

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA MUARA TEWEH

Aulia Azizah

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction at PT. MEGA Bank, Muara Teweh Branch. To determine the effect of compensation on employee job satisfaction at PT. MEGA Bank, Muara Teweh Branch. To determine the effect of the work environment and compensation together on employee job satisfaction at PT. MEGA Bank, Muara Teweh Branch. This research method uses quantitative data types with Multiple Linear Regression analysis tools. The results of data collection have obtained The results of research conducted by researchers prove that the work environment and compensation together (simultaneously) and individually (partially) affect the job satisfaction of employees at PT. MEGA Muara Teweh Bank The research results concluded that the work environment variables have a significant influence on employee job satisfaction. The compensation variable has a significant effect on employee job satisfaction. Work environment and compensation variables simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at PT. MEGA Bank Muara Teweh. To Increase Employee Job Satisfaction at PT. MEGA Muara Teweh Branch through work environment variables in an effort to Increase Employee Satisfaction at PT. MEGA Muara Teweh Branch through compensation variable.

Key words: work environment, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh. Metode penelitian ini menggunakan Jenis data kuantitatif dengan alat analisis Regresi Linier Berganda. Hasil pengumpulan data diperoleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (*simultan*) maupun secara masing-masing (*parsial*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh. Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. MEGA Cabang Muara Teweh melalui variabel lingkungan kerja Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. MEGA Cabang Muara Teweh melalui variabel kompensasi.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dunia perbankan merupakan sektor utama yang menjadi penggerak perekonomian bangsa. Bank merupakan lembaga yang berfungsi sebagai tempat melakukan transaksi yang berhubungan dengan keuangan. Disamping itu peranan perbankan sangat mempengaruhi kegiatan perekonomian suatu negara. Dalam pembangunan perekonomian diperlukan adanya peran serta lembaga keuangan untuk membiayai pembangunan, Khususnya pembangunan infrastruktur yang berdampak positif pada kesejahteraan. Ravollion dalam Darmantyo (2016). Bank merupakan lembaga yang penting untuk menggerakkan perekonomian suatu negara. Hampir semua sektor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan

keuangan selalu membutuhkan jasa bank, baik perorangan, lembaga sosial maupun perusahaan. Lembaga perbankan di Indonesia merupakan penunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi *output* pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi,

penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karayawannya.

Karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan asset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan menjadi tidak berarti, karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan. SDM perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu sesuai harapan.

Periode tahun 2014 s/d 2018 pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh juga terjadi penurunan jumlah tenaga kerja, adapun data penurunan tenaga kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Jumlah Penurunan Komposisi Karyawan Berdasarkan
Level Organisasi
Periode 2014 s/d 2018

Posisi	2018	2017	2016	2015	2014
Branch Manager	2	1	3	4	2
Branch Service Manager	2	2	3	4	1
Customer Relationship Manager	2	4	5	8	9
Customer Relationship Officer	3	6	3	4	5
Customer Service	14	7	3	2	3
Head Teller	9	3	2	3	4
Teller	14	5	7	6	2

Sumber : PT. MEGA Cabang Muara Teweh Tahun 2019

Penurunan jumlah karyawan terjadi hampir merata di seluruh tingkat jabatan, kecuali di tingkat Manager dimana terdapat kenaikan jumlah karyawan. Persentase pengurangan karyawan yang terbesar terjadi di tingkat *Customer Relationship Officer*. Kombinasi hal ini terkait dengan pertumbuhan organisasi yang membutuhkan *think-tank* yang lebih banyak di tingkat *Manager*, dan adanya efisiensi proses kerja yang membuat jumlah pekerjaan pelaksana di level *Customer Relationship Officer* banyak berkurang.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu

perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, setelah kebutuhannya terpenuhi maka kepuasan kerja akan tercipta. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan supaya bekerja lebih efektif, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

Budaya organisasi sangat penting, sebab merupakan kebiasaan-kebiasaan pada suatu organisasi yang memiliki norma-norma perilaku yang juga diikuti oleh para anggotanya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya.

Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, sebab menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan mempertahankan keunggulan ditengah persaingan antar karyawan.

