

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PLAZA MEBEL FURNITURE CENTER PEKANBARU

Oleh : Kiki Annisa

kiki.annisa@student.unri.ac.id

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine how much influence the work environment and compensation on employee job satisfaction. The sample in this study was taken as many as 72 respondents and the technique used was Total Sampling. The data in this study used the survey method through questionnaires filled out by employees. Data obtained using simple regression analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on job satisfaction. compensation has a significant effect on job satisfaction. And simultaneously the work environment and compensation have a significant effect on employee job satisfaction. Further research is recommended to use other methods in examining job satisfaction, for example through in-depth interviews with respondents.

Keywords: Work Environment, Compensation, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era perdagangan bebas ini, persaingan dunia usaha di Indonesia semakin ketat, setiap perusahaan bersaing untuk menarik pelanggan dan mempertahankan eksistensinya di pasar. Termasuk dalam industri furniture yang saat ini tumbuh dan berkembang dengan pesat. Bisnis ini merupakan salah satu bisnis yang cukup menjanjikan dalam memberikan keuntungan yang relatif tinggi serta mendapatkan dukungan dari pemerintah Indonesia. Ini merupakan potensi ekonomi yang harus didorong terus pertumbuhannya agar dari waktu ke waktu mampu memberikan

kontribusi terhadap perekonomian daerah maupun nasional. (Hidayat, 2017).

Peluang

bisnis furniture semakin terbuka lebar di Indonesia dikarenakan pertumbuhan penduduk Indonesia yang semakin meningkat menyebabkan kebutuhan terhadap tempat tinggal semakin meningkat dan berpengaruh terhadap peningkatan permintaan masyarakat terhadap furniture. Ditambah lagi kayanya Indonesia terhadap bahan baku kayu yang tinggi kualitas menjadikan peluang bisnis furniture tidak akan kekurangan bahan baku bagi para pelaku usahanya. Oleh karena itu, Pemerintah

memprioritaskan pengembangan sektor padat karya berorientasi ekspor agar semakin produktif dan berdaya saing melalui kebijakan-kebijakan strategis (Kemenperin, 2017).

Di Pekanbaru sendiri, bisnis furniture sudah semakin menjamur. Laju pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat, menjadi pendorong laju pertumbuhan penduduknya. Hal ini yang menyebabkan peningkatan kebutuhan tempat tinggal dan menyebabkan peningkatan permintaan furniture. Selain itu permintaan akan furniture juga selalu datang dari pelaku usaha restoran, penginapan, villa, dan hotel yang membutuhkan furniture untuk menghias salah satu sudut tempat usaha.

Dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaannya. Hal ini dikarenakan hubungan perusahaan dengan karyawan tidak terlepas dari hubungan mutual simbiosis, hubungan kerjasama, saling membutuhkan dan saling menguntungkan.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan

dalam bekerja (Mangkunegara, 2013).

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat begitu pula sebaliknya. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Saat ini rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan seefektif mungkin dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Menurut Rachmawati (2007) kompensasi adalah salah satu cara organisasi

untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jika pemberian kompensasi tidak di berikan secara tepat menyebabkan karyawan tidak puas akan kompensasi yang di berikan perusahaan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai diimbangi dengan kesesuaian terhadap pangkat maupun tugas pekerjaan yang di bankan kepada karyawan, serta pembayaran kompensasi yang tepat waktu biasanya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena kebutuhan dasar karyawan dianggap telah terpenuhi. Pembayaran kompensasi kepada karyawan bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja, tetapi lebih diorientasikan pada pemenuhan kebutuhan fisik maupun sosial. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh para karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan kepuasan kerjanya pun juga akan semakin meningkat (Robbins, 2003).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu “Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru?”

