

Uji R untuk model 1 menunjukkan angka sebesar 0,468. Hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 46,8% dan uji R untuk model 2 menunjukkan angka sebesar 0,579. Hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 57,9%.

Untuk nilai t_{hitung} untuk Kompensasi (X_1) adalah 5,863 dan nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 4,864. dan t_{tabel} adalah 1,987. Oleh karena itu, t_{hitung} Kompensasi lebih besar dari t_{tabel} atau $5,863 > 1,987$, dan , t_{hitung} Lingkungan Kerja lebih besar dari t_{tabel} atau $4,864 > 1,987$ dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai probabilitas untuk Lingknagan Kerja sebesar $0,000, < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Selatan *International*.

F_{hitung} untuk kompensasi adalah 80,176 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $80,176 > 3,10$ dan F_{hitung} untuk lingkungan kerja adalah 61,895 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $61,895 > 3,10$ artinya terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara variabel Kompensasi dan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Selatan *International*.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE'S SATISFACTION IN PT. CAHAYA SELATAN
INTERNATIONAL**

ABSTRACT

This study aims to analyze the "Effect of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction" (Study of Employees at PT. Cahaya Selatan International). "The type of research used is descriptive research. The data used in this study were questionnaires distributed to 93 employees who were made as respondents. Sample collection uses Purposive Sampling method and data analysis using multiple linear regression analysis with SPSS Version 23.0. The data analysis technique uses reliability test methods, validity tests, regression assumption tests and hypothesis testing by using the r test, t test, and test f.

The R test for model 1 shows a number of 0.468. This means that the magnitude of the effect of compensation on job satisfaction is 46.8% and the R test for model 2 shows a figure of 0.579. This means that the magnitude of the effect of compensation and the work environment on job satisfaction is 57.9%.

For the value of tcount for Compensation is 5.863 and the value of t count for the Work Environment is 4.864. and ttable is 1.987. Therefore, Compensation t(count) is greater than t table or $5.863 > 1.987$, and, tcount of Work Environment is greater than ttable or $4.864 > 1.987$ with a significance level of probability value for Compensation of $0,000 < 0.05$ and probability value for the Working Circle of $0,000, < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that Compensation and Work Environment partially have a significant effect on Employee Satisfaction at PT. Cahaya Selatan International.

The calculation for compensation is 80,176 with a significant level of 0,000 where the numbers $0,000 < 0,05$ and also $Fcount > Ftable$ or $80,176 > 3.10$ and the F count for the work environment is 61,895 with a significant level of 0,000 where the numbers are $0,000 < 0,05$ and $Fcount > Ftable$ or $61,895 > 3.10$ means that there is a simultaneous (together) influence significantly between the Compensation variable and the Work Environment variable on Employee Job Satisfaction at PT. Cahaya Selatan International.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih, rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Selatan *International*”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada program S1 Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Buddhi Dharma-Tangerang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma-Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma-Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Buddhi Dharma-Tangerang.
4. Bapak Fx Pudjo Wibowo, S.E., M.M. selaku dewan pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk dapat memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga bagi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma-Tangerang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Universitas Buddhi Dharma-Tangerang yang telah membantu kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.
7. Kepada seluruh anggota keluarga yang senantiasa memberikan dukungan baik moril dan materil, dorongan, semangat, bantuan serta doa bagi penulis.
8. Kepada *Partner* penulis Sellawati yang telah banyak memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, juga turut memotivasi saya sehingga skripsi ini bisa selesai pada tepat waktu.
9. Kepada sahabat penulis Liana Novyana, Ronald Tan, Leonardo, dan Eric yang telah memberikan banyak bantuan, doa serta semangat bagi penulis.
10. Seluruh staff Akademik dan staff Perpustakaan Universitas Buddhi Dharma-Tangerang yang telah membantu penulis dalam memperoleh bahan-bahan yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, semangat dan selalu memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh karyawan PT. Cahaya Selatan *International* yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, semangat dan selalu memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa didalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, semua kritik dan saran yang bermanfaat yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penelitian- penelitian selanjutnya.

Tangerang, 21 Mei 2019

Penulis

Andrian

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Sistematika Penulisan Skripsi.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Kompensasi.....	17
3. Lingkungan Kerja.....	28
4. Kepuasan Kerja.....	35
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	42
C. Kerangka Pemikiran.....	45
D. Perumusan Hipotesa.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Objek Penelitian.....	50
C. Jenis dan Sumber Data.....	59
D. Populasi dan Sampel.....	61

E. Teknik Pengumpulan Data.....	63
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	65
G. Teknik Analisis Data.....	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	80
A. Hasil Penelitian Berdasarkan Data Responden	80
B. Uji Frekuensi.....	84
C. Uji Reliabilitas dan Validitas	115
D. Pengujian Hipotesis.....	128
E. Pembahasan dan Solusi.....	138
BAB V PENUTUP	143
A. Kesimpulan	143
B. Implikasi.....	146
C. Saran.....	148
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	67
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	81
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	82
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	83
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 1.....	85
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 2.....	86
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 3.....	87
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 4.....	88
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 5.....	89
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 6.....	90
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 7.....	91
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 8.....	92
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 9.....	93
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₁ Pernyataan 10.....	94

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 1.....	95
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 2.....	96
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 3.....	97
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 4.....	98
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 5.....	99
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 6.....	100
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 7.....	101
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 8.....	102
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 9.....	103
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X ₂ Pernyataan 10.....	104
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y ₁ Pernyataan 1.....	105
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y ₂ Pernyataan 2.....	106
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y ₃ Pernyataan 3.....	107
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y ₄ Pernyataan 4.....	108
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y ₅ Pernyataan 5.....	109
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y ₆ Pernyataan 6.....	110
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y ₇ Pernyataan 7.....	111

