

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN
KANTOR PADA PT. SINAR REKSA KENCANA (MENTARI
GROUP) KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Ita Gusvita Dewi ¹⁾, Susi Hendriani ²⁾, Dewita Suryati Ningsih ²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : Ita.gusvita0679@student.unri.ac.id

*Effect Of Compensation, Leadership And Work Environment On Job Satisfaction
Of Employees In The Office of PT. Sinar Mutual Kencana (Mentari Group)
Indragiri Hulu District*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, leadership and work environment on job satisfaction of office employees at PT. Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Indragiri Hulu Regency. The population in this study includes all employees of the office, amounting to 72 people. Primary data was collected by using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using multiple linear analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been selected is the census method (72 employees at PT. Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Indragiri Hulu Regency. The results showed that: 1) there was a positive and significant effect of compensation, leadership and work environment on job satisfaction of office employees at PT. Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Indragiri Hulu Regency, 2) there is a positive and partial effect of compensation on job satisfaction of office employees at PT. Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Indragiri Hulu Regency. 3) there is a positive and partial influence of leadership on job satisfaction of office employees at PT. Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Indragiri Hulu Regency. 4) there is a positive and partial effect of the work environment on job satisfaction of office employees at PT. Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Indragiri Hulu Regency.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Secara umum, karyawan mengharapkan masa depan, sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Oleh karena itu,

perusahaan melalui para managernya harus dapat mempersiapkan pekerjanya untuk meng-hadapi perubahan, baik perubahan yang datang dari perusahaan maupun yang datang dari pekerjanya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah di-pahami kepuasan karyawan bekerja di dalam

organisasi tersebut, karena kepuasan kerja inilah yang menentukan tindakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan suatu bisnis. Tetapi hal tersebut tentunya harus di dukung oleh faktor faktor yang lain pula agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada, persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh

Pada era globalisasi ini, dimana banyak investor dari luar negeri yang berinvestasi didalam negeri, perusahaan di tuntut lebih meningkatkan efektivitas dan efisien dalam melakukan aktivitas bisnisnya sesuai dengan tujuan organisasi dan untuk dapat bisa bertahan sehingga persaingan menjadi lebih sengit dan memaksa perusahaan untuk meningkatkan lagi kualitas pekerjaan dari sudut berbagai aspek salah satunya pada aspek sumber daya manusia.

Menurut Vecchio (Wibowo 2016), menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang

yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan karyawan ialah uang. Uang adalah salah satu alasan untuk bekerja, namun uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja.

Sedangkan menurut Handoko (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Penelitian ini memperlakukan kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja serta bermaksud mengkaji seberapa kuat pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Kabupaten Indragiri Hulu.

Secara garis besar kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, Menurut Sunyonto (2012), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerjaan tersebut ditampilkan pada sikap kerja positif karyawan terhadap

pekerjaanya serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Banyak sekali masalah atau kasus perselisihan antara pekerja dan pihak perusahaan yang sebagian besar pokok permasalahannya adalah ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Artinya apabila kepuasan kerja karyawan dinilai rendah, maka akan mengakibatkan kondisi yang buruk dalam perusahaan tersebut. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri karena karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan dapat dihargai sehingga memberikan suatu motivasi terhadap karyawan untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi, hal ini akan bermanfaat bagi perusahaan dimana secara langsung akan meningkatkan keuntungan (*profit*) perusahaan sebagai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Permasalahan Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan berada didalam perusahaan. Tingkat turnover karyawan pada PT Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Kabupaten Indragiri Hulu dalam lima tahun berfluktuasi. tingkat turnover Karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 5,71%. Hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan

mengundurkan diri berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja yang diperoleh. Salah satu penyebab meningkatnya turnover adalah karyawan merasa kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan dan sering keterlambatan gaji yang diterima karyawan dari perusahaan sehingga menyebabkan semangat karyawan dalam bekerja menurun.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti: tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Dari hasil wawancara saya dengan beberapa karyawan yang bekerja pada PT Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Kabupaten Indragiri Hulu memiliki status berbeda. Dalam wawancara ini diketahui masalah umum yang dirasakan oleh masing-masing karyawan adalah masalah yang berkaitan dengan kompensasi, seperti masalah pemberian bonus yang sudah jarang diterima terutama bagi karyawan yang memiliki anak yang sedang menempuh pendidikan dan masalah selanjutnya tentang keterlambatan pemberian gaji setiap bulan. Terkadang sampai dua bulan karyawan tidak gajian.

