

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Pt Perinco Graha Lestari)**

**Danang Riyanto Dan Kasmir**

danangriyantoumb@gmail.com, [kasmirpos@yahoo.com](mailto:kasmirpos@yahoo.com)

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

**Abstract** Especially Management Company Often Made Dizziness With Satisfaction Work Employee Who Low, Many Ways Were Done By Management To Make Employee Care Of Hired By A, Because It Will An Undesired Effect A Less Well If The Employee Get Out Often Gave Way To New, Which Results In Reorganization. Research Aims To Understand The Influence Of Between Compensation, Leadership, And Workplace With Satisfaction Work An Employee Of Pt. Perinco Graha Lestari. Data Collection Obtained By Prompting A Questionnaire To 52 People Employees Of Pt. Perinco Graham Lestari, Then Mixed With Using Spss 16, With The Results Of The Testing Of Hypotheses Indicate That There Has Been A Positive Influence And Significant Compensation Between, Leadership, And Workplace Work With Satisfaction Employees Simultaneously, And In Testing Third Partial Variable Compensation, Leadership, And Workplace Everything It Has Some Positive Effects And Significant Work With Satisfaction Of Employees.

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

**Abstrak.** Perusahaan Khususnya Manajemen Sering Di Buat Pusing Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Rendah, Berbagai Cara Dilakukan 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 Reorganisasi. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Antara Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perinco Graha Lestari. Jenis Penelitian Kausal Dengan Teknik Pengambilan Sampel *Non Probability* Dengan Sampel Jenuh, Populasi Seluruh Karyawan Pt. Perinco Graha Lestari Sejumlah 52 Orang, Dengan Demikian, Maka Jumlah Sampel 52 Orang. Pengumpulan Data Di Peroleh Dengan Menyebarkan Kuesioner Kepada 52 Orang Karyawan Pt. Perinco Graha Lestari, Lalu Diolah Dengan Menggunakan Spss Versi 16, Dengan Analisa Data Regresi Linear Berganda Yang 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 Parsial Ketiga Variabel Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Semuanya Berpengaruh Positif Dan Signifikan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat bagi perusahaan dalam beberapa tahun belakangan ini membuat perusahaan mengupayakan hal yang terbaik guna memajukan perusahaan, memperbaiki manajemen dan membangun karyawan agar lebih produktif dan memiliki kompetensi tinggi merupakan suatu hal yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan agar menjadi terdepan dalam industri yang di gelutinya.

Pada tahun 1999 PT. Perinco Kurnia Dwiperkasa Utama yang sekarang berganti nama menjadi PT. Perinco Graha Lestari mulai berdiri dengan mengawali usaha di bidang konstruksi mengkhususkan diripemasangan atap metal dan insulasi. Setelah melakukan banyak inovasidan menyelesaikan banyak proyek-proyek besar di Jakarta dan sekitarnya pada tahun 2002 perusahaan mengembangkan diri dengan memberikan pelayanan di bidang konstruksi baja dan beton.

Pada Tahun 2009 PT. Perinco Graha Lestari hadir setelah mentransformasikan diri berdasarkan kebutuhan dan tuntutan zaman saat ini, dengan memberikan pelayanan terbaik kami pada bidang konstruksi struktur baja, atap metal, insulasi, dan pekerjaan sipil.

Dengan team manajemen yang baik hingga sekarang PT. Perinco Graha Lestari masih tetap eksis dan masih berdiri tegak meskipun dalam masa-masa sulit, manajemen yang solid dan terorganisir dengan baik menjadi salah satu ujung tombak perusahaan, salah satu sektor yang menjadi andalan juga ialah sektor manajemen sumber daya manusia (SDM), di dalam divisi ini juga merupakan salah satu ujung tombak kesuksesan PT. Perinco Graha Lestari yang mana disana terdapat berbagai kegiatan yang mendukung jalannya proyek-proyek.