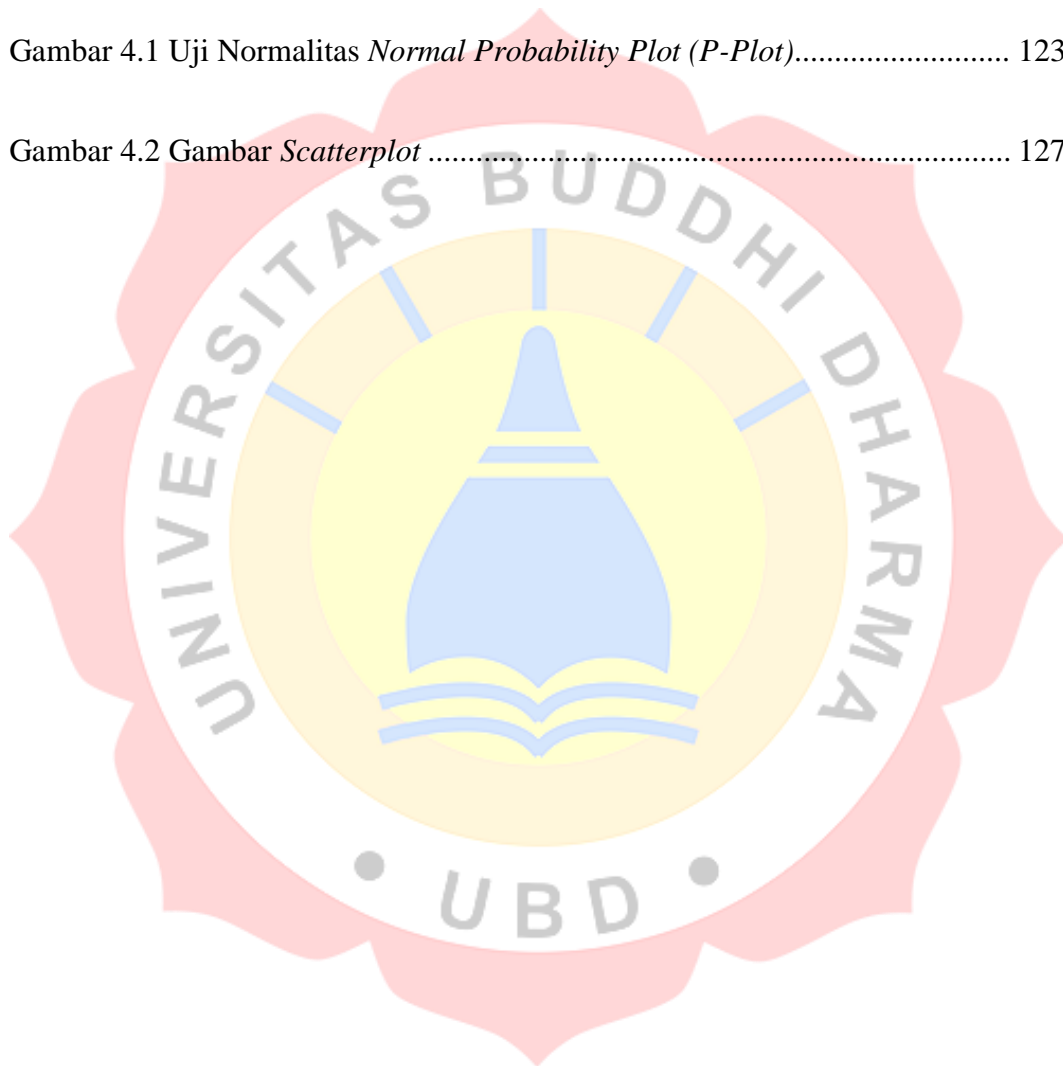
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y_8 Pernyataan 8.....	112
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y_9 Pernyataan 9.....	113
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y_{10} Pernyataan 10	114
Tabel 4.35 <i>Case Processing Summary</i> X_1	115
Tabel 4.36 <i>Reliability Statics</i> X_1	116
Tabel 4.37 <i>Item Total Statistics</i> X_1	116
Tabel 4.38 <i>Case Processing Summary</i> X_2	118
Tabel 4.39 <i>Reliability Statics</i> X_2	118
Tabel 4.40 <i>Item Total Statistics</i> X_2	119
Tabel 4.41 <i>Case Processing Summary</i> Y	120
Tabel 4.42 <i>Reliability Statics</i> Y	121
Tabel 4.43 <i>Item Total Statistics</i> Y	121
Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinearitas.....	124
Tabel 4.45 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson.....	125
Tabel 4.46 <i>Descriptive Statistics</i>	128
Tabel 4.47 <i>Correlations</i>	129
Tabel 4.48 <i>Variables Entered/Removed^a</i>	130

Tabel 4.49 <i>Model Summary</i> ^c	131
Tabel 4.50 <i>Coefficients</i> ^a	133
Tabel 4.51 <i>Coefficients</i> ^a	135
Tabel 4.51 <i>ANOVA</i> ^a	137



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Desain Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 3.1 Gambar Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.1 Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot (P-Plot)</i>	123
Gambar 4.2 Gambar <i>Scatterplot</i>	127



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Sampel Data dan Pengolahan Data

Lampiran 2 : Uji Normalitas Data dengan Metode *Normal Probability Plot*

Lampiran 3 : Uji Multikolinearitas

Lampiran 4 : Uji Heterokedastisitas dengan Metode *Scatterplot*

Lampiran 5 : Uji Autokolerasi dengan Metode Durbin-Watson

Lampiran 6 : Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 7 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran 8 : Uji Hipotesis Simultan (F-test)

Lampiran 9 : Uji Hipotesis Parsial (T-test)

Lampiran 10 : Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Hal ini ditandai dengan maju mundurnya sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran setiap karyawan yang ada didalamnya. Setiap karyawan tentu memiliki perannya tersendiri dalam memberikan hasil kerjanya terhadap perusahaan, baik itu dari jabatan yang terendah hingga tertinggi sekalipun. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Begitu juga yang di alami oleh PT. Cahaya Selatan *International* yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dalam penjualan produk pipa dan *fitting* berjenis PPR (*Polypropylene Random*) untuk instalasi air dingin dan air panas pada bangunan proyek yang ada di Indonesia dengan merk ATP TORO 25 – *Made in Italy*. Berkomitmen dengan selalu memberikan kualitas produk terbaik kepada para konsumen dengan merk yang sudah melekat di dunia instalasi *plumbing*. Perusahaan yang sudah memulai bisnisnya pada tahun 2000 ini adalah pelopor berkembangnya bisnis pipa

dan *fitting* jenis ppr di pasar Indonesia dan telah memiliki banyak distributor hampir diseluruh kota-kota besar di Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman, berpengetahuan, serta berketrampilan tinggi untuk mengelola perusahaan sebaik dan seoptimal mungkin sehingga efisiensi kerja karyawan meningkat dan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Masalah yang sering terjadi di PT. Cahaya Selatan *International* adalah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang telah berprestasi bagi perusahaan itu sangat minim bahkan hampir tidak ada sehingga harus menjadi perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak tercapainya kepuasan dari karyawan terlihat dari hasil yang ditemukan yaitu jika turunnya efisiensi kerja dapat terlihat dari sering terlambatnya karyawan, sering tidak masuk kerjanya karyawan, kurang tanggapnya karyawan terhadap komplain para pelanggan, serta rasa empati dan kepedulian yang masih rendah terhadap sesama karyawan.

Akibat dari kejadian ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Cahaya Selatan *International* kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan. Tentunya dengan kejadian seperti ini akan berdampak juga terhadap kelangsungan dari perusahaan itu sendiri yang nantinya akan menimbulkan hal-hal negatif seperti tidak tercapainya target perusahaan, turunnya minat beli pelanggan karena

banyaknya komplain, terbengkalainya pekerjaan yang harusnya diselesaikan, serta citra negatif yang ditimbulkan perusahaan kepada para pelanggannya.

Banyak perusahaan yang merasa bahwa dengan hanya memberikan haknya yaitu berupa gaji atau upah, perusahaan merasa telah memenuhi kebutuhan para karyawan itu sendiri, padahal kenyatannya tidak. Semakin hari biaya kebutuhan hidup sangat tinggi tentunya perlu dibarengi dengan pendapatan yang naik pula, dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dari perusahaan kemudian dibarengi dengan hasil yang baik serta optimal dari karyawan sudah seharusnya perusahaan memberikan apresiasi yaitu berupa kompensasi kepada karyawan baik itu dalam bentuk gaji, upah, komisi, dan tunjangan.

Hal ini tentunya dapat membuat para karyawan merasa lebih dihargai dan lebih di perhatikan oleh perusahaan, ketika karyawan telah merasakan hal demikian tentu ini juga berdampak terhadap efisiensi kerjakaryawan itu sendiri dan yang pada akhirnya menimbulkan rasa kepuasan terhadap dirinya, serta tentunya karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan serta memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Terlepas dari itu ketika karyawan telah merasa dirinya telah disejahterakan oleh perusahaan, secara tidak langsung membuat karyawan itu merasa nyaman dan tidak ada rasa ingin pindah ke tempat kerja baru (meminimalisir *turnover*).

Sikap kepuasan karyawan tentunya juga dibarengi dengan lingkungan kerja yang baik. Setiap karyawan tentunya akan bekerja secara optimal dan maksimal apabila lingkungan kerjanya mendukungnya, biasanya yang sering terjadi ada beberapa orang yang menggunakan kekuasaannya untuk mengintimidasi bawahannya tentu lingkungan kerja seperti ini harus segera di ubah agar setiap karyawan tidak terbebani oleh masalah sesama rekan kerja.

