

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. XYZ

Zulfahmi Chairizal<sup>1</sup> dan Masydzulhak Djamil<sup>2</sup>

<sup>1</sup>PT. Eskalink, Indonesia, email:zulfahmichairizal@gmail.com

<sup>2</sup>Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia,  
email:masydk@gmail.com

## **Abstract**

*Management company especially often confronted with a problem work employee who low satisfaction , it can be seen on high level employees his the issuance, various ways in doing management in order to make employee take comfort in their work , because it will be an undesired effect a less well if the employee get out often gave way to a new , which results in the company performance. Research aims to understand the influence of, compensation , leadership and workplace employees of PT.XYZ central jakarta work with satisfaction. Data collection in for causing the questionnaire to all employees of PT.XYZ covering 35, employees and by using spss 25, With the results of the testing of hypotheses indicates that there is a difference between positive and significant compensation, leadership and workplace employees work with satisfaction, simultaneously and in a third, variable compensation , leadership and workplace all have had a positive impact and significant for employees work with satisfaction*

*Key Word: Compensation, Leadership, Work Environment, Work Satisfaction*

## **Abstrak**

Perusahaan khususnya manajemen sering dihadapkan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang rendah, hal ini dapat dilihat pada tinggi nya tingkat keluarnya pegawai, berbagai cara di lakukan manajemen guna membuat karyawan betah bekerja di perusahaan, karena akan menimbulkan efek yang kurang baik jika karyawan sering keluar dan berganti dengan yang baru, yang berakibat pada kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ Jakarta Pusat. Pengumpulan data di peroleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 35 orang karyawan , lalu di olah dengan menggunakan SPSS 25, dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan secara simultan, dan pada pengujian ketiga variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi dan mengembangkan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan dan akan menghasilkan sesuatu yang ditargetkan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu pegawai harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Anak Agung Gede Dharma Saputra dan Agoes Ganeshha Rahyuda, 2018:2556).

PT. XYZ adalah perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang IT. Consultant dengan menjual produk dalam bentuk aplikasi web dan aplikasi mobile. PT. XYZ juga menawarkan program perawatan (maintenance) kepada pelanggan (customer) yang menggunakan produk dari PT. XYZ. Dengan produk sebuah sistem yang mengakomodir sistem distribusi barang, tentunya produk ini sangat membutuhkan sumber daya yang cukup besar seperti server dan mobile device serta sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung produk tersebut agar dapat berjalan lancar setiap harinya.

Tabel 1.1 Data Turnover Pegawai PT. XYZ

Keterangan	Tahun			
	2014	2015	2016	2017
Jumlah Pegawai	16	26	33	53
Jumlah Pegawai Keluar	4	3	9	15
Sisa Pegawai	12	23	24	38
Persentase Pegawai Keluar	25%	12%	27%	28%

Sumber: HRD PT.XYZ Jakarta Pusat

Bila suatu perusahaan distribusi sudah menggunakan produk dari PT.XYZ tentunya kegiatan operasional mereka akan bergantung penuh dengan produk PT. XYZ. Bila aplikasi yang digunakan mengalami gangguan maka operasional dari perusahaan distribusi tersebut terganggu, dan tentunya akan merugikan mereka karena tidak bisa melakukan distribusi barang dan berdampak pada pendapatan perusahaan distribusi tersebut. Dengan demikian PT. XYZ membutuhkan sumber daya manusia yang selalu siap bila mana ada salah satu perusahaan distribusi yang merupakan salah satu dari pelanggan PT. XYZ mengalami masalah .

Dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat mulai banyak perusahaan distribusi yang menggunakan produk dari PT. XYZ Oleh karena itu, perusahaan harus melaksanakan seluruh fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan baik mulai dari melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, pelatihan, pengembangan, pengukuran kinerja pegawai serta mempertahankan pegawai untuk mendukung setiap kegiatan operasional pelanggan PT. XYZ. Dalam mempertahankan pegawai yang dimaksud, perusahaan sering dihadapkan pada perilaku pegawai yang dinilai dapat merugikan perusahaan dan mengganggu kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satunya yaitu keinginan pindah kerja yang berujung pada keputusan pegawai meninggalkan pekerjaannya.

Pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa jumlah turnover pada PT. XYZ Jakarta selama empat tahun terakhir bersifat fluktuatif dimana persentase turnover meningkat di tahun 2017.

Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai tidak akan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Bila kondisi tersebut berlangsung terus-menerus, bisa memberi dampak pada permasalahan pegawai seperti keinginan berpindah (Turnover Intention) pada pegawai, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa, (2015: 1114) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan secara langsung terhadap turnover. Hal tersebut yang kemudian menjadikan kepuasan kerja pegawai perlu menjadi perhatian khusus perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Kepemimpinan**

Menurut Robbins dan Judge (2015:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang di tetapkan. Sejalan dengan definisi tersebut Northhouse (2013:5) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup pengaruh dan perhatian terhadap tujuan bersama.