Namun ada yang menjadi perhatian peneliti yaitu menyangkut kepuasan kerja karyawan PT. Perinco Graha Lestari, kepuasan kerja karyawan menjadi sangatlah penting agar karyawan betah bekerja di perusahaan dan nantinya akan menjadi loyal terhadap perusahaan serta akan menimbulkan juga keefektifan kerja karyawan, beberapa yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut adalah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Kompensasi menjadi pertimbangan perusahaan guna mensejahterakan dan mempertahankan karyawan, kebijakan kompensasi yang salah bisa mengakibatkan karyawan menjadi tidak betah bekerja dan jadi malas-malasan dalam bekerja, sehingga yang di timbulkan ketidak efektifan bekerja, pemberian kompensasi yang sesuai atau bahkan lebih membuat karyawan menjadi semangat untuk bekerja dan menjadi lebih efektif dalam bekerja sehingga bisa memajukan perusahaan.

Kepemimpinan pun demikian penting karena kepemimpinan yang tepat dapat membuat bawahan merasa nyaman baik dalam bekerja maupun berkoordinasi, sering sekali bawahan merasa kurang cocok dengan atasannya, sehingga yang timbul ialah ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan mengajukan resign atau pengunduran diri.

Lingkungan Kerja di dalam perusahaan juga menjadi perhatian perusahaan, lingkungan kerja merupakan faktor terpenting juga dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, jika lingkungan kerja kita nyaman baik dari segi rekan kerja maupun lingkungan kerja fisik, maka kita juga akan nyaman dalam bekerja serta membawa efek positif juga bagi perusahaan.

## KAJIAN TEORI

**Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja merupakan hal yang mendasar bagi karyawan agar tercipta loyalitas terhadap perusahaan, kepuasan kerja menjadi parameter bagi perusahaan bahwa karyawan telah nyaman dalam bekerja dan bisa dipastikan akan memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan, berikut teori-teori menyangkut kepuasan kerja. Mary Uhl-Bienet (2014:84) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah derajat rasa dari tiap individu baik yang negatif maupun positif tentang pekerjaan”. Menurut Robbins, and Timothy. (2013:75) “Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan hasil dari evaluasi setiap karakteristik”.

Kepuasan kerja adalah derajat rasa, baik positif atau kesukaan maupun yang negatif atau ketidaksukaan dari setiap individu dalam hal ini karyawan. Bisa dikatakan bahwa dimana karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka mereka akan bekerja lebih produktif.

**Kompensasi.** Kompensasi di dalam perusahaan haruslah disusun sedemikian rupa agar nanti kedepannya tidak terjadi hal yang tidak di inginkan baik bagi karyawan maupun pihak perusahaan, kompensasi yang baik akan membuat karyawan menjadi semangat dan lebih produktif dalam bekerja. Menurut Dessler (2015:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy (2008:4) bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Kompensasi menurut Sutrisno (2009:181) merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang di terima karyawan sebagai balas jasa yang mereka berikan kepada organisasi.

**Kepemimpinan.** Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan salah satu pilar keberhasilan manajemen, pemimpin yang bisa mengatur dan mengembangkan bawahan atau karyawannya adalah pemimpin yang bisa dikatakan pemimpin yang berhasil. Menurut Terry yang di kutip oleh Thoha (2007:5) merumuskan “Kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Kouzes dan Posner (2004) dalam Pasolong (2010:111), “Kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.” Kepemimpinan adalah suatu proses seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan dapat tercapai apabila pemimpin bisa mengarahkan para bawahan atau karyawannya menuju satu tujuan yaitu tujuan perusahaan.

**Lingkungan Kerja.** Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman akan menimbulkan kenyamanan pula dalam bekerja, ruang kerja yang bersih dan tertata rapih dan rekan kerja yang kooperatif akan membuat suasana kerja menjadi positif dan nyaman. Suwatno dan Priansa (2011:163) menyatakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan baik dari peralatan kerja sampai dengan sistem kerja yang dihadapi baik perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik dan juga rekan kerja yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang positif dan nyaman.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah menggunakan desain kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang mempengaruhi antara satu atau lebih variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dengan dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel (X1) yaitu Kompensasi, (X2) Kepemimpinan dan (X3) Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Perinco Graha Lestari di kantor dan Workshop sebanyak 52 Orang. Dalam teknik pengambilan sampel ini peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan mengenai kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terkait dengan kepuasan kerja karyawan dengan bantuan komputer Stastical Program for Society Science (SPSS) versi 16 *for windows*.