Setiap perusahaan ataupun organisasi pastilah memiliki budaya perusahaan. Budaya perusahaan/organisasi ternyata sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Budaya perusahaan/organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan. Budaya perusahaan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja organisasi.

Apalagi, di jaman penuh persaingan ini, perusahaan diharuskan untuk memiliki kinerja yang sangat baik agar tak kalah dengan perkembangan zaman dan cara yang paling efektif untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman adalah membangun budaya perusahaan yang unggul. Dengan budaya perusahaan yang unggul dan tepat, perusahaan akan memiliki modal yang cukup untuk bersaing di era yang tak pasti ini.

Dalam menciptakan budaya perusahaan pun, pemimpin perlu hati-hati. Budaya perusahaan haruslah sesuai dengan visi misi perusahaan. Ini berguna agar visi misi perusahaan dapat berjalan dengan baik. Budaya perusahaan merupakan cerminan dari perilaku petinggi di perusahaan. Banyak karyawan yang belum paham betul tentang arti budaya perusahaan secara benar. Yang banyak terlintas dipikiran para karyawan, budaya perusahaan adalah sebuah sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh para pimpinan di tempat mereka bekerja.

Tak hanya itu saja, budaya perusahaan juga merupakan identitas sebuah perusahaan. Dengan identitas perusahaan yang kuat, sebuah perusahaan tidak akan terpengaruh budaya di luar

perusahaan. Bahkan budaya perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang baik mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa.

PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh merupakan salah satu bank swasta yang menawarkan bermacam-macam produk dan jasa diantaranya Tabungan dan Deposito, Pinjaman, Kartu Kredit, Investasi dan Layanan Perbankan lainnya. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis di industri perbankan, menuntut perusahaan untuk melakukan proses transformasi secara berkelanjutan dalam menciptakan keunggulan bersaing, sehingga perusahaan harus mempersiapkan diri dan merubah pola pikir semua karyawan di tatanan organisasi dan juga menjaga para talentanya dengan penerapan prinsip "karyawan adalah sebagai aset".

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan juga harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh?

STUDI LITERATUR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan pengertian, sebagai berikut: MSDM merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat

satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya.

Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja organisasi. Besarnya kompensasi merupakan faktor utama dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Cabang Muara Teweh.

bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Sedangkan Sutrisno (2012: 6) lebih spesifik mengatakan bahwa, "MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk

mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial yang kita jalankan, mencakup psikis seseorang, mental, dan fisik didalam sebuah perusahaan. Hal ini mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia selalu bergantung dengan keadaan atau lingkungan disekitarnya, keduanya memiliki hubungan yang erat dan mempengaruhi. Manusia akan selalu beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya, tidak akan mungkin jika manusia tidak beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Dalam hal pekerjaan juga, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dengan lingkungan sekitarnya, yaitu lingkungan kerja. Dalam hal ini karyawan akan dihadapi dengan hal dan berbagai kondisi di lingkungan pekerjaannya.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Nitiseminto (2012:27), mengartikan lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Lewa dan Subowo (2015:22) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mrngikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: " Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja turun dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperature, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, organisasi karyawan, dan pelayanan kepada masyarakat.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:98) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua meliputi:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Husnan (2013:12) untuk mendapatkan suasana kerja yang baik perlu memperhatikan penunjang dalam lingkungan fisik dalam pengarnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, fasilitas kerja, dan kebersihan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dari rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan. Merancang lingkungan non fisik sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan ini tidak dapat dihitung secara tepat. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan.

Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

c. Unsur Lingkungan Kerja

Unsur lingkungan kerja menurut Wursanto (2012: 56) antara lain yaitu sebagai berikut :

- 1) Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh daya gerak dan kehidupan organisasi. Karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
- 2) Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.

3) Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah dibedakan menjadi:

- a) Wilayah kegiatan yaitu menyangkut jenis kegiatan atau macam kegiatan apa saja yang boleh dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.
- b) Wilayah personil yaitu menyangkut semua pihak yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi.
- c) Wilayah kewenangan atau kekuasaan merupakan semua urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggungjawab dan kebijaksanaan yang harus dilakukan dalam batas-batas tertentu yang tidak boleh dilampaui sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

6) Kebersihan

Kondisi dimana ruangan tempat bekerja dalam keadaan terjaga kebersihannya agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Ruangan yang bersih akan membuat suasana menjadi lebih indah sehingga karyawan akan menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan yaitu sebuah pencahayaan yang dilakukan oleh perusahaan di tempat kerja dalam rangka menerangi ruangan dan mempermudah kerja para karyawannya.

2) Suhu udara

Suhu udara yaitu temperatur panas dingin di dalam suatu tempat. Temperatur ini penting karena untuk membantu kenyamanan para karyawan dan dalam bekerja dan pengunjung.

3) Suara bising

Yaitu bunyi yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4) Kebersihan

Kondisi dimana ruangan tempat bekerja dalam keadaan terjaga kebersihannya agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

5) Keamanan kerja

Kondisi lingkungan yang berada dalam keadaan aman dari berbagai ancaman dan bahaya.

6) Hubungan karyawan

Hubungan antara para karyawan di dalam sebuah perusahaan yang dapat menciptakan keharmonisan dalam bekerja sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka penulis dapat mensintesis bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja yaitu : 1. Penerangan, 2. Suhu udara, 3. Suara bising, 4. Kebersihan, 5. Keamanan kerja, 6. hubungan karyawan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hadari Nawawi (2011: 315), kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dimensi kompensasi : internal, eksternal, individual. Faktor-faktor : tingkat kecukupan, bersifat wajar /adil dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi), bersifat wajar/adil dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi), memperhatikan perbedaan posisi jabatan.

Panggabean dalam Edi Sutrisno (2010: 181) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Faktor-faktor : penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, pemerintah.

Selanjutnya Marwansyah (2010: 269) menyatakan bahwa kompensasi adalah “penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial – yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi / jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi”. Indikator : gaji, upah, bonus, insentif, asuransi, rekreasi.

Agar lebih jelas penulis akan menjelaskan indikator-indikator dari kompensasi :

- 1) Gaji
Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Upah
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
- 3) Bonus
Bonus adalah tambahan kompensasi yang diterima karyawan karena karyawan mampu mencapai target perusahaan.
- 4) Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 6) Asuransi
Jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa asuransi kesehatan, kesejahteraan, jaminan masa tua dan lain-lain
- 5) Rekreasi
Bentuk kompensasi dengan kegiatan rekreasi yang bertujuan menghilangkan rasa jenuh.

Insentif dapat diklasifikasikan menjadi: (1) kompensasi langsung, dan (2) kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok atau upah bahwa individu berhak untuk pekerjaannya. Lembur kerja dan premi liburan, bonus berdasarkan kinerja, pembagian keuntungan dan kesempatan untuk membeli opsi saham, dll kompensasi tidak langsung meliputi program perlindungan (rencana asuransi, pensiun),

membayar untuk waktu tidak bekerja, jasa dan perquisites.

Sedangkan menurut Thomas D. Schneid (2011: 230) menyatakan : *Workers' compensation is a compromise in that employees are guaranteed a percentage of their wages (generally two-thirds) and full payment for their medical costs when injured on the job. Employers are guaranteed a reduced monetary cost for these injuries or illnesses and are provided a protection from additional or future legal action by the employee for the injury.* Kompensasi karyawan adalah kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam penjaminan, dimana presentase upah yang diberikan (dua pertiga dari pokok) dan penjaminan penuh atas biaya pengobatan ketika terjadi perawatan dalam pekerjaan. Penjaminan kepada karyawan berupa biaya pengobatan dan upah dilakukan dalam rangka memberikan perlindungan atas tindakan hukum.