Siagian (2015:46), mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Nawawi (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Sedangkan menurut Amirullah (2015:24) menyatakan kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang.

Menurut Yukl (2015:8) menyebutkan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku seseorang atau sekelompok orang mencapai tujuan tertentu.

### **2.2 Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Garry Dessler alih bahasa Benyamin Molan (2010:46) dalam Andita Hapsari (2016:17) menyatakan bahwa: “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Sementara itu menurut Marihot Tua E.H. dalam Andita Hapsari (2016:17) mendefinisikan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan yang di berikan perusahaan atau organisasi kepada pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

### 2.3 Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Andita Hapsari, 2016:33). Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

Sedarmayati (2013:1) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Alex S Nitisemito (2010:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Sementara itu menurut Scultz dan Schultz dalam buku Manajemenen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan yang dikutip oleh Mangkunegara (2012:105) mengemukakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam

menjalankan tugas – tugas yang diembankan, kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

### 2.4 Kepuasan Kerja

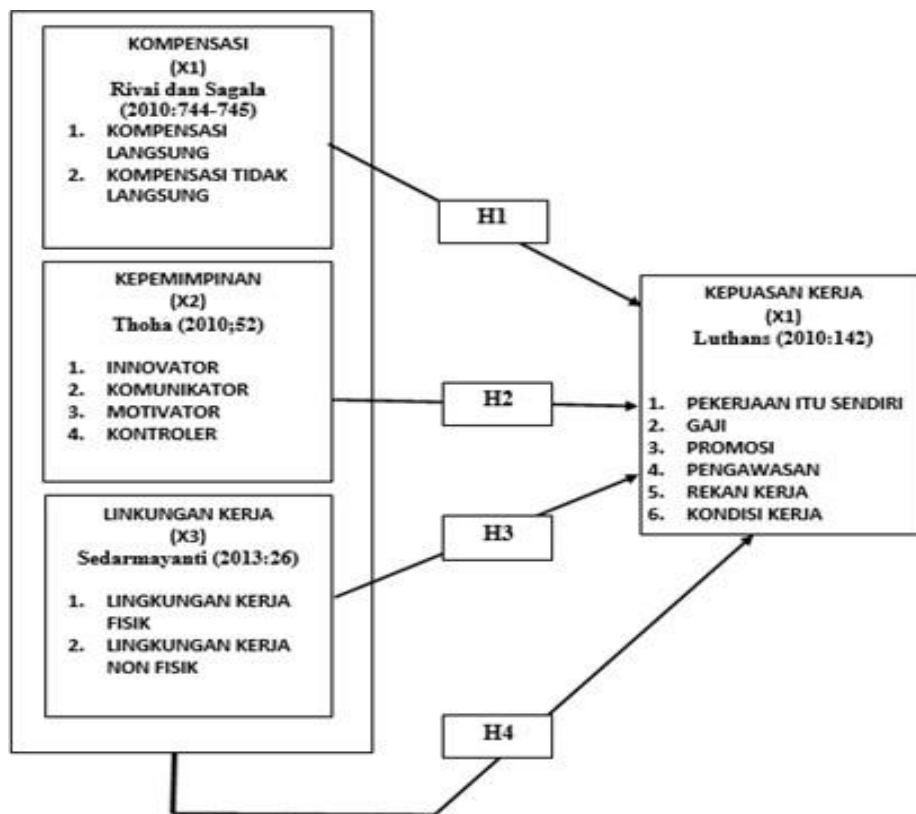
Malayu S.P Hasibuan ( 2012 : 193 ) menyatakan bahwa keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Sementara itu menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (209:290) dalam Andita Hapsari (2016:42) berpendapat bahwa Salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Sementara itu menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2011:501) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang karyawan, Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

### 2.5 Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- 2) H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3) H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4) H4 : Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara positif simultan atau bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Desain dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017:8). Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit,

teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

#### 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017 : 39) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu :

- 1) Variabel bebas (independent) sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent yang mempengaruhi dan penyebab perubahan pada variabel

terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah kompensasi (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3).