Untuk menganalisa data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan melakukan uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji analisis regresi berganda, serta uji hipotesis yang meliputi uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1.** Profil Responden

No	Karakteristik	Sub Karakteristik	F	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	71,2%
		Perempuan	15	28,8%
		Jumlah	52	100%
2	Usia	20 - 30 Tahun	31	59,6%
		>30 - 40 Tahun	13	25,0%
		> 40 Tahun	8	15,4%
3	Pendidikan	Jumlah	52	100%
		SMA/Sederajat	27	51,9%
		Diploma	5	9,6%
4	Masa Kerja	S1	20	38,5%
		Jumlah	52	100%
		< 1 Tahun	8	15,4%
		1 - 5 Tahun	24	46,2%
		>5 - 10 Tahun	16	30,8%
		> 10 Tahun	4	7,7%
		Jumlah	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2017)

Dapat dijabarkan untuk karakteristik jenis kelamin responden, lebih banyak responden laki-laki yaitu sebesar 71,2% dibandingkan dengan responden perempuan yang sebesar 18,8%. Untuk karakteristik usia responden, bisa dibilang lebih banyak usia-usia produktif yaitu usia 20-30 tahun sebesar 59,6%, lalu usia 31-40 tahun sebesar 25,0%, dan usia lebih dari 40 tahun sebesar 15,4%. Sementara untuk karakteristik pendidikan responden, didominasi oleh responden dengan pendidikan sma/ sederajat sebesar 51,9%, berikutnya responden dengan pendidikan s1 sebesar 38,5%, dan diploma sebesar 9,6%. Lalu untuk karakteristik masa kerja responden, lebih banyak responden yang bekerja dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebesar 46,2%, selanjutnya 5-10 tahun sebesar 30,8%, lalu kurang dari 1 tahun sebesar 15,4%, dan yang terakhir responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 7,7%.

**Uji Validitas.** Uji Validitas dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dimana  $df = n-3$ . Nilai  $n$  dalam penelitian ini adalah 52, maka nilai  $df = 49$ . Dengan begitu di peroleh  $t_{tabel} = 2,0095$ , selanjutnya dengan menggunakan rumus  $r_{tabel} = t / \sqrt{(df+t^2)}$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,2759$ .

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} \geq 0,2759$ , maka butir pernyataan tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < 0,2759$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Berikut akan dijabarkan validitas instrumen penelitian dari tiap-tiap variabel:

**Tabel 2.** Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja (Y)			
No	rhitung	Sig.	Keterangan
1	0.640	0.275	Valid
2	0.773	0.275	Valid
3	0.773	0.275	Valid
4	0.649	0.275	Valid
5	0.429	0.275	Valid
6	0.660	0.275	Valid
7	0.390	0.275	Valid
8	0.502	0.275	Valid
9	0.469	0.275	Valid
10	0.516	0.275	Valid
11	0.429	0.275	Valid
12	0.433	0.275	Valid
13	0.509	0.275	Valid
14	0.469	0.275	Valid
15	0.784	0.275	Valid
16	0.640	0.275	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2017)

Dari Tabel di atas menunjukkan seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan kerja adalah valid, karena semua  $r_{hitung} > 0,2759$ , maka butir pernyataan adalah valid.

**Tabel 3.** Validitas Kompensasi

Kompensasi (X1)			
No	rhitung	Sig.	Keterangan
1	0.487	0.275	Valid
2	0.725	0.275	Valid
3	0.725	0.275	Valid
4	0.679	0.275	Valid
5	0.679	0.275	Valid
6	0.827	0.275	Valid
7	0.757	0.275	Valid
8	0.705	0.275	Valid
9	0.470	0.275	Valid
10	0.790	0.275	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2017)

Dari Tabel di atas menunjukkan seluruh pernyataan dalam variabel kompensasi adalah valid, karena semua  $r_{hitung} > 0,2759$ , maka butir pernyataan adalah valid.

