PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA UNIT DUMAI

Oleh: Tuntun Elisabeth Pasaribu
Pembimbing : Suryalena
Email: tuntun.elisabeth4328@student.unri.ac.id
Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi.
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau.
Pekanbaru. Indonesia Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293
Telp/Fax.0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work environment partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool which was distributed to 50 respondents to permanent employees at PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Dumai Unit. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 26.0 by conducting validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, analysis of determination (R2) and hypothesis testing with t test testing (partial) and F test (simultaneous). The results showed that the first hypothesis testing, namely the provision of compensation has a positive effect on job satisfaction. Testing the second hypothesis that the work environment has a positive effect on job satisfaction. The results of the F test that the provision of compensation and the work environment simultaneously have a positive effect on employee job satisfaction

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat membuat perkembangan dunia industri kian modern sehingga membuat kehidupan manusia ikut berkembang. Banyaknya industri-industri mulai dari skala kecil sampai besar yang menjamur membuat setiap perusahaan saling bersaing untuk mempertahankan perusahaannya agar tetap berlangsung. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan membuat keunggulan-keungulan dalam perusahaannya sehingga perusahaan mampu untuk tetap mempertahankan kelangsungan perusahaan. Dalam hal mempertahankankelangsungan perusahaan banyak aspek yang harus di perhatikan mulai dari meningkatkan kualitas dan kuantitas. Dalam meningkatkan hal tersebut tidak hanya bergantung pada faktor teknologi modern, modal, dan bahan baku yang bermutu saja, tetapi juga sangat bergantung pada sumber daya manusia didalam perusahaan yang menjadi roda pengerak setiap aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia adalah roda penggerak dalam kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins 2007). Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan satu hal yang sangat personal, artinya yang bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan dan mempunyai sifat yang tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lainnya (Riansari 2012). kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan tehadap pekerjaannya tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dirasakan oleh seorang karyawan dan akan menimbulkan dampak positif bagi organisasi seperti, kedisiplinan dalam bekerja, serta semangat kerja yang tinggi.

Salah satu yang mempengaruhi kepusan kerja karyawan adalah kompensasi yaitu apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Siagian 2006). Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu

lingkungan dimana karyawan bekerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas kepadanya (Nitisemito 2011). Situasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yaitu kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, dan juga sistem kerja yang mendukung tentunya juga akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat diimbangi dengan pemberian sarana dan prasarana yang mendukung segala aktivitas yang diperlukan karyawan dan perusahaan.

Adapun lokasi dari penelitian ini adalah PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai merupakan salah satu anak dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III, IV, dan V. dimana PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyimpanan Liquid CPO dan Produk diversifikasi lainnya. PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai berada di jalan datuk laksamana, Dumai, Riau.

Berdasarkan hasil prasurvei di lapangan terdapat beberapa hal yang menunjukkan masi rendahnya kepusan kerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai. Masi adanya karyawan yang datang terlambat, masi di temukan beberpa karyawan yang keluar masuk pada saat jam kerja. Adapun usaha yang sudah di lakukan oleh PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai sudah memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan berupa kompensasi financial dan non financial. Selain itu pihak perusahaan juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya, yaitu menyediaan fasilitas yang memadai seperti lemari penyimpanan barang, bangunan tempat kerja yang cukup luas, ventilasi udara, pendingin ruangan, penerangan, meja, kursi, dan kantin. Selain itu perusahaan juga memberikan peralatan kerja yang memadai seperti masker, sarung tangan, topi, dan baju seragam.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah diuraikan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik namun kepuasan kerja karyawan masih rendah. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan Tetap Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai"**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah yang akan dibahas adalah "Apakah

pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai" ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.

Manfaat Penelitian

a.Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

b.Manfaat praktis

1.Bagi Penulis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.

2.Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.

3.Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti penelitian yang sejenis.

Tinjauan Pustaka

Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan yang mana kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (kawina 2020). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan yang mana kompensasi menjadi alasan utama

mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (kawina 2020).

Terdapat beberapa bentuk pemberian kompensasi yaitu (kawina 2020):

Kompensasi Financial

a) Langsung yaitu pembayaran pokok (gaji atau upah), pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham), pembayaran tertangguh (tabungan hari tua, saham komulatif).
b) Tidak langsung yaitu asuransi, pesangon, pensiun, hari besar, cuti, sakit, kendaraan, rumah, dan biaya pindah.