Keterlambatan ini sangat berpengaruh besar terhadap kebutuhan hidup karyawan bersama keluarganya, sehingga hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Seperti diketahui bahwa karyawan bekerja

pada suatu perusahaan mengharapkan sebuah gaji yang berbentuk finansial, fungsi dari gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup, jika pemberian kompensasi itu terlambat maka secara langsung dapat mengganggu kehidupan karyawan bersama keluarganya. Karyawanpun kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peranan besar dalam menciptakan kepuasan kerja dalam perusahaan. Pemimpin merupakan pemegang kendali secara keseluruhan dalam perusahaan yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan atau keterpurukan suatu perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan, ditemukan fenomena dalam kepemimpinan yaitu kurangnya pemberian penghargaan oleh pimpinan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik. Masalah lain yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam menyampaikan pendapat. Sikap pemimpin yang kurang terbuka menyebabkan karyawan sulit untuk memberikan ide ataupun saran dalam memajukan perusahaan. Fenomena ini mengakibatkan kepuasan kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja tempat karyawan

tersebut bekerja juga tidak kalah penting di dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Fenomena lingkungan kerja pada PT. Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Kabupaten Indragiri Hulu yaitu Suasana kerja yang kurang kondusif, adanya hubungan yang tidak baik antara karyawan, kurang harmonisnya antar karyawan dengan pimpinan, fasilitas atau alat kerja yang disediakan perusahaan belum memadai atau belum lengkap dan keamanan setiap karyawan yang tidak terjamin sehingga hal ini mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Mokaya et al (2013) menyatakan organisasi harus terus mengadakan perubahan kearah yang positif, karena tugasnya tidak hanya menarik staf yang tepat akan tetapi juga harus menciptakan dan mempertahankan motivasi kerja, sehingga tercipta kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan maka penulis telah melakukan penelitian lebih dalam mengenai masalah dan fenomena yang terjadi dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Sinar Reksa Kencana (Mentari Group) Kabupaten Indragiri Hulu”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

- kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu?
 3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu?
 4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu
4. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan untuk mengaplikasikan antara teori yang bersifat ilmiah yang telah diterima di bangku kuliah dengan yang ada di lapangan.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan mengenai kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini sebagai informasi dan pengetahuan tentang perusahaan bagi masyarakat umum dan untuk dijadikan sebagai bahan masukan atau tambahan bagi para peneliti yang ingin membahas variabel yang ada pada penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2012) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa

memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat; absensi, perputaran, tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Indikator Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Promosi (*promotion*) yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
3. Pengawasan (*supervision*) yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
4. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) mengartikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang maksudnya kompensasi yang dibayar dalam bentuk sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Indikator kompensasi

Menurut Simamora (2013) indikator adalah:

- 1) Upah dan gaji
Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji (*salary*) biasanya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
Tambahan-tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Program-program insentif di sesuaikan dengan memberikan biaya tambahan berdasarkan produktivitas penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan
Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pension,

dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan karyawan.

4) Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan fasilitas dapat mewakili jumlah subansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal.

Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok dengan bersikap adil pada setiap karyawan, mampu memotivasi, menciptakan rasa aman, menjadi sumber inspirasi dan bersikap menghargai untuk menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan organisasi.

Indikator Kepemimpinan

1. Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Kebutuhan berprestasi adalah motivasi atau dorongan yang dimiliki seseorang akan perlunya memiliki prestasi atau kesuksesan dalam bekerja.
3. Kebijakan adalah kemampuan intelektual yang dimiliki seseorang dalam mengambil sebuah kebijakan dengan tepat.
4. Ketegasan atau empati adalah sikap bijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam memutuskan suatu sikap atau kebijakan.
5. Kepercayaan diri adalah rasa percaya diri yang dimiliki oleh

seseorang untuk dapat menghasilkan karya ataupun prestasi dalam bekerja.

6. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk mengeluarkan idea atau pendapat maupun dalam mengatasi setiap persoalan yang dihadapi.

Lingkungan Kerja

Lusster dalam Nawawi (2013) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas.

Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sunyoto (2012):

1. Hubungan dengan karyawan
2. Suasana kerja
3. Fasilitas kerja
4. Keamanan

Hipotesis Penelitian

Dari latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu :

- H1: Terdapat kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu.
- H2: Terdapat kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar

Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu.

H3: Terdapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu

H4: Terdapat kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu

mengemukakan saran yang dianggap perlu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 1

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0.421	0.231	Valid
2		KK2	0.391	0.231	Valid
3		KK3	0.562	0.231	Valid
4		KK4	0.610	0.231	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu pada PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu.

Populasi dan sampel

Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor pada PT. Sinar Reksa Kencana Mentari Group Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 72 orang. teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan

Berdasarkan dari Tabel 1 di atas dapat di lihat bahwa untuk variabel Kepuasan digunakan 4 item pertanyaan, Pada uji validitas jumlah dari r hitung harus lebih besar dari r tabel. rumus untuk mencari nilai, $df = (N-2)$ dilihat pada tabel r, $n =$ jumlah responden $72 - 2 = 70$ dan hasil t tabel yaitu 0.231 dimana nilai r hitung harus lebih besar dari nilai t tabel dan pada tabel di atas seluruh dari item pertanyaan r hitung sudah lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan valid

Uji Validitas Kompensasi

Tabel 2

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	Kompensasi (X ₁)	KO1	0.471	0.231	Valid
2		KO2	0.576	0.231	Valid
3		KO3	0.484	0.231	Valid
4		KO4	0.540	0.231	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan dari Tabel 2 di atas dapat di lihat bahwa untuk variabel kompensasi digunakan 4 item pertanyaan, Pada uji validitas jumlah dari r hitung harus lebih besar dari r tabel. rumus untuk mencari nilai : $df = (N-2)$ dilihat pada tabel r,

$n = \text{jumlah responden} - 2 = 70$ dan hasil t tabel yaitu 0.231 dimana nilai r hitung harus lebih besar dari nilai t tabel dan pada tabel di atas seluruh dari item pertanyaan r hitung sudah lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan hasil yang diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel yang berarti data tersebut valid.

Uji Validitas Kepemimpinan

Tabel 3

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	Kepemimpinan (X_2)	Kep1	0.374	0.231	Valid
2		Kep2	0.564	0.231	Valid
3		Kep3	0.474	0.231	Valid
4		Kep4	0.424	0.231	Valid
5		Kep5	0.412	0.231	Valid
6		Kep6	0.289	0.231	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan dari Tabel 3 di atas dapat di lihat bahwa untuk variabel kepemimpinan digunakan 6 item pertanyaan, Pada uji validitas jumlah dari r hitung harus lebih besar dari r tabel. rumus untuk mencari nilai : $df = (N-2)$ dilihat pada tabel r , $n = \text{jumlah responden} - 2 = 70$ dan hasil t tabel yaitu 0.231 dimana nilai r hitung harus lebih besar dari nilai t tabel dan pada tabel di atas seluruh dari item pertanyaan r hitung sudah lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan hasil yang diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel yang berarti data valid.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	Lingkungan Kerja (X_3)	LK1	0.568	0.231	Valid
2		LK2	0.562	0.231	Valid
3		LK3	0.476	0.231	Valid
4		LK4	0.630	0.231	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan dari Tabel 4 di atas dapat di lihat bahwa untuk variabel lingkungan kerja digunakan 4 item pertanyaan, Pada uji validitas jumlah dari r hitung harus lebih besar dari r tabel. rumus untuk mencari nilai : $df = (N-2)$ dilihat pada tabel r , $n = \text{jumlah responden} - 2 = 70$ dan hasil t tabel yaitu 0.231 dimana nilai r hitung harus lebih besar dari nilai t tabel dan pada tabel di atas seluruh dari item pertanyaan r hitung sudah lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan hasil yang diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel yang berarti data valid.