- 2) Variabel terikat (dependent) sebagai variabel output, merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipelajari maka komponen penelitian yang terdiri dari variable, dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 3.1 sampai dengan tabel 3.4 dibawah ini berikut:

**Tabel 3.1 Variabel Penelitian Kompensasi dan Indikatornya**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1) Rivai dan Sagala (2010:744-745)	Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. <u>Tunjangan fungsional</u>	Linkert
	Kompensasi tidak langsung	1. Piagam penghargaan 2. Surat keterangan 3. Promosi 4. Lingkungan kerja	Linkert

Sumber: diolah oleh Penulis (2018)

**Tabel 3.2 Variabel Penelitian Kepemimpinan dan Indikatornya**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1) Menurut Thoha (2010:52)	Innovator	1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi 2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.	Linkert
	Komunikator	1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi 2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.	Linkert
	Motivator	1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab. 2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.	Linkert
	kontroler	1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan. 2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.	Linkert

Sumber: diolah oleh Penulis (2018)

**Tabel 3.3 Variabel Penelitian Lingkungan Kerja dan Indikatornya**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkunga Kerja (X3) Sedarmayanti (2013:26)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Ruang Gerak 5. Fasilitas 6. Kebersihan 7. Warna 8. Privasi	Linkert
Budi W. Soetjipto (2010:87)	Lingkungan kerja Non Fisik	1. Hubungan yang harmonis 2. Kesempatan untuk maju. 3. Keamanan dalam pekerjaan.	Linkert

Sumber: diolah oleh Penulis (2018)

**Tabel 3.4 Variabel Penelitian Kepuasan Kerja dan Indikatornya**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y) Luthans (2010:142)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik Kesempatan untuk belajar Kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan	Linkert
	Gaji	Gaji yang di berikan sesuai dengan yang di diharapkan Gaji yang di berikan sesuai dengan beban dan tanggung jawab	Linkert
	Promosi	Kesempatan untuk menerima promosi jabatan atas kinerja Kesempatan untuk menerima promosi jabatan atas senioritas	Linkert
	Pengawasan	Memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan Partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan	Linkert
	Rekan Kerja	Rekan kerja yang kooperatif	Linkert
	Kondisi Kerja	Kondisi lingkungan kerja baik	Linkert

Sumber: diolah oleh Penulis (2018)

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakter/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono 2017:80). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di PT XYZ Jakarta yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada

di populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut (Sugiyono 2017:81). Dari pengertian diatas jelas terlihat bahwa sampel adalah bagian dari populasi.

Penentuan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2017 : 85). Pada penelitian ini sampel yang di ambil sebanyak 35 orang dari jumlah populasi sebanyak 35 orang.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer  
Menurut Solomon, Marshall dan Stuart (2012: 110) data primer adalah data yang bersumber dari penelitian yang telah dilakukan untuk membantu dalam membuat keputusan yang spesifik. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data Sekunder  
Menurut Sugiyono (2017:137) menjelaskan data sekunder adalah Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.
- 3) Kuisiner (Angket)  
Kuisiner merupakan teknik merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya ,kuisiner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono 2017 : 142).
- 4) Observasi

Obeservasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila

dibandingkan dengan teknik yang lain. Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang dimati tidak terlalu besar (Sugiyono 2017 : 145).

### 3.5 Metode Analisi Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2017 : 147).

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Uji Instrumen dan Data
  - a) Uji Validitas
  - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas
  - b) Uji Multikolinieritas
  - c) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Analisis Regresi Linier Berganda
  - a) Analisis Linier Berganda
  - b) Analisis Korelasi
- 4) Uji Hipotesis
  - a) Uji F (Uji Simultan/Anova Test)
  - b) Uji t (Uji Parsial)
  - c) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)
  - d) Analisis Korelasi antar Dimensi

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahawa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan



PT.XYZ yang yang berarti semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan I Made Adi Suryadharma dkk., (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama dalam penelitian Husni dkk.,(2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:121) pada kepuasan kerja adalah dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan kepada karyawan merupakan hal yang penting, karena dapat meningkatkan hasil kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi antar dimensi, hubungan korelasi yang cukup kuat terjadi pada dimensi kompensasi langsung dengan variabel kepuasan kerja pada dimensi gaji. Menurut Rivai dan Sagala (2010:744-745) kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, insentif dan tunjangan fungsional. Maka dapat ditarik pernyataan bahwa dengan pemberian kompensasi yang baik berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan fungsional akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada dimensi gaji.

#### **4.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.XYZ yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Made Suprpta dkk., (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Hal yang sama dalam penelitian I Made Adi Suryadharma dkk., 2016 menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi antar dimensi, hubungan korelasi yang cukup kuat terjadi pada dimensi kontroler dengan variabel kepuasan kerja pada dimensi pengawasan.

#### **4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.XYZ yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yopi Yunsepa (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Hal yang sama juga dalam penelitian Anak Agung Gede Dharma Saputra dkk., (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak pada Sekretariat Kantor Walikota Denpasar, lingkungan kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan guna meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji korelasi antar dimensi, hubungan korelasi yang cukup kuat terjadi pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan variabel kepuasan kerja pada dimensi pengawasan.