Kompensasi yang baik serta lingkungan kerja yang baik wajib dimiliki oleh setiap perusahaan agar produktivitas kerja karyawan dapat timbul dan nantinya akan membentuk sikap kepuasan kerja dari karyawan, yang akhirnya berdampak terhadap perusahaan itu sendiri guna memberikan hasil kerja yang maksimal serta positif bagi perusahaan.

Tentunya jika ini telah berjalan dengan baik hal ini dapat menjadi sebuah nilai positif karena dampaknya akan berkelanjutan dan membuat perusahaan itu sendiri akan menjadi maju karena setiap hasil yang akan diberikan oleh para karyawan merupakan hasil optimalnya, karyawan tidak ragu-ragu untuk memberikan hasil kerja yang baik karena merasa apa yang telah dikerjakan akan menjadi nilai tersendiri dan dihargai oleh perusahaan. Itu akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang maksimal, dibutuhkan komitmen yang tinggi agar karyawan merasa di hargai sehingga karyawan tidak akan pernah berpikir untuk pindah ke perusahaan lain. Uraian di atas menjadi dasar untuk dilakukan penelitian mengenai “PENGARUH

KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA SELATAN *INTERNATIONAL*".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah diuraikan, maka terdapat permasalahan yang berkaitan dengan gejala-gejala yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Cahaya Selatan *International* telah menerapkan adanya pemberian kompensasi didalam perusahaan hanya saja kompensasi yang diberikan sangat minim atau kecil terhadap setiap karyawannya.
2. Lingkungan kerja di PT. Cahaya Selatan *International* harus diperbaiki atau diubah sistem manajemennya agar tidak terjadi kesenjangan antara karyawan sehingga hasil kerja dari setiap karyawan dapat maksimal dan optimal.
3. Selain dari sistem manajemen perusahaan yang harus diubah, peningkatan lingkungan kerja lain seperti dari segi keamanan dan kenyamanan juga harus ditingkatkan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan hasil observasi yang dilakukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Cahaya Selatan *International* ditemukan

dua faktor utama yang menyebabkan rasa ketidakpuasan karyawan, yaitu faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cahaya Selatan *International* yang beralamatkan di Jalan Daan Mogot Raya KM 13, Komplek Pergudangan Duta Indah Karya Blok D No. 20, Jakarta Barat 11740 – Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang tersebut diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang penulishendak dicapai adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, penulis berharap agar pemahaman di atas dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi penulis

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, serta dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4. Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian ini penulis berharap apa yang penulis teliti ini dapat bermanfaat serta dapat menambah wawasan pembaca terkait masalah apa yang terjadi dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

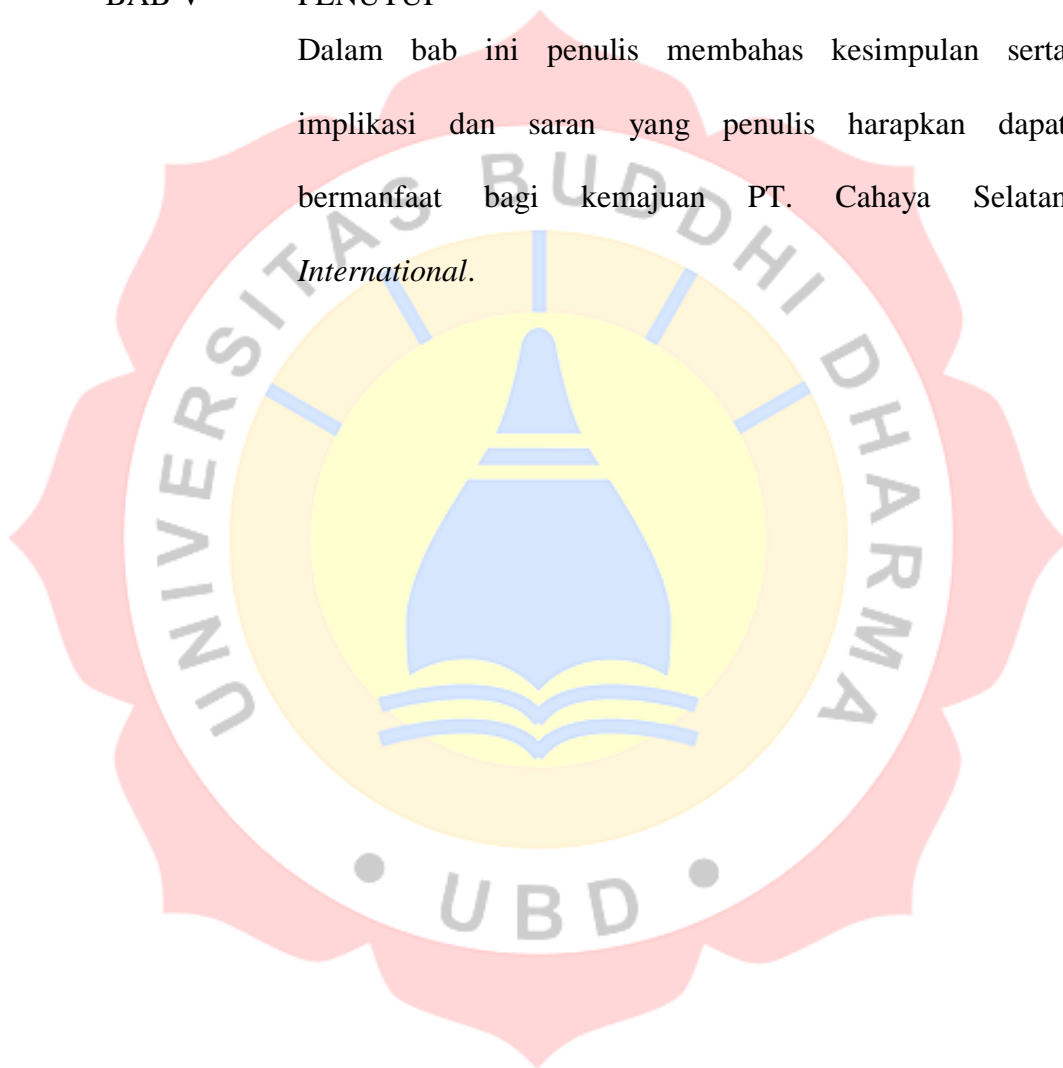
Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dan analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis membahas kesimpulan serta implikasi dan saran yang penulis harapkan dapat bermanfaat bagi kemajuan PT. Cahaya Selatan *International.*



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2015, 85) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia (*personalia*) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarah, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Menurut Hasibuan (2016, 10) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Sedarmayanti (2016, 11) menyatakan bahwa:

“Suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”

Menurut Rivai dan Sagala (2013, 1) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.”

Menurut Sutrisno (2014, 3), menyatakan bahwa :

“Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menggali semua potensi yang dimiliki dari dalam diri setiap manusia yang nantinya akan dipergunakan didalam dunia kerja.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2016, 15) menyatakan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Penggerakkan

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

c. Pengawasan

Fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi, penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang di perlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan karyawan penting, karena perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi. Latihan, proses pendidikan jangka pendek, pada saat karyawan operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

c. Pemberian kompensasi atau balas jasa

Fungsi balas jasa yaitu sebagai pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Karyawan

Walau perusahaan telah memperoleh karyawan, melatih, dan mengembangkan dan memberi balas jasa adil atau layak, tetapi perusahaan tetap menghadapi masalah sulit, yaitu pengintegrasian karyawan. Fungsi pengintegrasian

berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti: keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

e. Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif karyawan terhadap tugas pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan. Pemeliharaan sikap positif dipengaruhi proses hubungan kerja yang berlangsung dalam perusahaan tercermin dalam hubungan industrial. Pemeliharaan kondisi fisik karyawan dapat dicapai melalui program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta program pelayanan dan jaminan sosial tenaga kerja.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengembalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti: memberi uang pesangon, uang ganti rugi, hak pensiun. Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan/keinginan perusahaan.

g. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan

Aspek penting lain dari manajemen sumber daya manusia adalah perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu, dalam kepentingan individu karyawan, kepentingan perusahaan dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan. Perusahaan berkepentingan memperoleh sumber daya manusia terampil, dapat bekerja efektif dan efisien, sehingga manajer sumber daya manusia harus dapat

menyediakan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas untuk mencapai tujuan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki tujuan tertentu agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dapat tercapai yaitu tentunya dibantu dengan hasil kerja dari para karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2016, 11) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai, agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan segi-segi sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi diberikan dengan tujuan agar memberikan semangat kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar dan adil maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan terpacu untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Notoatmodjo (2015, 142) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.”