Uji Reabilitas

Tabel 5

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
1	Kepuasan Kerja	0,619	0.6	Reliabel
2	Kompensasi	0,624	0.6	Reliabel
3	Kepemimpinan	0,626	0.6	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,616	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5 berdasarkan pengolahan data dengan aplikasi SPSS, diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $>$ 0.60. artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau handal (dapat dipercaya). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

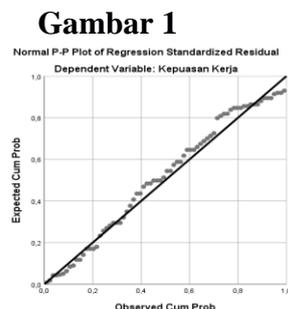
Tabel 6 Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51620572
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,055
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat disampaikan hasil sesuai dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* yang ditunjukkan oleh tabel tersebut, maka diperoleh nilai Unstandardized Residual atau Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena data yang dianalisis telah memenuhi kriteria uji normalitas.

Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan 2021

Pada gambar *Normal PP Plot Of Regression* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,978	1,023
	Kepemimpinan	,931	1,074
	Lingkungan Kerja	,951	1,051

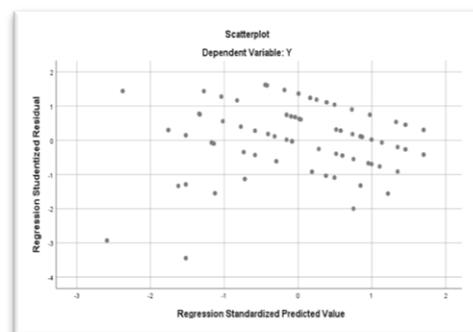
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 7 dimana VIF kompensasi (X_1) sebesar 1,023, kepemimpinan (X_2) sebesar 1,074 dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,051 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak dapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Scatterplot



Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,006	3,179		1,574	,120
	Kompensasi	,179	,121	,176	2,473	,045
	Kepemimpinan	,240	,107	,262	2,237	,029
	Lingkungan kerja	,235	,139	,190	2,696	,094

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan 2021

Persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pertama di rumuskan : $Y = 5.006 + 0.179 X_1 + 0.240 X_2 + 0.235 X_3 + e$

Keterangan :

Niai konstanta (a) sebesar 5.006. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja di asumsikan nol (0), maka kepuasan kerja akan bernilai 5.006.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.179, artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan sebesar 0.179 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0.240, artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan sebesar 0.240 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.235, artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan sebesar 0.139 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua factor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak di masukan dalam persamaan.

Uji Simultan F

Tabel 9 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,432	3	13,811	5,754	,001 ^b
	Residual	163,220	68	2,400		
	Total	204,653	71			

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

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan pada Tabel 9 Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistic F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 5,754 pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 3 (df2) = n-k-1 = 72-3-1= 68, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0.05 adalah 3,98 dengan demikian F hitung = 5,754 >F tabel = 3,98 pada tingkat signifikansi 0.001, karena probabilitasnya signifikansi jauh

lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat di pergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pada PT Sinar Reksa Kencana Kabupaten Indragiri Hulu atau dapat dikatakan bahwa kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Sinar Reksa Kencana Kabupaten Indragiri Hulu.

Uji t

Tabel 10 Hasil Uji Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,006	3,179		1,574	,120
	Kompensasi	,179	,121	,176	2,473	,045
	Kepemimpinan	,240	,107	,262	2,237	,029
	Lingkungan kerja	,235	,139	,190	2,696	,094

