

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. TJIPTA RIMBA DJAJA MEDAN

Ismail¹, M. Aldry Arya Nugraha Sitepu²
^{1,2}Universitas Islam Sumatera Utara
ismailuisu@gmail.com¹, arya.nugraha@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment and compensation for job satisfaction of employees of PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. The research method used is descriptive analysis method. The population in this study were all employees of PT. Tjipta Rimba Djaja Medan, as many as 200 people. In this study 67 respondents. The sampling technique used was purposive sampling method. Based on the results of the study that the work environment does not have an influence on employee job satisfaction at PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Compensation has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Simultaneously the work environment and compensation have a significant influence on employee job satisfaction at PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. The work environment and compensation in this study have contributed to job satisfaction of 25.3% and the remaining 74.7% is influenced by other variables outside this research.

Keywords: Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan, yaitu sebanyak 200 orang. Dalam penelitian ini sebesar 67 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Secara bersamaan Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Lingkungan kerja dan kompensasi dalam penelitian ini memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 25,3% dan selebihnya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Perusahaan dalam usaha untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan benar. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu untuk

mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, pemberian kompensasi pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para pegawai. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa dari perusahaan kepada pegawai. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas pegawai, sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan mengaplikasikan imbalan yang layak atau

memuaskan, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, akan tetapi juga kalah bersaing dengan pasar tenaga kerja dan jika terus terjadi, maka bukan tidak mungkin perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain karena tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama perusahaan yang tidak dapat tergantikan dengan teknologi apapun, semewah-mewahnya dan selengkap-lengkapannya fasilitas lingkungan kerja tidak akan berarti, jika tidak adanya manusia yang mengatur, mengelola dan memeliharanya, maka berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan bergantung dari faktor manusianya.

Menurut Hasibuan (2012: 203) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi pekerjaan seperti ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kondisi lingkungan kerja yang kondusif karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja ini ditunjukkan dengan pendapat mereka tentang lingkungan kerja fisik diantaranya adalah toilet yang kecil dan tempatnya terlalu jauh, musholla yang kecil dan dianggap kurang, dan seringnya dilakukan perubahan design *lay out* peralatan, sehingga sering terjadi kesulitan dalam menemukan beberapa peralatan dengan cepat yang menurut mereka mengganggu kinerja pegawai.

Permasalahan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis, karena pegawai yang dekat dengan atasan akan lebih mudah promosi dan naik jabatan dibandingkan dengan pegawai yang tidak dekat dengan atasan, terjadi persaingan yang tidak sehat diantara sesama pegawai untuk menarik hati pimpinan, team work yang kurang solid karena persaingan yang tidak sehat, bagi pegawai yang kurang puas maka akan pindah ke perusahaan lain. Hal ini membuat pegawai merasa tidak puas, sehingga sebagian mereka tidak dapat bekerja dengan optimal. Selain lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka telah lakukan

kepada perusahaan sehingga pegawai akan lebih giat dan loyal melakukan pekerjaannya.

PT.Tjipta Rimba Djaja merupakan sebuah perusahaan yang didirikan tahun 1973. Perusahaan ini bergerak di bidang industri perKayuan dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 200 karyawan. Perusahaan ini berkembang pesat dan Berjaya pada tahun 90an, akan tetapi, karena munculnya perusahaan-perusahaan saingan lainnya dan kurangnya kompetisi perusahaan, menyebabkan perusahaan ini mengalami kemunduran. Sekarang perusahaan ini hanya bergantung pada pembelian dari pelanggan lama dan dijalankan oleh sebagian besar anggota keluarga pemilik perusahaan.

Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan bagian packing kurang merasa puas dengan masalah kompensasi yang mereka terima. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini disebabkan beberapa hal, misalnya karena pemberian insentif yang tidak tepat waktu, jumlah pemberian insentif yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, kurangnya penghargaan dari perusahaan atas pekerjaan mereka, adanya pemotongan upah yang mereka terima karena beberapa kesalahan. Sehingga berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka pada kesempatan kali ini penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan"

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan dari penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian di PT. Tjipta Rimba Djaja Medan beralamat Jl. Prof H M Yamin SH, No. 46, 20234, Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

2.2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:72). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan, yaitu sebanyak 200 orang.

2.3. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah sebagai berikut : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive dan accidental sampling. Menurut Husein Umar (2013:109), pengambilan sampling dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, berdasarkan perhitungan diketahui jumlah sampel sebesar 66,66 yang dibulatkan menjadi 67 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, karena sampel dipilih berdasarkan ciri-ciri atau sifat tertentu dan Accidental Sampling yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kebetulan (Sugiyono, 2012:92).

2.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

2.4.1. Uji Validitas

Menurut Sitomurang dan Lutfi (2012:76) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur. Setelah kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktik belum tentu data yang terkumpulkan adalah data yang valid. Banyak hal-hal lain yang akan mengurangi validitas data; misalnya apakah si pewawancara mengumpulkan data betul-betul mengikuti petunjuk yang telah ditetapkan dalam kuesioner.

Dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS* versi 23.

2.4.2. Uji Reliabilitas

Situmorang dan Lutfi (2012:79) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur di pakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS* versi 23.