Barbara Kate Repa, J.D., (2010 : 418) menyatakan *The workers' compensation system provides replacement income and medical expense coverage to employees who are injured or become ill as a result of their jobs. Financial benefits may also be paid to workers' dependents and to the survivors of workers who are killed on the job. In most circumstances, workers' compensation also protects employers from being sued for those injuries or deaths.*

Sistem kompensasi pekerja memberikan penghasilan penggantian dan cakupan biaya pengobatan bagi karyawan yang terluka atau sakit sebagai akibat dari pekerjaan mereka. Keuntungan finansial juga dapat dibayarkan kepada dependents pekerja dan kepada para korban pekerja yang tewas di tempat kerja. Dalam sebagian besar keadaan, kompensasi pekerja juga melindungi pengusaha dari yang digugat untuk mereka cedera atau kematian.

Menurut Mousumi S. Bhattacharya (2009: 138) :

Kompensasi dibedakan menjadi *Direct and Indirect Compensation*, *Direct compensation is an employee's fixed and variable annual income. Indirect compensation consists of all kinds of deferred income, such as pension and insurance and of benefits like a company car, expense allowance. The sum of direct and indirect compensation makes up the organization's total compensation programme. Factors : internal*

business factors, purchasing power and prosperity, Social factors.

Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung, kompensasi langsung adalah pendapatan tetap dan variabel tahunan karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua jenis pendapatan ditanggihkan, seperti pensiun dan asuransi dan manfaat seperti mobil perusahaan, tunjangan biaya. Jumlah kompensasi langsung dan tidak langsung membuat program total kompensasi organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Jon S.T. Quah (2010: 98) "*compensation As the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives. Type Compensation : basic compensation, variable compensation, supplementary compensation.*" Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010 : 121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :

- 1) Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- 3) Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- 4) Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta

mentaati peraturan-pertaturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjanya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010 : 122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

d. Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010 : 123), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

1) Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya

didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

2) Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010 : 144), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Permintaan

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup (*Cost of living*)

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya

hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan

Karyawan yang mendapat jabatan yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (*full employment*). Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Berdasarkan teori diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau penghargaan sebagai kontribusi dari hasil kerja yang mereka berikan pada perusahaan. Bentuk kompensasi yang diberikan dapat berupa pembayaran gaji, upah, bonus, hadiah, dll. Dimensi kompensasi adalah : 1) kompensasi langsung adalah : a) gaji, b) upah, c) bonus, d)

insentif; 2). kompensasi tidak langsung adalah : a) asuransi, b) rekreasi.

4. Kepuasan Kerja

Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Colquitt; LePine; Wesson (2009:126) mendefinisikan *job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*. Maksud pengertian kepuasan kerja disini suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Indikator kepuasan kerja upah, promosi, pengawasan, teman kerja, pekerjaan itu sendiri, status dan lingkungan kerja.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:88). *Job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with employees view their work*. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor kepuasan kerja : a). Faktor pegawai : kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja; b). Faktor pekerjaan : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Wicker berpendapat : *A sense of inner fulfillment and pride achieved when performing a particular job*. (2011:55) Maksud kepuasan kerja disini adalah sebuah rasa kepuasan batin dan kebanggaan dicapai saat melakukan pekerjaan tertentu dan indikatornya adalah absen.

Menurut Atmojo (2012:78) : *job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job and perception of one's work quality with regard to its valuable contributions. Factors that contribute to employee satisfaction include: activities, compensation, independence, reward, social status, and social services*.

Pada jurnal ini yang ditulis oleh Atmojo (2012:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dan persepsi kerja seseorang. Kualitas berkaitan dengan kontribusi yang berharga. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap

kepuasan karyawan meliputi: kegiatan, kompensasi, kemandirian, hadiah, status sosial, dan pelayanan sosial.

Fauzan (2012:77) berpendapat "*Job satisfaction as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience*" (kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: a). Pekerjaan itu sendiri: tanggung jawab, menarik dan berkembang; b). Kualitas pengawasan: bantuan teknis dan dukungan sosial; c). Hubungan dengan teman-sekerja: keharmonisan sosial dan penghargaan; d). Kesempatan promosi: kesempatan untuk promosi lebih lanjut; e). Pembayaran: kesesuaian pembayaran dan persepsi keseimbangan dibandingkan dengan orang lain.

