

THE ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES' SATISFACTORY AT PT DUTA PALMA NUSANTARA SEI KUKO KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Mimim Aulia¹, Rr. Sri Kartikowati², Hardisem Syabrus³

Email: Mimimaulia22@gmail.com¹, tikokuliah75@gmail.com², Hardisem.syabrus@gmail.com³

Phone Number: 0822838383149

*Economic Education Studies Program
Faculty of Teacher and Education
Riau University*

Abstract: *This research is motivated by the problem of employee job satisfaction with the aim to determine the factors that affect employee job satisfaction. The subjects of this study were employees of PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko, totaling 433 people, the sample selection used the Slovin formula and used purposive sampling technique with a sample of 82 respondents. The data used are primary data and secondary data with data collection techniques using questionnaires and documentation. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis and Determination Coefficient Test which is processed through the SPSS For Windowa version 22 and Microsoft Excel program. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on employee job satisfaction by 35.9% and the work environment has a significant effect on employee job satisfaction by 35.0% and simultaneously compensation and work environment have a significant effect on employee job satisfaction at PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. by 43.0%.*

Key Words : *Job Satisfaction, Compensation, Work Environment*

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT DUTA PALMA NUSANTARA SEI KUKO KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Mimim Aulia¹, Rr. Sri Kartikowati², Hardisem Syabrus³

Email: Mimimaulia22@gmail.com¹, tikokuliah75@gmail.com², Hardisem.syabrus@gmail.com³
Phone Number: 0822838383149

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan Sosial
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi oleh masalah kepuasan kerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko yang berjumlah 433 orang, pemilihan sampel menggunakan rumus slovin dan menggunakan teknik purposive sampling dengan itu diperoleh sampel sebanyak 82 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Koefisien Determinasi yang diproses melalui program SPSS For Window versi 22 dan program Microsoft exell*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 35,9% dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 35,0% serta secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko sebesar 43,0%.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan, kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dengan tercapainya tingkat kepuasan karyawan dapat memberikan umpan balik bagi motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi berdasarkan kemampuan, keterampilan dan pengalaman.

Menurut Rivai (2011) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dijadikan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Kepuasan merupakan sikap atau respon seseorang terhadap pekerjaan yang menggambarkan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan, sehingga apabila karyawan merasa puas maka akan dapat berpengaruh terhadap bagaimana pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko berdiri pada tahun 1987, bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri minyak kelapa sawit; yang beralokasi di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Data yang diperoleh dari PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko bahwa dalam lima tahun terakhir, terjadi penurunan jumlah karyawan. Hal ini disebabkan oleh penurunan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, sehingga akan menjadi pemicu bagi karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya karena mereka merasa tingkat kepuasan semakin lama semakin menurun. Jika hal ini dibiarkan maka akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan.

Menurut Rivai (2011) turn over merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara mengukur tingkat labour turn over. Dapat kita lihat melalui Table 1.1 data tingkat labour turn over karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Serta Tingkat Labour Turn Over PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan akhir tahun	Tingkat LTO %
		Masuk	Keluar		
2016	456	17	21	452	4,62%
2017	452	8	11	449	2,44%
2018	449	8	13	444	2,91%
2019	444	9	14	439	3,17%
2020	439	11	17	433	3,89%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel.1 menunjukkan terjadinya kompetensi peningkatan LTO dari tahun 2018, 2019, 2020, PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko mengalami fluktuasi. Turn over yang tinggi memberikan dampak moral dan juga produktivitas tim, selain itu perusahaan juga dapat merugi secara financial. Hal ini dapat dilihat perhitungan perbandingan dengan fee per-level karyawan dengan output perusahaan. Sederhananya, apa yang dikeluarkan perusahaan tidak sebanding dengan yang didapatkan perusahaan pada periode terjadinya turn over yang tinggi.