Kompensasi non financial

c) Pengembangan karir
d) Aman dalam jabatan
e) Pengakuan karya
f) Lingkungan kerja kondusif
g) Nyaman bekerja
h) Mendapat pujian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Nitisemito 2011).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja individual yang sekaligus menungkatkan produktivitas perusahaan perlu untuk mendesain lingkungan kerja, hal ini untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga karyawan merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja Tohardi dalam (Sopiah 2018).

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi (Siagian 2014) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
   a. Bangunan tempat kerja
   b. Peralatan kerja yang memadai
   c. Fasilitas
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
   a. Hubungan rekan kerja setingkat
   b. Hubungan atasan dengan karyawan
   c. Kerjasama antar karyawan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya (Suwatno 2011). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Hasibuan dalam (Bintoro 2017). Terdadapat enam dimensi dalam kepuasan kerja (Luthans 2006) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju dan belajar
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya,

kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.

3. Kesempatan promosi, yaitu berhubungann dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
4. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara akaryawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan.
6. Kondisi kerja, yaitu menyangkut dengan fasilitas sarana dan prasarana

Hubungan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

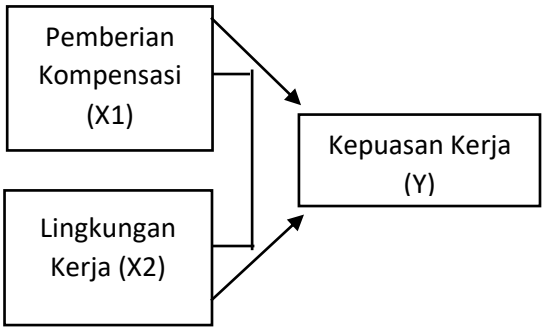
Kepuasan kerja merupakan variabel kompleks yang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, komitmen, serta gaya kepemimpinan (Mathis 2009). Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah di lakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah (Putranto 2013) hasil penelitian menyatakan bahwa Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Hasibuan 2005) mengatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya adalah (Andini 2017) Hasil penelitian menyatakan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama di antaranya antara lain penelitian oleh mukti (Wibowo 2014).

Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, penulis memberikan gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pikir berikut :



Hipotesis Penelitian

H1: Diduga pemberian kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan tetap PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.

H2: Diduga lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tetap PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.

H3: Diduga pemberian kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tetap PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.

Teknik Pengukuran

Untuk mendapat data-data yang berkaitan dengan variabel pemberian motivasi, lingkungan kerja dan

semangat kerja digunakan instrument berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (5,4,3,2,1). Skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal.

Teknik pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*, dimana responden menyatakan tidak setuju atau setuju mengenai pernyataan atas objek perilaku, objek orang, atau kejadian (Kuncoro 2003).

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analis data dengan prosedur statistik. Data-data tersebut angka yang berasal dari koesioner pada karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai. Dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Data yang telah diolah kemudian di deskriptifkan yaitu berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan diwilayah kota Dumai dengan objek penelitian yaitu pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai jalan Datuk Laksamana, Dumai, Riau

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono 2006). adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai berjumlah 50 karyawan tetap.

Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan diskusi

Teknik Anaisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis deskriptif.

Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kusioner tersebut. Untuk menguji validitas kusioner digunakan rumus statistik koefisien korelasi produk moment dari person yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kusioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2010).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tebelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakn baik jika memiliki nilai *cronbach alpha*> dari 0,60 (Riduwan 2007)

c. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal (Gozali 2005)

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel bebas (Gozali 2005)

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Gozali 2005)

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji stastistik t (Umar 2003).

b. Uji Simultan (Uji F).

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefision determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini lebih dominan karyawan yang bejenis kelamin laki-laki , rentang usia yang di miliki oleh karyawan yaitu 20-40 tahun, tingkat pendidikan dominan tamatan S1,

Uji Validitas

Uji Validasi digunakan untuk mengukur pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada kuisioner mampu untuk mengungkap suatu kelayakan dalam mendefinisikan suatu variabel Dengan menggunakan jumlah data responden sebanyak 50 orang maka dapat diperoleh persamaan *degree of freedom= n-2,* jadi *df* = 50-2= 48, maka tingkat kemaknaan pada 5% dapat = 0,2787

Uji Reabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60. Makanya variabel dipenelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Y = a + bX

Y = 19,395 + 1.032

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 19,395, artinya jika pemberian kompensasi nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja adalah sebesar 19,395.
2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi yaitu 1,032 artinya jika variabel pemberian kompensasi mengalami kenaikan sebesar (1) satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 1, 032.