**Tabel 4.** Validitas Kepemimpinan

Kepemimpinan (X2)			
No	rhitung	Sig.	Keterangan
1	0.710	0.275	Valid
2	0.783	0.275	Valid
3	0.369	0.275	Valid
4	0.729	0.275	Valid
5	0.468	0.275	Valid
6	0.774	0.275	Valid
7	0.443	0.275	Valid
8	0.774	0.275	Valid
9	0.769	0.275	Valid
10	0.668	0.275	Valid
11	0.710	0.275	Valid
12	0.721	0.275	Valid
13	0.636	0.275	Valid
14	0.525	0.275	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2017)

Dari Tabel di atas menunjukkan seluruh pernyataan dalam variabel kompensasi adalah valid, karena semua rhitung > 0,2759, maka butir pernyataan adalah valid.

**Tabel 5.** Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X3)			
No	rhitung	Sig.	Keterangan
1	0.541	0.275	Valid
2	0.476	0.275	Valid
3	0.396	0.275	Valid
4	0.575	0.275	Valid
5	0.511	0.275	Valid
6	0.468	0.275	Valid
7	0.440	0.275	Valid
8	0.575	0.275	Valid
9	0.730	0.275	Valid
10	0.744	0.275	Valid
11	0.617	0.275	Valid
12	0.368	0.275	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2017)

Dari Tabel di atas menunjukkan seluruh pernyataan dalam variabel kompensasi adalah valid, karena semua rhitung > 0,2759, maka butir pernyataan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6.** Reliabilitas Variabel

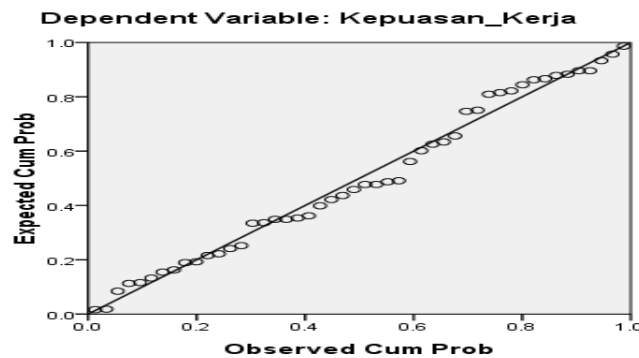
Variabel	Nilai Alpha ( $\alpha$ ) Cronbach's	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.855	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.875	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0.889	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.763	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Dari Tabel di atas menjelaskan bahwa pernyataan dari seluruh variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen semuanya reliabel karena semua nilai Alpha ( $\alpha$ ) Cronbach's nya  $> 0,60$ .

### Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1.** Grafik Plot Normalitas

Sumber : Data diolah SPSS 16 (2017)

Data di atas menunjukkan data berdistribusi normal karena pada gambar grafik plot sebaran datanya berada pada garis lurus titik plot. Garis diagonal tersebut merupakan gambaran keadaan ideal dari data, sedangkan titik-titik keadaan data yang diuji, jika dilihat titik-titik tersebut kebanyakan berada dekat dengan garis diagonal tersebut dan bahkan ada yang menyentuh garis diagonal tersebut, maka kita dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas.** Uji asumsi klasik multikolinieritas ini diuji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

- Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

**Tabel 7.** Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.367	2.728
	Kepemimpinan	.556	1.799
	Lingkungan_Kerja	.517	1.933

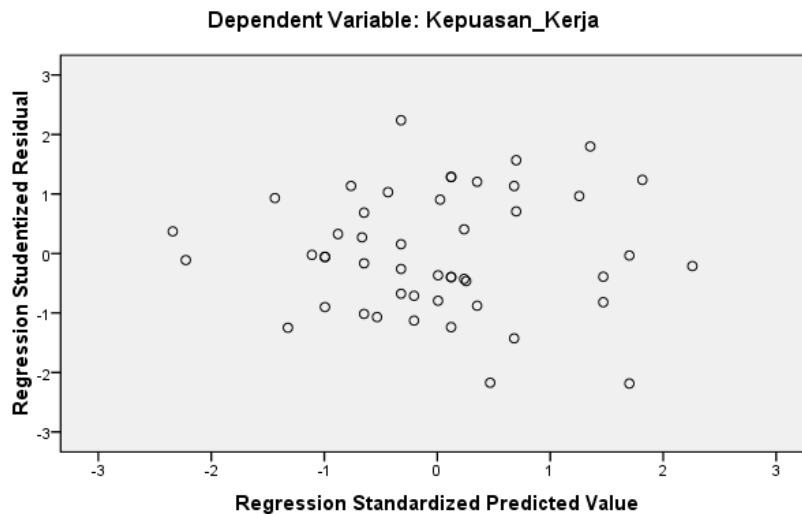
a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 16 (2017)