Menurut Hasibuan (2016, 118) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Menurut Rivai dan Sagala (2013, 741) menyatakan bahwa:

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.”

Menurut Wilson Bangun (2017, 255) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya..”

Menurut Sedarmayanti (2016, 263) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik dan non fisik oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun nonfisik yang harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2013, 741) menyatakan bahwa terdapat 2 jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a. Kompensasi Finansial

1. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah

barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan diberikan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis.

4. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa

karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan.

a. Kompensasi Finansial

1. Pensiun Penuh

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum.

2. Pensiun Dini

Kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

3. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan.

4. Pensiun Janda/Duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda atau karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia.

b. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

c. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan berdasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan. Hanya saja dalam praktiknya tidak semua perusahaan mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan. Sebaliknya banyak juga perusahaan menggunakan semua pertimbangan yang ada, namun jumlahnya diberikan tidak sesuai dengan kelayakan kompensasi yang benar. Jadi yang benar harusnya perusahaan memasukkan semua pertimbangan dengan jumlah yang benar pula.

Menurut Hasibuan (2016, 127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang diterima karyawan yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindak sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup atau *Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

6. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini

wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

7. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

8. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

9. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk

mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

d. Asas Kompensasi

Program Kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016, 122) menyatakan bahwa asas kompensasi antara lain:

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko, pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penelitian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan menjadi lebih baik.

2. Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

e. Tujuan Kompensasi

Suatu organisasi tentu memiliki maksud dan tujuan tertentu dalam hal pemberian kompensasi, kompensasi diberikan oleh organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dapat tercapai yaitu tentunya dibantu dengan kinerja dari para karyawan.

Menurut Hasibuan (2016, 121) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan karyawan . Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk atau kurang memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya menurunkan kepuasan karyawan.

Dalam melaksanakan kegiatan ataupun aktivitas didalam suatu perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan, salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Faktor

ini merupakan penting bagi karyawan dan perusahaan dalam aktivitas kerja walaupun masih banyak juga perusahaan yang kurang memperhatikan faktor lingkungan kerja ini. Lingkungan kerja yang kondusif tentunya dapat mendukung aktivitas kinerja karyawan, karyawan akan merasa senang dalam menjalani aktivitas kesehariannya di perusahaan sehingga tidak merasa bosan atau lelah terhadap rutinitasnya sehari-hari di perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan rasa bosan serta jenuh dari karyawan akan aktifitasnya di perusahaan yang nantinya akan berdampak terhadap pekerjaannya yang tidak terselesaikan bahkan terbengkalai.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik atau kondusif apabila karyawan yang mengerjakan aktivitasnya diperusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, benar serta optimal. Lingkungan kerja yang sesuai dapat dilihat dampaknya dalam waktu yang cukup lama.

Menurut Deddy Mulyadi dalam Nindy Lourentsya (2015,

12) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lainnya yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar.”

Menurut Rasto dalam Christian Hans (2015, 247)

menyatakan bahwa:

“Lingkungan kantor disebut juga lingkungan kerja menyiratkan kondisi kerja tempat pekerjaan kantor yang dilakukan. Lingkungan kantor terdiri atas beberapa komponen yang saling tergantung meliputi orang, denah, *furniture*, peralatan pencahayaan, kualitas udara, akustik, ventilasi, *air conditioning*, kebersihan, tingkat kebisingan, pola warna, dan berbagai faktor lain dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pekerjaan kantor sebagian besar merupakan pekerjaan mental yang memerlukan konsentrasi tinggi. Lingkungan kantor harus memberikan kenyamanan kepada karyawan. Ketidaknyamanan lingkungan kantor akan menyebabkan ketegangan dan kelelahan sehingga mengurangi efisiensi dan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan. Lingkungan kantor memberikan pengaruh yang signifikan pada efisiensi kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik menjadi kesehatan fisik dan mental karyawan.”

Menurut Muhammad Busro (2017, 301) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.”

Sedangkan Menurut Suparyadi (2015, 391) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik bersifat fisik maupun psikis.”

Dari definisi-definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah dimana para pekerja melakukan aktivitas rutinnnya sehari hari dalam organisasi yang kemudian berhubungan antara satu sama lain baik dari keadaan sekitar, interaksi sekitar yang berdampak pada pekerjaannya diperusahaan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Rasto (2015, 249) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang tepat merupakan elemen penting dari setiap kantor. Sistem pencahayaan yang baik membuat lingkungan kantor menjadi cerah dan membantu untuk meningkatkan produksi, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan mengurangi ketegangan.

b. Warna

Warna dikantor meliputi warna lorong atau gang, langit-langit, penutup lantai, *furniture*, perlengkapan, dan mesin kantor. Penggunaan warna yang tepat di kantor sangat penting karena setiap warna memberikan pengaruh dan kesan tertentu.

c. Ventilasi

Istilah ventilasi dikaitkan dengan kantor memiliki arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit ventilasi pada dasarnya adalah mengganti ruang pengap dengan udara segar diruang kantor.

Dalam arti luas istilah ventilasi digunakan untuk menciptakan lingkungan yang terkendali meliputi sirkulasi, suhu, dan kelembapan. Ventilasi yang tidak memadai akan mengakibatkan ketidaknyamanan dan kelelahan karena peningkatan kadar karbondioksida, kelembapan dan suhu. Oleh karena itu sirkulasi udara dikantor sangat penting untuk memastikan suasana kerja yang nyaman dan sehat.

d. Kebisingan

Kebisingan didefinisikan sebagai suara yang tidak diinginkan, yang disebabkan oleh gema, kenyaringan suara, dan *Intermittent*. Gema berkaitan dengan pantulan gelombang suara dari permukaan seperti dinding. Tingkat gema dipengaruhi oleh luas ruangan dan jumlah permukaan yang dapat menyerap suara, potensi gema akan semakin besar.

e. Kebersihan

Kebersihan secara umum mempengaruhi semangat dan efisiensi kerja karyawan. Kantor yang kotor dan berantakan akan mengakibatkan kinerja tidak akurat. Kantor yang bersih dan terawat dengan baik tidak hanya meningkatkan kesehatan tetapi juga meningkatkan citra baik perusahaan.

f. Dekorasi

Dekorasi yang baik mempengaruhi penampilan ruangan dan meningkatkan kelayakan sebagai tempat kerja. Dekorasi kantor

memiliki pengaruh yang luar biasa pada semangat kerja karyawan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rasto (2015, 248) menyatakan bahwa beberapa manfaat penyediaan lingkungan kerja yang berguna untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Beberapa manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan Efisiensi

Penyediaan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan, dan kurangnya ventilasi yang tepat memiliki efek buruk atau efisiensi kerja karyawan.

b. Meningkatkan Kesehatan

Kesehatan karyawan kantor antara lain dipengaruhi oleh debu, pencahayaan yang buruk, dan kebisingan yang berlebih. Pencahayaan yang buruk mempengaruhi penglihatan. Suara yang berlebihan memiliki efek pada syaraf pendengaran.

c. Mengurangi Ketidakhadiran dan Perputaran Tenaga Kerja

Ketika para karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja, mereka akan tertarik untuk pindah ke kantor lain. Hal ini mengakibatkan hilangnya karyawan yang efisiensi dan berpengalaman dikantor.

d. Mengurangi Kelelahan

Kecepatan melakukan pekerjaan akan terhambat karena tegang sebagai akibat dari kondisi kerja yang baik tidak disediakan.

e. Meningkatkan Semangat Staff

Lingkungan kinerja memiliki dampak psikologis kepada karyawan, penyediaan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

f. Melindungi Peralatan Kantor dan Arsip

Beberapa peralatan mahal seperti komputer harus dilindungi dari debu dan suhu tinggi. Demikian pula arsip harus dijaga dari kebakaran. Oleh karena itu, kondisi fisik yang baik harus disediakan untuk mencegah kerusakan peralatan dan arsip.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2014, 73) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja meliputi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.”