2.5. Metode Analisa Data

2.5.1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah salah satu metode analisis, dengan cara data disusun dan dikelompokkan, kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan.

2.5.2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Adapun model persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Kompensasi

e = Standard Error a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₁)

b₂ = Koefisien regresi variabel kompensasi (X₂)

2.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat diperkirakan yang tidak bisa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *klomogrov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai Asymp.Sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang & Lutfi, 2012:107).

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di anggota grup tersebut. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji Glejser jika variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. (Situmorang, 2012:101).

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factors*) melalui SPSS. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas. (Situmorang, 2012:133).

2.7. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Ho : $b_1, b_2 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen)

H1 : $b_1, b_2 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen)

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 23 for Windows*. Selanjutnya nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan (df) = (n-k), (k-1).

Kaidah pengambilan keputusan :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha =$

5%
Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha =$
5%

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t, yaitu menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Test uji parsial menguji setiap variabel bebas (X_1 dan X_2) apakah mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan sebagai variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha =$
5% c.

2.8. Koefisien Determinasi (R^2)

Guna mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja digunakan koefisien determinasi. Jika semakin besar atau mendekati satu maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika determinan semakin mengecil atau mendekati angka nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentasi kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan variabel yang diteliti amat terbatas.

3. Analisa Data

Semua pertanyaan hasil kuesioner sudah di uji validitas dan reabilitas, hasilnya valid dan

reliabel dengan *Cronbach's alpha* (α) > 0,80 = reliabilitas baik. (hasilnya data terlampir).

3.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov-Z
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 67 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.26389904 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .122 |
| | Positive | .122 |
| | Negative | -.088 |
| Test Statistic | | .122 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .615 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,61 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Lingkungan Kerja | .918 | 1.090 |
| Kompensasi | .918 | 1.090 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel lingkungan sebesar 0,9 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,0 < 10. Kemudian nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,9 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,0 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .043 | 2.995 | | .015 | .988 |
| Lingkungan Kerja | -.087 | .074 | -.150 | -1.171 | .246 |
| Kompensasi | .170 | .115 | .188 | 1.475 | .145 |

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel dalam penelitian ini $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

:

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14.168 | 4.890 | | 2.897 | .005 |
| Lingkungan Kerja | .184 | .121 | .169 | 1.518 | .134 |
| Kompensasi | .764 | .188 | .451 | 4.060 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar $1,518 < t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,13 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk variabel kompensasi nilai thitung sebesar $4,060 > t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikan

3.2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Adapun hasil uji signifikansi parsial (uji-T) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Adapun hasil uji signifikansi simultan (uji-F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 128.600 | 2 | 64.300 | 12.166 | .000 ^b |
| Residual | 338.266 | 64 | 5.285 | | |
| Total | 466.866 | 66 | | | |

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

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar $12,16 > F_{tabel} 2,75$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara bersamaan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .525 ^a | .275 | .253 | 2.299 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,253. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan kompensasi memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 25,3%, yang kemudian selebihnya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial yang didapati nilai thitung sebesar $1,518 < t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,13 > 0,05$.

Hal ini juga terlihat dari kondisi perusahaan yang sudah menciptakan lingkungan kerja dalam bentuk yang nyaman, dimana hal tersebut tetap tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dari PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Kondisi ini bisa juga terjadi dikarenakan kebutuhan pegawai atau keinginan pegawai bukan hanya sekedar sebatas mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman saja, namun juga hal-hal lain yang mampu memotivasi pegawai dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Himawan Chandra Hadinata (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah” yang berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial yang didapati nilai thitung sebesar $4,060 >$

$t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa memang benar selama ini pegawai memiliki kebutuhan atau keinginan lain dari sekedar lingkungan kerja yang nyaman. Adapun keinginan tersebut adalah mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Selama ini pegawai belum pernah mendapatkan kompensasi dalam skala atau peraturan yang jelas dari perusahaan. Dengan kebijakan perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawainya, maka pegawai pun akan mampu akan merasa puas sehingga mampu untuk memperbaiki kinerjanya di perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Himawan Chandra Hadinata (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah” yang berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa secara bersamaan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan yang didapati nilai Fhitung sebesar $12,16 > F_{tabel} 2,75$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Selain itu juga diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompensasi dalam penelitian ini memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 25,3% dan selebihnya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang didapati nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,253.

Hal tersebut menggambarkan keterkaitan kedua variabel dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan sangatlah kuat. Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kompensasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Himawan

Chandra Hadinata (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah” yang berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan.
- b. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan.
- c. Secara bersamaan Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Tjipta Rimba Djaja Medan.
- d. Lingkungan kerja dan kompensasi dalam penelitian ini memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 25,3% dan selebihnya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2009, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Panji.2014. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Kelimabelas. Jakarta : Rineka Cipta.
- Griffin,R.W. 2014. *Manajemen*. EdisiKetujuh, Jakarta:Erlangga.
- Hasibuan, S. P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012.*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara,2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas.PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Nitisemito, A. 2009. *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua. Ghalia. Jakarta
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. 2012. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. Medan : USU Press Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.