Dari Tabel di atas diperoleh nilai VIF untuk variabel kompensasi sebesar 2,728, variabel kepemimpinan sebesar 1,799, dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,933. Nilai dari VIF semua variabel  $< 10$ , dapat disimpulkan bahwa data setiap variabel tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan dapat disimpulkan bahwa data memenuhi uji asumsi klasik multikolinieritas.

### Heteroskedastisitas

#### Scatterplot

**Gambar 2.** Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah SPSS 16 (2017)

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik scatterplot dengan titik-titik data menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Regresi Linier Berganda



**Tabel 8.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	2.016	5.728		.352	.026
Kompensasi	.260	.141	.221	2.840	.002
Kepemimpinan	.403	.099	.397	4.070	.000
Lingkungan_Kerja	.605	.155	.395	3.913	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 16 (2017)

Dari Tabel di atas maka didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 2,016 + 0,260X_1 + 0,403X_2 + 0,605X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Nilai konstanta 2,016 dengan taraf signifikansi 0,026 (tidak signifikan) menyatakan bahwa:

- Konstanta sebesar 2,016, artinya jika kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja nilainya adalah tetap, maka kepuasan kerja (Y) bernilai 2,016, jika tidak ada unsur ketiga variabel tadi perusahaan tidak akan berkembang.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,260 adalah positif, artinya setiap penambahan 1 (satu) nilai konstanta kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,260, atau sebaliknya. Dapat juga dikatakan semakin sesuai kompensasi maka semakin kuat juga peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,403 adalah positif, artinya setiap penambahan 1 (satu) nilai konstanta kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,403, atau sebaliknya. Dapat juga dikatakan semakin baik kepemimpinan maka akan ada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,605 adalah positif, artinya setiap penambahan 1 (satu) nilai konstanta lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,605, atau sebaliknya. Dapat juga dikatakan semakin sesuai lingkungan kerja dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja semakin meningkat.

### Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.746	.731	.27538

Sumber: Data diolah SPSS 16 (2017)

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,864. Berdasarkan ketentuan nilai koefisien korelasi berarti mendekati +1, ini berarti hubungan antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja adalah sangat kuat dan positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,746 hal ini berarti 74,6% variabel dependen kepuasan kerja dapat dikatakan semakin kuat oleh variabel independen kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,254 atau 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

### Uji Simultan Variabel (Uji F)

**Tabel 10.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2743.154	3	914.385	47.102	.000 <sup>a</sup>
	Residual	931.827	48	19.413		
	Total	3674.981	51			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 16 (2017)

Dan dari nilai F tabel yang di dapat dari perhitungan  $df_1 = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = 52-4 = 48$ , dengan taraf signifikansi 0,05 maka didapat  $F_{tabel} = 2,798$ . Dari tabel 5.8 diatas didapat  $F_{hitung} = 47,102$ , sehingga  $F_{tabel} < F_{hitung}$  ( $2,798 < 47,102$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perinco Graha Lestari.

### Uji Parsial Variabel (Uji t)

**Tabel 11.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.016	5.728			.352	.026
Kompensasi	.260	.141	.221		2.840	.002
Kepemimpinan	.403	.099	.397		4.070	.000
Lingkungan_Kerja	.605	.155	.395		3.913	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 16 (2017)