Menurut Wilson Bangun (2017, 327) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.”

Menurut Hasibuan (2016, 202) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut Rivai dan Sagala (2013, 856) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.”

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa yang timbul dari perasaan manusia yang

kemudian disikapi melalui tingkah laku, perbuatan, dan kemudian diwujudkan dalam pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Gilmer dalam Sutrisno 2014, 77) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Kemauan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan sekaligus atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor instrinsik dan pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Sutrisno (2014, 79) menyatakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan Finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja.

c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013, 860) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Selain itu, menurut *Job Descriptive Index (JDI)* dalam Rivai dan Sagala (2013, 860) menyatakan bahwa indikator kepuasa kerja adalah sebagai berikut:

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014, 80) menyatakan bahwa beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan.

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan gajaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja.

Jika tenaga kerja tidak memesepsikan ganjaran instrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluarnya

dari pekerjaan . Perilaku ini akan mempunyai akibat ekonomis-ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya dia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Dampak Terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dalam kajian yang dilakukan tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkat jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut pengunduran efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1.	Riansari (2012)	Kepuasan Kerja	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Secara simultan

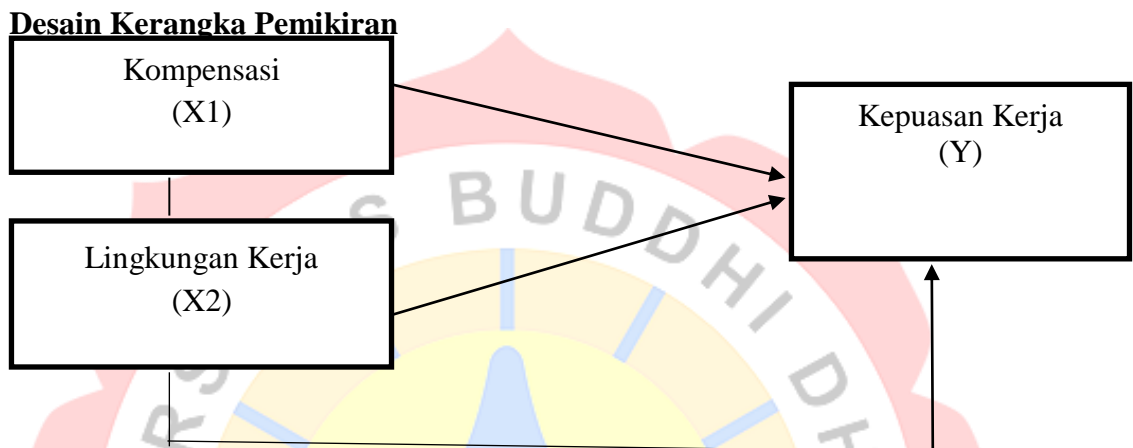
				kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Sugiarti (2012)	Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Budaya Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Agus Dwi Nugroho (2012)	Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Pengembangan Karier 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Putranto (2013)	Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Internal 2. Kompensasi 3. Lingkungan Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Komunikasi internal, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Supatmi (2013)	Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Kompetensi 3. Kompensasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

6.	Anas (2013)	Kepuasan Kerja	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Potale (2015)	Kepuasan Kerja	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Putu Sedhana Yasa (2015)	Kepuasan Kerja	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Hatang (2016)	Kepuasan Kerja	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
10.	Afiyah (2017)	Kepuasan Kerja	1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di bab sebelumnya maka dapat dibuat sebuah model untuk penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 2.1



D. Perumusan Hipotesa

Menurut Sugiyono (2017, 105) menyatakan bahwa:

“Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

D.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016, 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Dengan definisi tersebut, maka disadari bahwa sesuatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada perusahaan, semakin semangat dalam bekerja, merasa bahagia akan pekerjaannya, dan pada akhirnya akan menimbulkan rasa *loyal* terhadap perusahaan didalam diri masing-masing karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian Riansari (2012), Sugiarti (2012), Anas (2013), Putranto (2013), Supatmi (2013) Potale (2015), Yasa dkk (2015) Hatang (2016), dan Afiyah (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

H.1 : Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Selatan *International*.

D.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang dapat mempermudah karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kenyamanan dan kemudahan karyawan selama menjalankan pekerjaannya dilingkungan perusahaan tidak lepas dari kondisi udara, penerangan, suara, pewarnaan dan keamanan.

Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja

yang mendukung. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja. Hal ini didukung dengan penelitian Riansari (2012), Sugiarti (2012), Anas (2013), Putranto (2013), Yasa dkk (2015), Hatang (2016), dan Afiyah (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

H.2: Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Selatan *International*.

D3: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan dapat bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerjanya diperusahaan, terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan lebih bertanggung jawab serta merespon atas setiap masalah yang terjadi diperusahaan. Karyawan yang melihat perusahaan dimana dia bekerja berkembang pesat, maka mereka akan termotivasi untuk tidak pindah kerja

mengingat dengan berkembangnya perusahaan, maka masa depan mereka pun juga akan terjamin. Namun hal tersebut juga belum menjamin karyawan memiliki semangat untuk bekerja dengan baik tanpa adanya kepuasan kerja. Tanpa adanya kepuasan kerja, maka hasil kerja dari karyawan tidak akan maksimal. Hal ini didukung dengan penelitian Riansari (2012), Sugiarti (2012), Anas (2013), Putranto (2013), Potale (2015), Yasa dkk (2015), Hatang (2016), Afiyah (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

H.3 : Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Selatan International.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis, Menurut Sugiyono (2017, 2) menyatakan bahwa:

“Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian menurut taraf penelitiannya yaitu penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena atau peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya. Dalam penelitian semacam ini, peneliti mencoba menemukan sifat situasi sebagaimana adanya pada waktu penelitian dilakukan.

Tujuan utama menggunakan metode ini adalah untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Secara hafiah penelitian deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga berkehendak

mengadakan akumulasi data dasar. Metode deskriptif banyak digunakan oleh para peneliti karena, metode ini telah digunakan secara luas dan lebih banyak segi dibandingkan metode-metode penelitian lain, metode ini banyak memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan melalui pemberian informasi keadaan mutakhir dan dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berguna untuk pelaksanaan percobaan, metode ini dapat digunakan untuk menggambarkan keadaan-keadaan yang mungkin terdapat dalam situasi tertentu, data yang dikumpulkan melalui metode ini dianggap sangat bermanfaat membantu untuk menyesuaikan diri atau dapat memecahkan masalah-masalah yang timbul dalam kehidupan sehari-hari, metode ini membantu untuk mengetahui bagaimana cara mencapai tujuan yang diinginkan, dan metode ini dapat digunakan dalam berbagai masalah yang ada.