Apabila tingkat LTO pada perusahaan rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan tersebut, dan sebaliknya jika tingkat LTO semakin lama semakin meningkat ini menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan, data perkembangan gaji atau upah dan premi pada PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Gaji dan Premi Karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko

Tahun	Gaji pokok	premi perbulan	Jumlah upah dan premi
2016	2.200.000	600.000	2.800.000
2017	2.350.000	600.000	2.950.000
2018	2.550.000	700.000	3.250.000
2019	2.700.000	700.000	3.400.000
2020	2.950.000	800.000	3.750.000

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari Tabel.2 terlihat bahwa tingkat gaji atau upah karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu staf karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko bahwa pemberian gaji berdasarkan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun mengalami peningkatan gaji pokok tiap tahunnya, bukan berarti merupakan faktor utama yang menjadi tolak ukur kepuasan bagi karyawan, akan tetapi fasilitas, dan premi yang diberikan masih dirasa kurang mencukupi bagi karyawan itu sendiri, atau bisa jadi terdapat faktor lainnya yang dirasa lebih menciptakan rasa puas dalam bekerja bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pentingnya kepuasan kerja jelas sangat berpengaruh cukup besar, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya organisasi yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Salah satunya pendapat dari (Nuraini, 2013) yang mengatakan ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja yaitu: upah yang cukup (kompensasi), perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sinambela (2016) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: ketentraman dalam bekerja, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, Kompensasi, fasilitas kerja, keterampilan dalam bekerja.

Dari faktor-faktor tersebut dan dengan keadaan yang terjadi di perusahaan, maka didapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko diantaranya, kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut

Hasibuan (2013) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan sedangkan lingkungan kerja menurut Nuraini (2013) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Di PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko yang berlokasi di Kecamatan Benai, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Februari-April 2020. Penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Populasi yang akan ditetapkan oleh peneliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko yang berjumlah 433 orang. Mengingat waktu dan biaya yang cukup besar dalam mengambil data maka peneliti dapat menentukan data dengan menggunakan rumus slovin. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu suatu penarikan sampel probabilitas yang dilakukan dengan kriteria tertentu yaitu karyawan bagian perkebunan, karyawan bagian kantor, karyawan bagian pabrik, karyawan bagian keamanan. Dengan demikian sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket dan teknik dokumentasi. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji prasyarat dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini tabel distribusi variabel kompensasi PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Variabel Kompensasi PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	35-40	Sangat memuaskan	8	9,76%
2.	30-34	memuaskan	13	15,85%
3.	25-29	cukup memuaskan	36	43,90%
4.	20-24	Tidak memuaskan	25	30,49%
Jumlah			82	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel.3 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi termasuk pada golongan kategori cukup memuaskan yaitu sebesar 43,90%. Menurut Wirawan (2015) kompensasi adalah imbalan finansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memikat karyawan, mengikat karyawan dan memotivasi karyawan untuk semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Kompensasi dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan, dengan memberikan gaji yang layak dan adil maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya dan dapat juga menentramkan bathin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Pembayaran gaji pada PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko yaitu berdasarkan UU peraturan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga pembayaran gaji ditetapkan berdasarkan jabatan yang di pegang oleh setiap karyawan. Berikut ini tabel distribusi variabel lingkungan kerja PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Variabel Lingkungan Kerja PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	36-40	Sangat memuaskan	9	10,98%
2.	31-35	Memuaskan	13	15,85%
3.	26-30	cukup memuaskan	51	62,19%
4.	21-25	Tidak memuaskan	9	10,98%
Jumlah			82	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel.4 dapat diketahui lingkungan kerja pada PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko tergolong dalam kategori cukup memuaskan dengan persentase sebesar 62,19%. Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti pewarnaan, penerangan, suara bising, udara, keamanan, dan kebersihan sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti, struktur kerja, tanggung jawab, rekan kerja, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja pada PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko tergolong dalam kategori cukup memuaskan, hal ini dikarenakan karyawan merasa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan tenang dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja ditempat dia bekerja maka karyawan merasa nyaman melaksanakan aktivitas pekerjaan di tempat dia bekerja. Dan sebaliknya jika karyawan tidak menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

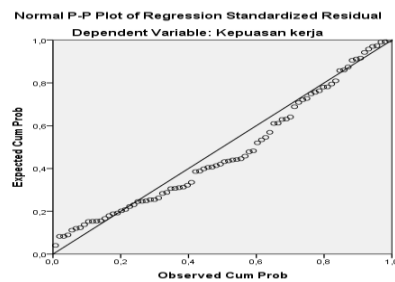
Tabel 5. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	35-40	Sangat memuaskan	13	15,85%
2.	31-34	Memuaskan	12	14,63%
3.	27-30	cukup memuaskan	32	39,02%
4.	23-26	Tidak memuaskan	25	30,50%
Jumlah			82	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel.5 dapat diketahui kepuasan kerja pada PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko berada pada kategori cukup memuaskan dengan persentase 39.02%. Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada diri setiap individu. Apabila semakin banyak aspek didalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi dirasakan.