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan

Diperoleh angka (R Square) sebesar 0.292 bahwa variabel X1 mempengaruhi variabel Y sebesar 0,292 atau sebesar 29,2%, sedangkan sisa nya 70,8% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Y= a +bX

Y= 13,564 +0,961X

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13,564, ini dapat diartikan Lingkungan Kerja diasumsikan nol (0), maka Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 13,564
2. Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,961 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Kepuasan Kerja, maka nilai peningkatan pada Kepuasan Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0, 961.

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

diperoleh angka (R Square) sebesar 0.354 bahwa variabel X2 mempengaruhi variabel Y sebesar 0,354 atau sebesar 35,4%, sedangkan sisa nya 64,6% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$Y= a+b_1X_1+b_2X_2$

$Y=8,901+0,686X_1+0,728\ X_2$

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Y = Kepuasan Kerja

X_1= Pemberian Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1=Koefesien regresi variabel antara X1 dan Y

b_2=Koefesien regresi variabel antara X2 dan Y

a= Konstanta

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai kostanta (a) adalah 8,901 ini dapat diartikan jika pemberian kompensasi dan Lingkungan Kerja nilainya 0, maka kepuasan kerja bernilai 8,901.
2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi bernilai positif sebesar 0,686 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada pemberian kompensasi maka nilai peningkatan pada Kepuasan Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,686.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,728 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Lingkungan Kerja, maka nilai peningkatan pada Kepuasan Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,728.

Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)

Uji Parsial (Uji t) Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui t hitung = 4,448 > t tabel 1,67722 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, artinya bahwa hipotesis yang menyatakan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui t hitung = 5,313 > t tabel 1,67722 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, artinya hipotesisis yang menyetakan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan) Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diperoleh melalui pengujian secara simultan hasil uji F sebesar 20,209. F hitung 20,209 > F tabel 3,20 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya Pemberian Kompensai dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pemberian kompensasi PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai secara ke seluruhan sudah memuaskan di lihat dari kategori kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dimensi kompensasi non financial menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi

dan skor terendah pada kompensasi financial.

2. Lingkungan kerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai secara keseluruhan sudah kondusif dilihat dari dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dimana skor tertinggi terletak pada dimensi lingkungan kerja non fisik dan skor terendah terletak pada lingkungan kerja fisik.
3. Secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan tetap PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai sudah cukup puas terlihat dari 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan kondisi kerja. Skor tertinggi terletak pada dimensi kondisi kerja dan skor terendah terletak pada dimensi kesempatan promosi.
4. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai sehingga semakin baik pemberian kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai sehingga semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Secara simultan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai sehingga hipotesis pada penelitian penulis dapat diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis coba memberi saran yang mungkin dapat di gunakan sumbangan pemikiran bagi perusahaan di masa mendatang. Adapun sara penulis adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel pemberian kompensasi sudah dalam kategori memuaskan. Namun masih ada dimensi dalam kategori lemah yaitu pemberian kompensasi finansial untuk itu di harapkan PT. Khrisama Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai dapat memberikan kompensasi finansial yang dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan seperti dengan menambah berbagai tunjangan bagi karyawan agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Pada bagian dimensi lingkungan kerja sudah dalam kategori kondusif namun masih ada dimensi yang lemah yaitu

lingkungan kerja fisik untuk itu di harapkan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai agar dapat memperhatikan dan memperbaiki bangunan tempat kerja agar di renovasi dan peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai agar di ganti supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman tanpa terkandala oleh lingkungan kerja secara fisik.

3. Kepuasan kerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai dalam ketegori cukup puas dan masi ada dimensi yang lemah yaitu pada dimensi kesempatan promosi, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kinerja ataupun prestasi karyawan.
4. Dengan adanya pengaruh positif pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka diharapkan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Unit Dumai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Acni, L. N. (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan*. Institut Agama Islam Negri.

Adamy, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.

Andini. (2017) *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru*. Jurnal Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik Universitas Riau.Vol 4 No 1

Arikunto, S. (1989) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.

Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Bintoro, D. (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Ernawati. (2010) *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Moderating*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Vol 10.

Fendy, S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.

Ghozali, Imam. (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Samarang: Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. H. T. (2000) *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Edisi 1. Yogyakarta: BPPE.

Handoko, H. T. (2001) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II BPFE Yogyakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. M. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. M. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. M. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi Cetakan Ke Tiga Belas Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hendryadi. (2016) *Metode Riset Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.

Kadji, Y. (2016) *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta: Deepublis Pustaka Utama.

Kawina, P. I. G. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press.