B. Objek Penelitian

1. Gambaran Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

TORO 25 adalah merk dagang dari negara *Italy* yang memproduksi pipa dan *fitting* PPR (*Polypropylene Random*) dengan kualitas tertinggi oleh ATP s.r.l. (*Avanzate Technologie Plastiche*). TORO 25 telah diakui secara luas oleh negara-negara di *Eropa, USA, Asia, South Africa & Middle East* sejak tahun 1960 sebagai pelopor dalam Pipa & *fitting* PPR (*Polypropylene Random*).

TORO 25 pipa dan alat kelengkapannya tersedia dari diameter 20mm sampai diameter 250mm. TORO 25 menggunakan bahan baku bersertifikat, yang menjamin kinerja mekanik yang tinggi dan berkualitas tinggi produk jadi TORO 25 sistem telah dirancang untuk menghadapi teknis yang paling kompleks, tantangan operasional dan lingkungan yang diminta dari pasar global. TORO 25 *System* adalah produk dari *Italy*. Produksi kami 100% "Dibuat di Italia" yang berarti kualitas, teknologi, keandalan dan merawat setiap detil yang terlibat dalam proses produksi semua dilakukan di *Italy*.

Selama setiap tahap produksi, ATP menerapkan prosedur yang ketat untuk menjamin kualitas dan keandalan produk. ATP disertifikasi untuk sistem manajemen mutu (SMM) oleh International standar UNI EN ISO 9001: 2008. Kepatuhan terhadap standar internasional yang paling relevan dijamin oleh tindakan pemantauan yang dilakukan oleh "*International Certifications Authoritie*". TORO 25 *SYSTEM* diproduksi sesuai dengan standar Jerman DIN 8077/78 dan sesuai dengan ISO 15874-1-2-3: 2013.

ATP bekerja sama dengan produsen terkemuka di dunia bahan baku yang aktif berpartisipasi dalam proses penelitian, untuk menjamin kinerja tinggi, produk yang handal untuk aplikasi apapun "TORO 25" sistem bahan bakunya adalah "*RANDOM COPOLYMER POLYPROPYLENE*".

Bahan baku kami diproduksi oleh *Lyondell Basell*, salah satu di antara perusahaan yang paling terkemuka di dunia untuk produksi plastik dan bahan kimia. Bahan ini sangat bagus diantara bahan termoplastik lainnya, karena resistensi yang tinggi terhadap panas dan stres mekanik. *Polypropylene* adalah bahan yang paling aman karena memiliki tingkat yang sangat rendah: tidak mengirimkan rasa, bahan kimia atau zat beracun dan untuk alasan inilah *Polypropylene* bersertifikat untuk mengantarkan cairan yang digunakan untuk konsumsi manusia. *Polypropylene* tidak beracun, higienis, dan aman karena tidak menimbulkan korosi, tidak pecah atau hancur.

Polypropylene ramah lingkungan, karena tidak menghasilkan padat, cair atau limbah gas, menjadi 100% dapat didaur ulang. PPR (*polypropylene random copolymer*), karena fitur struktural, merupakan alternatif untuk penggunaan bahan lain dalam aplikasi sipil dan industri.

Lalu pada tahun 2000 CV. Cahaya Selatan adalah salah satu pelopor mengembangkan Pipa dan Fitting PPR merk “TORO 25” *Made In Italy*, dengan menjadi *Sole agent* di Indonesia untuk PPR merk “TORO 25”. Pada tahun 2003 CV. Cahaya Selatan berubah menjadi PT. Cahaya Selatan International dengan lebih mengembangkan visi dan misi, komitmen *management, team work* pemasaran dan memberikan pelayanan yang terbaik.

b. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang terpercaya dan terdepan untuk produk *PPR Pipes and Fittings* di Indonesia dengan memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik.

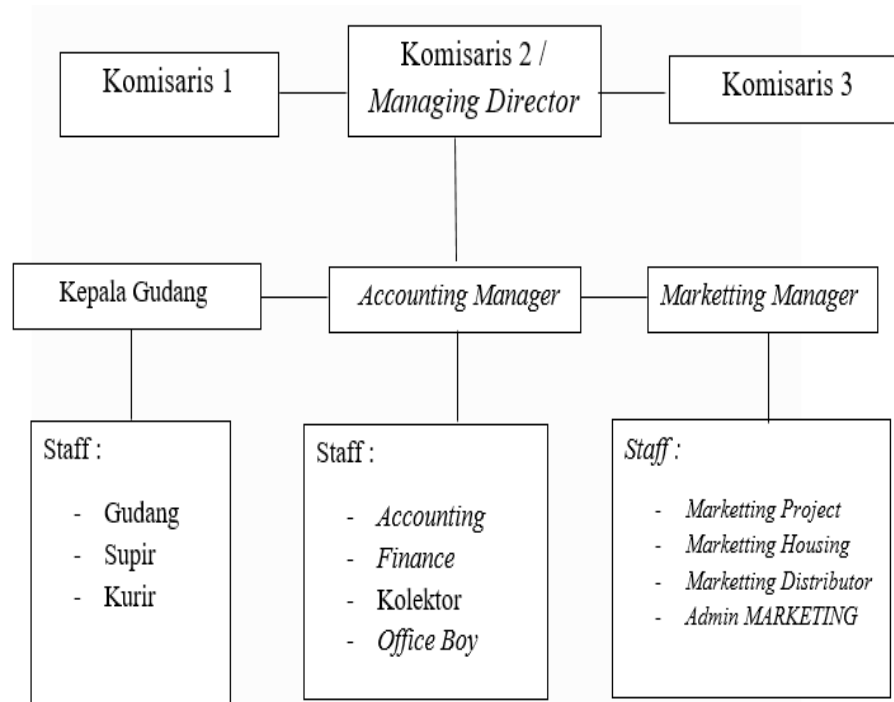
c. Misi Perusahaan

1. Menyediakan produk berkualitas tinggi dengan bergaransi langsung dari pabrik di eropa.
2. Membentuk tim pemasaran yang kuat dan memahami *technical* agar bisa memberikan pelayanan dan informasi yang akurat mengenai produk
3. Menyediakan stock yang memadai di Indonesia dan mendistribusikan dengan cepat ke seluruh proyek di Indonesia
4. Menyediakan tim teknik untuk mendampingi para plumber
5. Memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap mutu dan kualitas produk

d. Tujuan Perusahaan

Untuk memberikan kemajuan pada perusahaan, partner dan diri sendiri setiap karyawan menjadi lebih baik

e. Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT Cahaya Selatan Internasional

f. Uraian Tugas

Berdasarkan struktur organisasi PT. Cahaya Selatan Internasional seperti yang tampak pada Gambar 3.1, dapat diuraikan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian sebagai berikut:

1. Komisaris

- a) Pelaksanaan rapat secara berkala satu bulan sekali
- b) Pemberian nasihat, tanggapan dan/atau persetujuan secara tepat waktu dan berdasarkan pertimbangan yang memadai

- c) Pemberdayaan komite-komite yang dimiliki oleh komisaris
- d) Mendorong terlaksananya implementasi *good corporate governance*

2. Kepala Gudang :

- a) Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya
- b) Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
- c) Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang
- d) Mengawasi dan mengontrol semua barang masuk dan keluar sesuai dengan SOP
- e) Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP
- f) Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan
- g) Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan
- h) Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja
- i) Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar

3. Staff Gudang :

- a) Memastikan barang terjaga dengan baik
- b) Memastikan barang terhitung dengan baik
- c) Memastikan data di komputer sama dengan data di gudang

- d) Memastikan pengiriman bisa sampai tepat waktu
- e) Memastikan target kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan
- f) Menjaga dan memelihara kebersihan gudang

4. Supir Dan Kurir :

- a) Supir wajib menjalankan tugas yang diberikan oleh user
- b) Supir wajib merawat ,bertanggung jawab atas mobil yang dikendarainya setiap hari
- c) Pemeriksaan rutin kendaraan bermotor/mobil
- d) Pemeriksaan perlengkapan pendukung operasional kendaraan
- e) Kebersihan serta kenyamanan kendaraan
- f) Keamanan dalam berkendara di jalan
- g) Melaporkan kepada pihak yang berkompeten mengenai kondisi mesin kendaraan.
- h) Supir wajib memakai seragam serta tanda pengenal secara bersih dan rapih
- i) Menjaga kerahasiaan pihak pertama atau perusahaan dimana ditempatkan meskipun sudah tidak bertugas lagi
- j) Melakukan tugas – tugas lain yang ditentukan kemudian sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan pokok.