Menurut Schemerhorn et al. dalam Darmawan (2013:16), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, di mana ada tiga dimensi penting pada kepuasan kerja tersebut. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu tanggapan (*response*) emosional pada suatu situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan kesesuaian antara hasil dan harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait.

Menurut Veithzal Rivai dan Mulyadi (2009:56), kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah "*security feeling*" (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :

- 1) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- 2) Segi sosial psikologi :
 - a) Kesempatan untuk maju
 - b) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - c) Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - d) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Sementara itu, faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah :

- 1) Kedudukan

- 2) Pangkat dan jabatan
- 3) Masalah umur
- 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial
- 5) Mutu pengawasan

Soegoto (2009:44), berpendapat bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkatan kenikmatan yang diterima seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang akan puas apabila dia menikmati pekerjaannya dan kurang puas bila ia tidak menikmati pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, demikian pula sebaliknya. Faktor-faktor kepuasan kerja

- 1) Hiegienis
 - a) Faktor kebersihan seperti kondisi lingkungan kerja
- 2) Motivasi
 - a) Pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.
 - b) Kebijakan
 - c) Kesempatan untuk berprestasi
 - d) Penghargaan.

Dari beberapa definisi para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan, konteks kerja dan pengalaman kerja. Dan dimensi dari kepuasan kerja yaitu: 1) upah, 2) promosi, 3) pengawasan, 4) teman kerja, 5) pekerjaan itu sendiri, 6) status dan 7) lingkungan kerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1) Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan

dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2). Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2011; 225) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan

dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Rivai dan Mulyadi dalam Ratno (2016:20) mentioned that Job satisfaction is “*the evaluation about the employees which have been performing their job related to satisfy their needs. Job satisfaction is the result of specific attitude against jobs factors, self-adjustment and inter-personal relationship after working hours*”. Yang artinya bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari sikap spesifik terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan antar pribadi setelah bekerja”

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Metode yang digunakan untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini adalah dengan teknik Studi Pustaka (*Library Research*)

dan Kuesioner (Angket). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linier untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan menggunakan regresi berganda untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian hipotesis seperti pada tabel berikut :

1. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013:88). Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Hipotesis secara parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.208	5.281		3.637	.000
	Lingkungan Kerja	.475	.096	.477	4.964	.000
	Kompensasi	.203	.069	.283	2.943	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (kuesioner) yang diolah, 2019.

a. Hasil uji statistik dengan melakukan uji secara parsial (Uji t) yaitu lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh

Ketentuan pengujian signifikansi regresi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Mengacu pada tabel 16 *Coefficients* diperoleh t_{hitung} sebesar 4,964 dan derajat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $N - 1$ atau $97 - 1 = 96$ didapat $t_{tabel} = 1,980$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,964 > 1,980$). Jadi kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

b. Hasil uji statistik dengan melakukan uji secara parsial (Uji t) yaitu kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh

Ketentuan pengujian signifikansi regresi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Mengacu pada tabel 16 *Coefficients* diperoleh t_{hitung} sebesar 2,943 dan derajat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $N - 1$ atau $97 - 1 = 96$ didapat $t_{tabel} = 1,980$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,943 > 1,980$). Jadi

kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:88). Hasil uji *statistic F* dapat dilihat pada tabel di bawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a .

Hasil Uji secara Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1954.860	2	977.430	42.981	.000 ^b
	Residual	2137.635	94	22.741		
	Total	4092.495	96			

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

Sumber: Data Primer (kuesioner) yang diolah, 2019.

Kriteria pengujian signifikansi regresi adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari table 17 *Anova* diperoleh F_{hitung} sebesar 42,981 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dimana F_{tabel} sebesar 3,94 ($df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ sedangkan $df_2 = n - k = 97 - 2 = 95$ pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai $F_{tabel} = 3,94$). Artinya, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,981 > 3,94$). Jadi kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Koefisien regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh berdasar pada tabel 16 diperoleh di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 19,208 + 0,475X_1 + 0,203X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = kompensasi

ε = Variabel lain yang tidak diteliti

Persamaan regresi berganda di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta diperoleh sebesar 19,208. Hal ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi dianggap tetap atau bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 19,208 satuan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja atau koefisien regresi lingkungan kerja yaitu sebesar 0,475 artinya setiap peningkatan 1 satuan dari lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh senilai 0,475 satuan dengan syarat variabel kompensasi tetap.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi atau koefisien regresi kompensasi yaitu sebesar 0,203 artinya setiap peningkatan 1 satuan dari kompensasi maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh senilai 0,203 satuan dengan syarat variabel lingkungan kerja tetap. Dari hasil ini nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu lingkungan kerja dibandingkan dengan kompensasi.

Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Setelah dilakukan analisis korelasi dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.467	4.76873

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

Hubungan keeratan atau koefisien korelasi antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,691 yang berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan kuat dan nyata antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, melalui pengujian serentak dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (*adjusted R²*). Dari koefisien determinasi (*adjusted R²*) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai (*Adjusted R*²) = 0,467 (mengacu Tabel 18) yaitu persentase pengaruh lingkungan perusahaan dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh sebesar 46,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 53,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (*simultan*) maupun secara masing-masing (*parsial*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh, adapun pembahasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa benar terdapat pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BCA Bogor yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,964 dan derajat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $N - 1$ atau $97 - 1 = 96$ didapat $t_{tabel} = 1,980$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,964 > 1,980$). Jadi kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

Peneliti ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rachma dan Utomo (2016) hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh

2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa benar terdapat pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,943 dan derajat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $N - 1$ atau $97 - 1 = 96$ didapat $t_{tabel} = 1,980$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,943 > 1,980$). Jadi kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Suwati (2013) hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Alwi (2017) hasil penelitiannya yaitu total pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.734. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ratno (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 26.7%.

Pemberian kompensasi yang terdapat dalam PT. Bank MEGA Muara Teweh adalah gaji atau upah pokok, upah lembur, bonus, tunjangan-tunjangan, jaminan hari tua, fasilitas di tempat kerja dan program olahraga

3. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh

Terbukti bahwa benar terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 42,981 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dimana F_{tabel} sebesar 3,94 ($df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ sedangkan $df_2 = n - k = 97 - 2 = 95$ pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,981 > 3,94$). Artinya, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,981 > 3,94$). Jadi kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (*simultan*) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

Koefisien regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 19,208 + 0,475X_1 + 0,203X_2 + \varepsilon$.

Persamaan regresi berganda di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta diperoleh sebesar 19,208. Hal ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi dianggap tetap atau bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 19,208 satuan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja atau koefisien regresi lingkungan kerja yaitu sebesar 0,475 artinya setiap peningkatan 1 satuan dari lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh senilai 0,475 satuan dengan syarat variabel kompensasi tetap.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi atau koefisien regresi kompensasi

yaitu sebesar 0,203 artinya setiap peningkatan 1 satuan dari kompensasi maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh senilai 0,203 satuan dengan syarat variabel lingkungan kerja tetap. Dari hasil ini nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu lingkungan kerja dibandingkan dengan kompensasi.

Hubungan keeratan atau koefisien korelasi antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,691 yang berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan kuat dan nyata antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil pembahasan serta dari hipotesis yang telah disusun dan telah diuji pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh, pengaruh yang dihasilkan adalah positif. Semakin baik lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.
2. Variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh,
1. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. MEGA Cabang Muara Teweh melalui variabel lingkungan kerja
 - a. Perusahaan harus mampu mendesain penerangan di ruang kerja sehingga karyawan bekerja.
 - b. Perusahaan harus mampu mengukur suhu udara ruang kerja sehingga karyawan nyaman bekerja.
 - c. Perusahaan harus menjaga kebersihan lingkungan kerja.
 - d. Perusahaan harus menjaga keamanan lingkungan kerja.
2. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. MEGA Cabang Muara Teweh melalui variabel kompensasi
 - a. Kompensasi yang memadai disediakan sesuai dengan kesejahteraan karyawan,

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, melalui pengujian serentak dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (*adjusted R²*). Dari koefisien determinasi (*adjusted R²*) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai (*Adjusted R²*) = 0,467 (mengacu Tabel 18) yaitu persentase pengaruh lingkungan perusahaan dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh sebesar 46,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 53,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

pengaruh yang dihasilkan adalah positif. Semakin diperhatikannya kompensasi oleh perusahaan maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

3. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh, pengaruh yang dihasilkan adalah positif. Semakin diperhatikannya lingkungan kerja dan kompensasi oleh perusahaan maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Teweh.