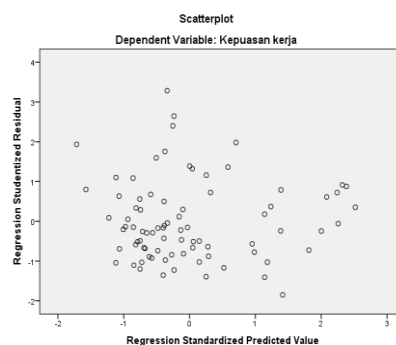
1. Uji normalitas



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual variabel kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini dikarenakan titik-titik distribusi terlihat terlihat menyebar atau mendekati disekitar garis diagonal dan penyebaran titik searah dengan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan Diagram Scatterplot Heterokedastisitas dapat kita lihat bahwa titik-titik yang menyebar pada diagram scatterplot heterokedastisitas tidak membentuk pola yang jelas, dimana titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, sehingga grafik tidak dapat dibaca dengan jelas, dengan demikian dapat dikatakan pada hasil penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3. Uji multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,027	2,668		1,884	0,063		
Kompensasi	0,359	0,113	0,364	3,175	0,002	0,535	1,868
Lingkungan kerja	0,35	0,111	0,362	3,16	0,002	0,535	1,868

Sumber: Data Olahan Hasil SPSS 2020

Berdasarkan Tabel.6 tidak terjadi gejala multikolinieritas, diketahui bahwa variabel X1 (kompensasi) memperoleh nilai VIF 1,868 dan tolerance 0,535 untuk variabel X2 (lingkungan kerja) memperoleh nilai VIF 1,868 dan nilai tolerance sebesar 0,535. Dari kedua variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada kedua variabel tersebut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,027	2,668		1,884	0,063		
Kompensasi	0,359	0,113	0,364	3,175	0,002	0,535	1,868
Lingkungan kerja	0,35	0,111	0,362	3,16	0,002	0,535	1,868

Sumber: Data olahan hasil SPSS 2020

Berdasarkan Tabel.7 persamaan nilai regresi yang didapatkan adalah $Y = 5,027 + 0,359X_1 + 0,350X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 5,027 artinya kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya 0, maka nilai kepuasan kerja Y bernilai 5,027. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,359. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 35,9% dan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,350. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 35,0% dengan kata lain variabel lain tetap.

a. Uji hipotesis

1. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,027	2,668		1,884	0,063		
Kompensasi	0,359	0,113	0,364	3,175	0,002	0,535	1,868
Lingkungan kerja	0,35	0,111	0,362	3,16	0,002	0,535	1,868

Sumber: Data olahan hasil SPSS 2020

2. Uji f

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1112,315	2	556,158	31,52	,000 ^b
Residual	1393,926	79	17,645		
Total	2506,241	81			

Sumber: Data Olahan Hasil SPSS 2020

Berdasarkan Tabel.9 analisis uji F ternyata nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,520 > 3,09$ artinya variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

3. Uji determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,666 ^a	0,444	0,43	4,20055	1,751

Sumber: Data Olahan Hasil SPSS 2020

Berdasarkan Tabel.10 dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,444 atau (44,4%) Nilai R square berkisar anatar 0 sampai dengan 1. Angka Adjusted R Square adalah 0,430 yang artinya 43,0% variabel terikat kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja dan sisanya 57% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 35,9%. Hasil pada penelitian ini memperkuat teori dari para ahli dan penelitian yang relevan. Menurut Nuaraini (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi (upah yang cukup). Dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja dan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dilaksanakan, dengan demikian karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 35,0%. Hasil pada penelitian ini memperkuat teori dari para ahli dan penelitian yang relevan. Menurut menurut Syaharuddin Y (2016) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan personel dalam hubungannya dengan pekerjaan dan mempunyai hubungan erat dengan karyawan termasuk didalamnya faktor fisik dan non fisik.