5. Finance :

- a) Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- b) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- c) Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- d) Melakukan pembayaran kepada *supplier*
- e) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan
- f) Melakukan penagihan kepada *customer*
- g) Mengontrol aktivitas keuangan/transaksi keuangan perusahaan
- h) Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan
- i) Menerima dokumen dari vendor internal maupun eksternal
- j) Melakukan verifikasi terhadap keabsahan dokumen
- k) Melakukan evaluasi *budget*
- l) Membuat laporan manajemen kepada induk perusahaan
- m) Menyiapkan dokumen penagihan *invoice* atau kwitansi penagihan beserta kelengkapannya

6. Office Boy :

- a) Membersihkan dan merapikan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya
- b) Membersihkan karpet/lantai

- c) Menyediakan minuman untuk karyawan
- d) Mengirim/mengambil dokumen antar divisi/bagian tertentu
- e) Melayani permintaan fotokopi atau faksimile tertentu
- f) Membelikan dan menyiapkan makan siang karyawan

Mengambil, membersihkan serta mencuci perlengkapan makan dan minum karyawan

- g) Membuang sampah yang ada di ruang kerja dan sekitar lingkungan kerja

7. *Marketing Manager & Marketing*

- a) Sebagai bagian yang memperkenalkan suatu perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut
- a) Bertugas dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut
- b) Bertugas dalam menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
- c) Bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.

2. Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian maka penulis mengambil objek adalah karyawan yang berada pada PT. Cahaya Selatan *International* berlokasi di Jakarta Barat yang beralamat di Jalan Daan Mogot Raya KM 13, Komplek Pergudangan Duta Indah Karya Blok D No 20 – Jakarta Barat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Selatan *International*.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Menggambarkan data yang bersifat angka terhadap penggunaan rumus yang berkaitan dengan statistik dan matematika dalam menentukan jumlah yang diharapkan.

b. Data Kualitatif

Gambaran data yang berkenaan dengan bahasan masalah yang bersinggungan dengan prosedur perusahaan. Dan dalam penggunaannya bukan dengan angka.

2. Sumber Data

Sumber data dalam sebuah penelitian umumnya terdiri dari 2 sumber, yakni data primer dan yang kedua adalah data sekunder

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumbernya. Peneliti tersebut mengumpulkan data-data dalam bentuk variabel yang akan menjawab tujuan penelitian. Jadi variabel-variabel tersebut dikumpulkan untuk menjawab tujuan penelitian dimana kemudian peneliti membangun *database* berdasarkan data yang dikumpulkan. Selanjutnya *database* tersebut dapat digunakan oleh peneliti untuk melakukan pengolahan data dan menganalisisnya sehingga kemudian dapat menuliskan hasil analisis tersebut dalam bentuk laporan. Data primer tersebut dapat diperoleh dari seseorang atau individu atau bahkan dari sekelompok orang atau sekelompok responden yang berulang kali diambil datanya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berisi informasi yang dikumpulkan dari sumber lain yang sudah siap untuk diolah. Dengan kata lain, data yang diambil tersebut merupakan data yang telah siap untuk diolah dan biasanya berbentuk data *streaming*, *database*, atau data yang ada pada aplikasi Microsoft Excel yang terdapat dalam barisan kolom. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain atau peneliti lain. Data tersebut digunakan oleh seorang peneliti. Beberapa contoh data sekunder,

misalnya data atau arsip perusahaan, catatan-catatan perusahaan yang rapi, data penjualan perusahaan yang sudah dibuat dalam bentuk *database*. Data sekunder saat ini juga sering tersedia di website.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pada umumnya didalam sebuah penelitian para peneliti membutuhkan apa yang disebut populasi.

Menurut Sugiyono (2017, 136) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Dalam penelitian ini populasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah semua karyawan yang berjumlah 120 orang pada kantor PT. Cahaya Selatan *International* di Jakarta Barat yang beralamat di Komplek Pergudangan Duta Indah Karya Blok D No 20.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017, 137) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sedangkan pengertian sampling adalah sebuah strategi yang digunakan untuk memilih elemen populasi yang akan diteliti, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Bila dari populasi 120 orang karyawan akan diambil 93 yang mewakili, maka 93 orang karyawan itu adalah sampel kita. Dengan meneliti, seseorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk seluruh populasinya.

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

D = presisi yang diterapkan atau prosentasi

Dengan menggunakan rumus slovin, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120(5\%)^2}$$

$$n = \frac{120}{1.3} = 92,5 \quad \text{dibulatkan menjadi} \quad 93$$

Dengan adanya sampel maka apa yang diharapkan dari hasil yang telah diperoleh akan memberikan kesimpulan gambaran sesuai dengan karakteristik populasi.

Menurut Sugiyono (2017, 137) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Menurut Sugiyono (2017, 144) menyatakan bahwa :

“*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”.

Kriteria yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah berstatus karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan mengamati dan mencermati serta melakukan pencatatan data atau informasi yang sesuai dengan konteks penelitian. Observasi diharapkan dapat menjelaskan atau menggambarkan secara luas dan rinci tentang masalah yang sedang dihadapi.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung pada karyawan karyawan di PT. Cahaya Selatan *International*.

3. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau setidaknya pada pengetahuan data atau keyakinan pribadi.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu cara pengumpulan informasi atau data dengan mempelajari sumber atau informasi seputar masalah yang akan

penulis bahas. Disini penulis mempelajarinya dengan membaca buku, membaca jurnal dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sujarweni (2014, 3) menyatakan bahwa :

“Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana”.

Operasionalisasi variabel penelitian adalah definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberi arti atau memspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan maka perlu diadakan pengukuran atas variabel yang diteliti. Variabel yang dianalisis meliputi variabel-variabel yang dipilih dengan pengertian dasar atau konsep operasional sebagai berikut:

- a. Variabel terikat (*dependen variabel*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

1. Kepuasan Kerja, menurut Sutrisno (2014,73) menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja meliputi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi

industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya”.

b. Variabel bebas (*independen variabel*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja

1. Kompensasi menurut Hasibuan (2016, 118) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

2. Lingkungan kerja, menurut Rasto (2015, 249) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kantor disebut juga lingkungan kerja menyiratkan kondisi kerja tempat pekerjaan kantor yang dilakukan. Lingkungan kantor terdiri atas beberapa komponen yang saling tergantung meliputi orang, denah, furniture, peralatan pencahayaan, kualitas udara, akustik, ventilasi, *air conditioning*, kebersihan, tingkat kebisingan, pola warna, dan berbagai faktor lain dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kantor memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena pekerjaan kantor sebagian besar merupakan pekerjaan mental yang memerlukan konsentrasi tinggi. Lingkungan kantor harus memberikan kenyamanan kepada karyawan. Ketidaknyamanan lingkungan kantor akan menyebabkan ketegangan dan kelelahan sehingga mengurangi efisiensi dan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan. Lingkungan kantor memberikan pengaruh yang signifikan pada efisiensi kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik menajada kesehatan fisik dan mental karyawan.”