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan pada 10 dengan t-test untuk mendapatkan t tabel dengan rumus $(df2) = n-k-1 = 68$, dimana n= jumlah sampel, dan K = jumlah variabel indeviden Kompensasi dan dapat dilihat nilai t tabel sebesar 1.995, dengan demikian t hitung = 2,473 > t tabel =1.995 dan nilai signifikan sebesar 0,045 (sig< 0.05). berdasarkan analisis data diatas disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. sinar reksa kencana di Kabupaten Indragiri Hulu, sehingga hipotesis nol (H_0) di tolak dan (H_1) diterima, dengan demikian hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan di peroleh nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_2)

sebesar 2,237 sedangkan t tabel adalah 1.995 dengan demikian t hitung = 2,237 > t tabel = 1.995 dan nilai signifikan sebesar 0,029 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sinar Reksa Kencana Kabupaten Indragiri Hulu sehingga hipotesis (H_0) ditolak dan (H_2) diterima, dengan demikian hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan di peroleh t hitung variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,696 sedangkan t tabel adalah 1.995 dengan demikian t hitung = 2,696 > t tabel = 1.995 dan nilai signifikan sebesar 0,094 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sinar Reksa Kencana Kabupaten Indragiri Hulu sehingga hipotesis (H_0) ditolak dan (H_3) diterima, dengan demikian hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,550	,267	1,54929

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

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,550 bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor yang

dijelaskan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 45,0% sedangkan sisanya ($100\% - 55,0\% = 45\%$) di pengaruhi oleh variabel yang lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan dan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dari hasil uji f diketahui f hitung sebesar 5,754, maka jika f hitung ($5,754 > f$ tabel (3,98) dengan signifikan(0,001) < 0,05. Artinya variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,179, artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,179 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,240 . artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,240 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,235. artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,235 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Dari hasil uji t mengenai variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai t hitung ($2,696 > t$ tabel (1,995) dengan signifikan 0,094 < 0,05.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan . namun kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan seringkali keterlambatan pembayaran gaji oleh perusahaan kepada karyawan.
 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian masih ada pemimpin yang belum berorientasi pada pencapaian prestasi karyawan dan pimpinan belum memiliki sifat yang bijak dan cerdas dalam mengambil resiko dalam keputusan yang diambil.
 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tanggapan responden ternyata masih ada karyawan yang merasa hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis dan suasana ditempat kerja kurang menyenangkan.
2. Untuk dapat mengoptimalkan kompensasi perlu ditinjau ulang mengenai besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan dan tidak adanya keterlambatan pembayaran gaji oleh perusahaan agar apa yang diharapkan oleh karyawan sesuai dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
 3. Untuk mengoptimalkan kepemimpinan dapat dilakukan yaitu Pimpinan sudah harus berorientasi kepada capaian prestasi karyawan dan pimpinan harus memiliki sifat yang bijak dan cerdas dalam memutuskan setiap masalah yang diambil.
 4. Untuk mengoptimalkan variabel lingkungan kerja perlu menciptakan hubungan yang harmonis sesama karyawan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar tercapainya titik kepuasan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti Rini dan Iverizkinawati. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Jurnal Ilman, Vol.6, No 1.

Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : UNDIP CET V.

Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan*

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah ada dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya antar karyawan harus terjalin kerjasama yang baik agar pekerjaan dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan perusahaan harus menerapkan pekerjaan sesuai dengan keahliannya atau dapat dilakukan training sesuai dengan kebutuhan karyawan.

- Praktik*). Jakarta: PT. Rajafindo Persada
- Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif-Teori dan Aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Lumentut, M. D. S. Dan Dotulong, L. O. H. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal Manajemen Vol. 3 No. 1, ejournal.unsrat.ac.id
- Mokaya, Samuel Obino, Musau, Jacqueline Lovega, Wagoki, Juma dan Karanja, Kabare . 2013. *Effects of Organizational Work Condition son Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya*. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2 No. 2.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins,S.P., dan T. A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 2
- Sudarno, dkk. 2016. *Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo*. *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 2
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Surlianto, Nadapdap Hendrik Johannes. 2020. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kebun Kelapa Sawit di PT. Mandiri Kapital Jaya, Bidara Estate*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* Vol. 21 No 2, E-ISSN. 2614-4212
- Tarigan Marthalina BR, dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dewa Rencana Perangin-angin (Bidang Agribisnis Perkebunan Kelapa Sawit)*. *Jurnal Ilmiah Simantek* Vol. 2 No 4 ISSN. 2550-0414
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.