**Kompensasi.** Di ketahui bahwa nilai skor thitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 2,840. Nilai tabel dilihat dari derajat bebas ( $df = n-4$ ) maka di dapat nilai tabel yaitu 2,010. Maka di peroleh thitung  $>$  tabel ( $2,840 > 2,010$ ). Kemudian, nilai signifikan pada variabel kompensasi

adalah  $0,002 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kepemimpinan.** Diketahui bahwa nilai skor thitung untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 4,070. Nilai ttabel dilihat dari derajat bebas ( $df = n-4$ ) maka di dapat nilai ttabel yaitu 2,010. Maka di peroleh thitung  $>$  ttabel ( $4,070 > 2,010$ ). Kemudian, nilai signifikan pada variabel kompensasi adalah  $0,000 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Lingkungan Kerja.** Diketahui bahwa nilai skor thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,913. Nilai ttabel dilihat dari derajat bebas ( $df = n-4$ ) maka di dapat nilai ttabel yaitu 2,010. Maka di peroleh thitung  $>$  ttabel ( $3,913 > 2,010$ ). Kemudian, nilai signifikan pada variabel kompensasi adalah  $0,000 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Pembahasan

**Kompensasi.** Hasil uji parsial diatas juga didukung dengan penelitian yang sama untuk uji parsial kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada penelitian Ayesha Yaseen (2013) dengan penelitian berjudul "*Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction – A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab*". Hasil menunjukkan bahwa bayaran, pengakuan, kesempatan promosi jabatan dan arti bekerja merupakan faktor dari kompensasi yang langsung memberikan efek untuk kepuasan kerja dokter di pnjab, sementara hasil yang berbeda di tunjukkan oleh penelitian Yamoah dan Emanuel Erastus (2014) "*Exploratory analysis of compensation and employee job satisfaction*", hasil menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

**Kepemimpinan.** Dari analisis uji parsial kepemimpinan diatas juga di dukung dengan jurnal penelitian Peter Craig (2013) dengan judul "*The Relationship Between Leadership and Employee Job Satisfaction in A Military Community*" yang hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap elemen kepuasan kerja karyawan.

**Lingkungan Kerja.** Analisis diatas juga didukung dengan penelitian Sajid Taufail dan Muhammad Sajid (2015) dengan judul penelitian "*An Empirical Study of Relationship Between Compensation, Working Environment and Motivation of Employees in Banking Sector of Pakistan*". Bahwa lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif.

### PENUTUP

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisis dan juga pembahasan, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi kepuasannya, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

2. Variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang artinya semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.
4. Variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

**Saran.** Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat saran yang relevan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Perinco Graha Lestari, yaitu:

1. Berdasarkan uji parsial dengan deskripsi statistik pernyataan kuesioner antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan didapat pengaruh yang positif signifikan ini berarti implikasinya terhadap PT. Perinco Graha Lestari khususnya manajemen perusahaan harus memperhatikan masalah kompensasi karyawannya guna mencapai kepuasan kerja karyawan. Manajemen harus meningkatkan kembali kompensasi langsung seperti gaji, insentif dan juga dalam tempo yang telah ditentukan untuk kenaikan gaji karyawan, dengan ini diharapkan karyawan PT. Perinco Graha Lestari akan lebih puas akan pekerjaannya dan yang timbul adalah totalitas dalam bekerja.
2. Untuk uji parsial dengan deskripsi statistik pernyataan kuesioner antara variabel kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang terkuat dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam deskripsi statistik kuesioner variabel kepemimpinan atasan kurang memberikan motivasi dalam bekerja, sehingga membuat karyawan menjadi kurang produktif, sebaiknya manajemen mencari pemimpin yang bisa memotivasi karyawannya sehingga bisa tercapai tujuan perusahaan.
3. Selanjutnya berdasarkan uji parsial dengan deskripsi statistik pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dari itu pihak PT. Perinco Graha Lestari haruslah memperhatikan juga lingkungan kerja karyawannya, lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan menimbulkan kenyamanan juga dalam bekerja sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan juga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, baik lingkungan kerja fisik dan non fisik juga harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan PT. Perinco Graha Lestari, lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan di tempat kerja.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain diluar penelitian ini agar dapat juga diketahui adanya penyebab faktor lain lagi seperti produktifitas, disiplin kerja, pelatihan, dan lain-lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Perinco Graha Lestari.

## DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harbani, Pasolong. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Robbins, P Stephen dan Timothy A Judge.(2013). “*Organizational Behavior, Fifteenth edition*”. United States Of America: Pearson Education Inc.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha.(2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Divisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uhl-Bien, Mary., Jhon R, Schermerhorn., Richard N, Osborn. (2014). “*Organizational Behavior, Thirteenth edition*”. United States: Wiley.