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Menurut Siagian (2014) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan serta menaikkan produktivitas perusahaan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Rivai (2013) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Plaza Mebel (Furniture Center) Pekanbaru yang terletak di Jl. Soekarno Hatta, Tangkerang Baru, Pekanbaru, Riau 28282 dan waktu penelitian dimulai sejak 22 Oktober 2018 sampai selesai. Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru dipilih sebagai objek penelitian karena peneliti mendapatkan masalah dimana kepuasan karyawan dalam bekerja menurun dan menyebabkan absensi karyawan melebihi ketentuan serta

perputaran karyawan meningkat setiap tahunnya.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai karakteristik sama untuk diteliti (Sugiyono, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru yang berjumlah 72 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan responden penelitian yang berjumlah 72 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa data Primer yang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari melalui wawancara dengan HRD Plaza Mebel dan pengumpulan data dalam bentuk penyebaran daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada responden. Serta data Sekunder yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa data jumlah karyawan, keluar dan masuk karyawan, absensi karyawan, gambaran umum perusahaan, lingkungan kerja di perusahaan, bentuk kompensasi dalam perusahaan, visi dan misi, gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk menghitung

validitas butir soal digunakan rumus menurut (Ridwan & Sunarto, 2012).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2012). Dengan rumus:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Persamaan Regresi Linear Sederhana tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Response atau Variabel akibat (Dependent)

X = variable faktor penyebab (Independent)

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi linear masing - masing variable

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan atau seberapa berpengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel dependen. Apakah berpengaruh positif atau negative antara variabel independen dalam memprediksi nilai dari variabel dependen. Adapun bentuk dari persamaan regresi linear berganda untuk tiga variabel bebas menurut Sugiyono (2013) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat yaitu Kepuasan kerja Karyawan

a: Konstanta dari persamaan regresi berganda

b_1 : Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X_1 : Variabel Lingkungan Kerja

b_2 : Koefisien regresi Kompensasi

X_2 : Variabel Kompensasi

a dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

Dengan :

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1) (\sum Y)$$

$$B = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1) (\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2) (\sum Y)$$

$$E = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel terikat.

Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dengan rumus:

$$R^2 = \frac{b(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a\sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t (uji koefisien parsial) adalah untuk mengetahui secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai Hitung

n = Jumlah Sampel

r = Koefisien Korelasi

H_a (Alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 (Nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

2. Uji simultan (Uji F)

Uji f (koefisien simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan F hitung:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = banyaknya variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan degree of freedom = n-2. Maka diketahui r_{tabel} adalah $72-2=70$, dengan taraf signifikansi 0,05 dan pengujian 2 arah didapat r_{tabel} sebesar 0,231. dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel lingkungan

kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 3.18

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cornbach's Alpha | r_{tabel} | Nilai batas | Keterangan |
|------------------|------------------|-------------|-------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,858 | 0,231 | 0,60 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,879 | 0,231 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,887 | 0,231 | 0,60 | Reliabel |

bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki *cornbach's alpha* diatas 0,60. Nilai pada kolom *cornbach's alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} maupun nilai batas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk pernyataan adalah reliabel atau dapat diterima.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.19

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 6.022 | 1.286 | | 4.681 | .000 |
| Lingkungan Kerja | 1.969 | .089 | .935 | 22.033 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 6,022 + 1,969 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 6,022
Ini dapat diartikan jika lingkungan kerja nilainya nol (0) maka kepuasan kerja bernilai 6,022
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 1,969
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,969.

Tabel 3.20

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 4.419 | 1.201 | | 3.681 | .000 |
| Kompensasi | 1.409 | .057 | .948 | 24.930 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 4,419 + 1,409 \text{ Kompensasi}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 4,419
Ini dapat diartikan jika kompensasi nilainya nol (0) maka kepuasan kerja bernilai 4,419
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah 1,409
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,409

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.21

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.282 | 1.126 | | 3.804 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .761 | .232 | .361 | 3.277 | .002 |
| | Kompensasi | .901 | .164 | .606 | 5.501 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,282 + 0,761 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,901 \text{ Kompensasi}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 4,282
Ini dapat diartikan jika lingkungan kerja dan kompensasi nilainya nol (0) maka kepuasan kerja bernilai 4,282
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 0,761
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,761
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) adalah 0,901
Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,901

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.22

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .935 ^a | .874 | .872 | 2.314 |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent variable: Kepuasan Kerja

diperoleh *R square* sebesar 0,874. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 87,4%. Sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 3.23