Definisi dari operasionalisasi variabel adalah unsur penelitian tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel formulasi. Pengukuran operasionalisasi variabel ini menggunakan teknik *likert* yaitu pertanyaan-pertanyaan yang memberikan lima alternatif dan jawaban diberi bobot 1, 2, 3, 4, 5. Pemberian bobot ini dirincikan sebagai berikut:

1. Bila jawaban sangat setuju (SS) maka diberi bobot 5.
2. Bila jawaban setuju (S) maka diberi bobot 4.
3. Bila jawaban netral (N) maka diberi bobot 3.
4. Bila jawaban tidak setuju (TS) maka diberi bobot 2.
5. Bila jawaban sangat tidak setuju (STS) maka diberi bobot 1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi tidak langsung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus 5. Komisi 6. Tunjangan 7. Asuransi 8. Jaminan Keamanan 9. Fasilitas kantor 10. Lahan parkir 	Ordinal
Sumber: Rivai dan Sagala (2013:744) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.”			
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan Non-Fisik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Warna 3. Kebisingan 4. Polusi 	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Dekorasi 6. Ventilasi 7. Kebersihan 8. Suhu 9. Hubungan antara atasan dan bawahan 10. Hubungan antara karyawan 	
<p>Sumber : Rasto (2015:249) dalam buku yang berjudul Manajemen Perkantoran.”</p>			
Kepuasan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menantang 2. Imbalan yang setimpal 3. Kondisi kerja yang mendukung 4. Mitra kerja yang mendukung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dalam manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan 8. Lingkungan kerja 9. Pembayaran yang sesuai 10. Pekerja yang tepat 	Ordinal
<p>Sumber : Rivai dan Sagala (2013,860) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.”</p>			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan kesamaan atau kecocokan hasil pengamatan sesuai dengan fakta yang ada. Pengamatan uji reliabilitas ini dilaksanakan dengan rumus *Croanbach's Alpha*.

Menurut Sujarweni (2014, 192) menyatakan bahwa:

“Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner”.

Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Untuk menguji penelitian ini menggunakan *Croanbach's Alpha* Sujarweni (2014,192) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} : Koefisien reliabilitas

k : Banyaknya butir pertanyaan

σ_1^2 : Varians total

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrument ini berbentuk kuesioner dan skala bertingkat. Jika nilai Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabilitas mencukupi, sementara jika nilai Alpha Cronbach > 0,70 ini berarti seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten karena

memiliki reliabilitas yang kuat. Berikut adalah standar reliabilitas yang *Croanbach's Alpha* yaitu :

- Jika *Croanbach's Alpha* $> 0,90$ maka reliabilitas sempurna.
- Jika *Croanbach's Alpha* antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi.
- Jika *Croanbach's Alpha* antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat.
- Jika *Croanbach's Alpha* $< 0,50$ maka reliabilitas rendah.

2. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan demikian, sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , r_{hitung} dapat dilihat pada table *corrected item-total correlation*. Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut valid, sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. (Sujarweni 2014,192)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

R_{xy} : Koefisien Korelasi X dan Y

N : Jumlah Subjek

X : Jumlah Skor Soal

Y : Jumlah Skor Total

Adapun keputusan uji validitas yaitu, sebagai berikut :

- Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan hasil yang valid.
- Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan hasil yang tidak valid.

3. Uji Asumsi Regresi

Uji asumsi regresi merupakan pengujian asumsi statistik agar data sample yang diolah benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan, pengujian meliputi:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2016,154) menyatakan bahwa:

“Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, *variable independen*, *variable dependen* atau keduanya mempunyai distribusi normal”.

Pendeteksian normalitas secara statistik adalah dengan menggunakan grafik normal P-P-Plot. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji *Multikolinearitas*

Menurut Ghozali (2016,103) menyatakan bahwa:

“Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas”.

Pengujian ini menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut dan sebaliknya.

c. Uji *Heterokedastisitas*

Menurut Ghozali (2016,134) menyatakan bahwa:

“Uji *Heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian

dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut *homoskedastisitas*”.

Dan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas* atau yang terjadi *Heteroskedastisitas* kebanyakan data *cross section* mengandung situasi *Heteroskedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

d. Uji *Autokorelasi*

Menurut Ghozali (2016,107) menyatakan bahwa:

“Uji *Autokorelasi* bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut runtut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *autokorelasi* ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Durbin–Watson*”.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji *Durbin–Watson* sebagai berikut :

- 1) Bila angka *Durbin –Watson* berada di bawah -2 , hal ini berarti *autokorelasi*.
- 2) Bila angka *Durbin–Watson* diantara -2 sampai $+2$, hal ini berarti tidak ada *autokorelasi*.
- 3) Bila angka *Durbin–Watson* di atas $+2$, hal ini berarti ada *autokorelasi* negatif.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu masalah tertentu yang akan diselidiki. Oleh karena hipotesis itu merupakan sesuatu anggapan sementara yang dalam penelitian ini adalah masih harus dibuktikan kebenarannya, dimana anggapan sementara bahwa: pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *variabel independen* terhadap *variabel dependen*, dimana hal ini dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji T dan F di atas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linier berganda (Sujarweni 2014, 149) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

b_0 = Bilangan Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

x_1 = Komp

x_2 = Lingkungan Kerja

e = Epsilon (pengaruh faktor lain)

b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016, 95) menyatakan bahwa:

“Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen dapat menjelaskan variable dependen”.

Pada penelitian ini koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan *variable independen*, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja menjelaskan *variable dependen* yaitu persepsi kemudahan. Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Nilai R^2 , memiliki range antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 semakin mendekati angka 1 maka semakin besar variable independen menjelaskan variabel

dependen, jika R diatas 0,5 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat, sebaliknya jika R dibawah 0,5 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen lemah.

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2 [(ryx1)(ryx2)(rx1x2)]}{1 - (rx1x2)^2}$$

Keterangan :

r : nilai Koefisien korelasi

X1 : variabel Kompensasi

X2 : variabel Lingkungan Kerja

Y : variabel Kepuasan Kerja

Kesimpulan :

- Jika $R^2 = 0$; maka tidak ada sedikitpun persentase kontribusi atas pengaruh yang diberikan kepada variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $R^2 = 1$; maka ada persentase kontribusi atas pengaruh yang diberikan kepada variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014, 97) menyatakan bahwa:

“Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)”.

Untuk menguji keterkaitan koefisien, uji t menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 23 dengan rumus untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 0 (nol) ; $p = 0$, maka *variabel independen* (variabel bebas) tidak memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap *variabel dependen*.
- Hipotesis alternative (H_a) ; $p < 0$, artinya ada hubungan negative antara *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen*.
- Hipotesis alternative (H_a) ; $p > 0$, artinya ada hubungan positif antara *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen*.
- Hipotesis alternative (H_a) ; $p \neq 0$, maka *variabel independen* (variabel bebas) memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap *variabel dependen*.

Rumus yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : Pengujian hipotesis

r : Koefisien korelasi

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah responden

Untuk menentukan nilai t_{tabel} digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha 0.05$) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$, dimana n adalah jumlah observasi/sampel dan k adalah jumlah variabel. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji f adalah pengujian yang dilakukan secara *simultan* terhadap suatu model uji yang dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh semua *variabel independen* secara

simultan terhadap *variabel dependen*. Juga untuk mengetahui apakah model regresi yang kita buat memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan. Uji F dilaksanakan untuk mengetahui akibat faktor bebas terhadap faktor terikat. Jika relevan berarti ikatan yang terjadi dapat terjadi untuk populasi. Adapun rumus untuk menguji uji f menurut Sujarweni (2014, 232) yaitu sebagai berikut:

$$F_h = R^2/k \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

DK : (n-k-1) derajat kebebasan

Pengujian membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)

b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)