Pada dasarnya karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan mendukung satu sama lain. Dengan kata lain lingkungan kerja yang diperlukan harus kondusif, sehingga akan dapat menunjang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan erat dengan faktor-faktor yang ada disekitar karyawan, baik berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada kondisi kerja yang mendukung seperti: penerangan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, hubungan baik sesama rekan kerja, baik atasan sama bawahan maupun sesama karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 43.0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. Pada penelitian ini faktor kompensasi dan lingkungan kerja termasuk dalam kategori cukup memuaskan. Karyawan merasa sudah menerima kompensasi yang layak dan adil, serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis data yang sudah dipaparkan bahwa pengujian uji prasarat yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Berdasarkan data yang sudah dijelaskan terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan data yang telah di jelaskan bahwa titik-titik yang menyebar pada diagram scatterplot heterokedastisitas tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas. Berdasarkan data yang telah dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika $\text{tolerance} > 0,100$ nilai $\text{VIF} < 10,00$. Pada variable X1 nilai tolerance nya adalah sebesar $0,535 > \text{tolerance } 0,100$ dan pada variable X2 nilai tolerance sebesar $0,535 > \text{tolerance } 0,100$. Sedangkan nilai VIF variable X1 dan X2 adalah sebesar $1,868 < \text{VIF } 10,00$. Dengan demikian dapat dikatakan pada model regresi ini tidak ada gejala multikolinieritas.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 5,027 dan nilai regresi (b) kompensasi sebesar 0,359 dan lingkungan kerja sebesar 0,350, sehingga didapatkan persamaan regresinya adalah $Y = 5,027 + 0,359X_1 + 0,350X_2 + e$ Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Uji koefisien regresi secara parsial untuk variabel kompensasi diketahui sebesar nilai $t_{\text{hitung}} (3,175) > t_{\text{tabel}} (1,664)$ dan $\text{Sig. } (0,002) < (0,05)$. Dan untuk variabel lingkungan kerja $t_{\text{hitung}} 3,160 > t_{\text{tabel}} 1,664$ dan $\text{Sig. } (0,002) < (0,05)$. Hal ini menunjuk terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. Semakin besar rasa puas yang diperoleh oleh karyawan maka kinerja karyawan juga menjadi meningkat.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil data yang telah dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} \text{ adalah } 31,520 > F_{\text{tabel}} 3,09$. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Koefisien determinasi antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko adalah bahwa nilai

adjusted R square sebesar 0,430 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simulatan terhadap varibael Y sebesar 43,0%

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Simpulan yang dihasilkan pada penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompensasi secara signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja dan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada kondisi kerja yang mendukung seperti: penerangan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, hubungan baik sesama rekan kerja, baik atasan sama bawahan maupun sesama karyawan. Jika kompesasi dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan sudah baik maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang dilaksanakan.
3. Ada pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko. Pada penelitian ini faktor kompensasi dan lingkungan kerja termasuk dalam kategori cukup memuaskan. Karyawan merasa sudah menerima kompensasi yang layak dan adil, serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat direkomendasikan beberapa saran yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko.

1. Bagi karyawan dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauh mana tingkat kepuasannya dalam bekerja dengan demikian karyawan dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya.
2. Bagi perusahaan, lingkungan kerja pada PT Duta Palma Nusantara Sei Kuko sudah berada dalam klasifikasi cukup memuaskan, namun pada dimensi tersedianya fasilitas, sarana dan prasana serta suasana kerja perlu diperhatikan kembali. Pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik berupa fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

3. Bagi perusahaan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka peneliti menyarankan agar perusahaan selalu memperhatikan dan menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel lain seperti variabel penempatan karyawan berdasarkan keahlian, perasaan ingin diakui dan faktor psikologi sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. 2013. *Manajemen SumberDayakunci keberhasilan*. Jakarta: Bumi aksara
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai Veithzal. 2011. *Manajemem SumberDaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, Poltak, Lijan.2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syahrudin Y Samarinda. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 13, (1).
- Wirawan. 2015. *Manjemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Raja wali Pers.