Saran

- a. pemberian bonus juga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.
- b. Insentif diberikan berdasarkan perbedaan prestasi kerja
- c. Perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik. Hal ini penting sekali terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki resiko kecelakaan tinggi.
- d. Dalam pemberian kompensasi apakah itu berupa upah, gaji, bonus atau bentuk-bentuk lainnya, penting sekali diperhatikan masalah keadilan.
- e. Perusahaan memperhatikan kelayakan kompensasi dengan cara membandingkan pengupahan di perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adine Nur Rachma, Idi Setyo Utomo. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Departemen Sumber Daya Manusia Bank Indonesia*. Jurnal Universitas Bina Nusantara, Jl. KH. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480,
- Akdon, dan Riduwan. 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Amirullah, Widayat. 2008. *Metode Penelitian*. Malang : CV. Cahaya Press.
- Atmojo, Marnis. 2012. The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance, *International Research Journal of Business Studies*, Vol. 5, No. 2.
- Bateman, Thomas S. dan Snell, Scott A. 2011. *Management: Competing in the New Era*, 5th ed, McGraw Hill. New York.
- Bhattacharya, Mousumi S; Sengupta, Nilanjan. 2009. *Compensation Management, First Edition*. New Delhi : Excel Books.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darmantyo, Dimas Ari. 2016. *Analysis About The Impact Of 'Kabupaten Apbd' Budget Allocation Against The Poverty In Indonesia 2006-2009*. The Management Journal of Binaniaga Vol. 01, No. 1, 2016 ISSN: 2527-4317
- Dolet.Unaradjan.2013.*Manajemen Disiplin*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke 2. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fauzan, Rizky. 2012. *The Influence of Compensations and Job Characteristics on Job Satisfaction (Research Study on Administrative Staff of Tanjungpura University Pontianak)*. Jurnal Eksos. Vol. 8. No. 2 Juni 2012. Hal 128-143.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husnan, Suad. 2008. *Manajemen Keuangan : Teori dan Penerapan Buku 1*. Edisi 4. BPFE. Yogyakarta.
- J.D., Barbara Kate Repa. 2010. *Your Rights In The Workplace An Employee's Guide to Fair Treatment*, 9th Edition. Nolo : Delta Printing Solutions, Inc.
- Jason A. Colquitt, , Lepine Jeffrey A, Wesson Michael J.,2009. *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lewa, K., Iip. Idham, Eka dan Subowo. 2005. *"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon."* Jurnal SINERGI :Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesepuluh. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah.2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*, Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.
- Muhamad Alwi. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja CV. XYZ*. Jurnal Logika, Vol XIX No 1 April 2017 -ISSN: 1978-2560 - ISSN: 2442-5176.
- Nawawi, H Hadari. 2011. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912
- Nitisemito, Alex, S. 2012. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nuraini Firmandari. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. EKBISI, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34 ISSN:1907-9109.
- Quah, Jon S.T. 2010. *Public Administration Singapore-Style, Research in Public Policy Analysis and Management, Volume 19*. Singapore : Emerald Group Publishing Limited.
- Ratno. 2016. *Correlation Between Leadership And Compensation With The Satisfation Of The Employees At Pdam Tirta Pakuan Bogor*. The Management Journal of BINANIAGA Vol. 01, No. 1, 2016 ISSN: 2527-4317.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Situmorang, S. H. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Cetakan Kedua. USU Press. Medan.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. 2009. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta : Kompas Gramedia.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Jakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. PT Raja Grafindo. Yogyakarta.
- Wursanto. 2012. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Yuli Suwati. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55 ISSN 0000-0000, ejournal. adbisnis.fisip-unmul.org ©Copyright 2013.