#### **4.4 Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Jakarta Pusat. Besarnya pengaruh

dari ketiga variabel independen ini terhadap variabel dependen menunjukkan angka yang tinggi yaitu 71,7%, sehingga besaran ini cukup besar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Jakarta Pusat. Jika kompensasi baik, kepemimpinan baik dan lingkungan kerja baik di PT XYZ Jakarta Pusat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT XYZ Jakarta Pusat.

Hal yang sama dinyatakan oleh I Made Tresna Suputra Angelo Confessa dan I Komang Ardana (2014:1218) bahwa Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menguji hipotesis serta pengujian analisis korelasi antar dimensi terhadap variabel independen yang terdiri dari kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PT.XYZ artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja juga semakin tinggi, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.
2. Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PT.XYZ artinya semakin baiknya peranan pemimpin maka kepuasan kerja juga semakin tinggi, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.
3. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai PT.XYZ artinya semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja juga semakin tinggi, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.
4. Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan jika adanya peningkatan pada kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

### **5.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran diantaranya :

1. Jika dilihat dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dimensi yang paling kuat memiliki hubungan yaitu kompensasi langsung. Kompensasi langsung yang terdiri dari empat indikator yaitu gaji, upah, insentif dan tunjangan maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hendaknya perusahaan memberikan perbaikan gaji, upah dan insentif pegawai serta memberikan tunjangan fungsional sesuai dengan kinerja yang diberikan pegawai kepada perusahaan.
2. Jika dilihat dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dimensi yang paling kuat memiliki hubungan yaitu kontroler. Dalam hal ini diharapkan kepada setiap pemimpin dalam setiap unit kerja dapat aktif memonitor atau mengawasi setiap pekerjaan karyawan, dapat membagi tugas dengan adil kepada setiap karyawan sesuai dengan prioritas dan pemimpin dapat menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan yang di miliki sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
3. Jika dilihat dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimensi yang paling kuat memiliki hubungan yaitu lingkungan kerja non fisik. Dalam hal ini diharapkan perusahaan dapat menciptakan suasana yang lebih harmonis antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan pemimpin, dapat lebih memperhatikan kemampuan yang harus kembangkan dan perkembangan karir dari setiap pegawai serta keamanan dan kenyamanan dari pegawai.
4. Penelitian selanjutnya yang serupa diharapkan dapat meneliti faktor lain di luar penelitian ini agar dapat diketahui penyebab faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada PT.XYZ.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Alex. S. Nitisemito. 2010, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Penerbit.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Mitra Wacan Media. Jakarta.
- Anung Pramudyo. 2013. *Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi*. *Jbma* – Vol. I. No. 2. 49-61.
- Budi W. Soetjipto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor AUsmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia.
- Confessa, I Made Tresna Saputra Angelo, I komang Ardana. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar*. E-jurnal Universitas Udayana. Vol 3, No 5 2014
- Djamil MZ, Masydzulhak. 2018. *Leaderships Style, Organization Culture on the Organizational Job Satisfaction in Improving Employee's Perfomance. A Study at The Center for Plant Conservation at the Bogor Botanical Garden*.
- Husni, Said Musnadi, Faisal. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas kerja pegawai rutan di provinsi aceh (studi kasus pada rutan klas iib banda aceh dan rutan klas ii b jantho*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Volume 2. 88-98.
- Khairiyah, Nur Syaima Annisa. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt nutricia indonesia sejahtera*. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil). Vol. 5. E-323-E-330.
- Luthans, Fred. (2010). *Organizational Behavior*, 12th . McGraw Hill International Editions. New York.
- Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana. 2015. *Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada wake bali art market kutabali)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06.430-442.
- Malayu Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nasution, Erni Hayati, Said Musnadi, Faisal. 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan negara aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Volume 2. No. 1. 123-134.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisini yang Kompetitif*. Cetakan Kesembilan. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- North, Peter G. 2013. *Leadership; Theory and Practice. 6th Edition*. Sage Publication. London.
- Putra, I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika, I Made Artha Wibawa. 2015.

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pt. Autobagus rent car bali.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4. 1100-1118.
- Robbins, Stephen P dan Timonthy A.Judge. (2015). *Pelaku Organisasi*, Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Saluy, A. B., Sujatmika, D., & Kemalasari, N. (2019). the influence of leadership, compensation, and workload on company performance at PT. PTN West Java Region Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences. *Work*, 10(33), 3.
- Saputra, Anak Agung Gede Dharma, Agoes Ganesha Rahyuda. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak sekretariat kantor walikota Denpasar.* E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7. No. 5. 2565-2591.
- Sedarmayanti.2013. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Teori dan Praktek Kepemimpinan.* Rineka Cipta. jakarta.
- Sudana, I Wayan, Wayan Gede Supartha. 2015. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di grand puncak sari restaurant kintamani.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4. No. 7. 1865-1882.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS
- T. Hani. Handoko. 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Yukl, Gary A. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Edisi ketujuh. PT INDEKS. Jakarta.