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .948 ^a | .899 | .897 | 2.074 |

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent variable: Kepuasan Kerja

sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 89,9%. Sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 3.24
Hasil (R^2) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .955 ^a | .912 | .910 | 1.943 |

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

Dari tabel 3.23 diatas diperoleh *R square* sebesar 0,912. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 91,2%. Sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

F. Uji Hipotesis t (Parsial)

Tabel 3.25
Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.022 | 1.286 | | 4.681 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | 1.969 | .089 | .935 | 22.033 | .000 |

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 3.24 diatas diketahui t_{hitung} sebesar (22,033) > t_{tabel} (1,994) dengan tingkat sig. (0,000) < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan dapat diterima.

Tabel 3.26

Hasil Uji t Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.419 | 1.201 | | 3.681 | .000 |
| | Kompensasi | 1.409 | .057 | .948 | 24.930 | .000 |

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 3.24 diatas diketahui t_{hitung} sebesar (24,930) > t_{tabel} (1,994) dengan tingkat sig. (0,000) < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga, kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan dapat diterima.

G. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3.27
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2713.878 | 2 | 1356.939 | 359.328 | .000 ^a |
| | Residual | 260.566 | 69 | 3.776 | | |
| | Total | 2974.444 | 71 | | | |

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

Berdasarkan distribusi uji F_{tabel} untuk $df=69$ adalah sebesar 3,13. Nilai F_{hitung} sebesar 359,328 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi diduga, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang terdapat pada Plaza Mebel dapat dikategorikan baik. Dapat dilihat dari bangunan tempat kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan, suasana kerja yang kekeluargaan dan kondusif, serta tersedianya fasilitas penunjang dalam melakukan pekerjaan. Namun masih ada beberapa karyawan yang merasa lingkungan kerja perlu ditingkatkan lagi. Berdasarkan hasil analisis data, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru.
2. Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah adil dan sesuai serta dibayarkan tepat waktu. Namun masih ada beberapa responden yang berpendapat kompensasi masih perlu dikelola lebih baik lagi sesuai dengan perjanjian yang ada. Berdasarkan hasil analisis data, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula

kepuasan kerja karyawan Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru.

3. Kepuasan kerja karyawan pada Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru, dikategorikan cukup baik. Dilihat dari tanggapan responden berdasarkan dimensi yang diberikan, ada beberapa dalam kategori cukup baik yaitu kondisi pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Plaza Mebel Furniture Center Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja dan kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, dan begitu sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. **Bagi perusahaan**, Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan dan kondusif dalam lingkungan kerja. Pemilihan warna dinding ruangan kerja dan keamanan kerja dari pekerja pun perlu lebih diperbaiki lagi, sehingga kepuasan karyawan tetap terjaga di perusahaan dan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja secara

lebih optimal. Mengenai kompensasi, hendaknya perusahaan lebih meningkatkan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai karyawan, penghargaan tersebut dapat berbentuk pujian ataupun dalam bentuk bonus kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini perlu dilakukan sebab sekecil apapun perhatian atasan terhadap hasil kerja karyawan akan memiliki makna yang besar bagi karyawan karena merasa diakui dan dihargai keberadaannya di perusahaan sehingga nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**, pada penelitian mendatang hendaknya memperbesar populasi dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas selain area Pekanbaru. Selain itu pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya, seperti gaya kepemimpinan, *turnover* dengan tidak menghilangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kemenkes Nomor 261 Tahun 1998 tentang *Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Madura, Jeff. 2001. *Pengantar Bisnis, Buku 2, Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex A. 2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Rachmawati, andri dan Hanung Triatmoko. 2007. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan*. Makassar : Simposium Nasional Akuntansi X.
- Ridwan, & Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja grafindo persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Index
- Schuler, Randal S dan Jackson. 1996. *Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad ke 21, edisi keenam*. Jakarta: erlangga

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supranto, J. 2000. *Statistik (Teori dan Aplikasi), Edisi Keenam*. Jakarta, Erlangga.
- Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2001, *Metodologi Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum