## PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT LUMINA PACKAGING TROSOBO SIDOARJO

## **SKRIPSI**

Oleh:

LATIFATUL MUKARROMAH NIM: G73215023



# UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**SURABAYA** 

2019

#### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama

: Latifatul Mukarromah

NIM

: G73215023

Fakultas/Prodi: Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Lumina

Packaging Trosobo Sidoarjo

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

> Surabaya, 17 September 2019 Saya yang menyatakan,

> > Latifatul Mukarromah

NIM. G73215023

5FAFF871058208

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Latifatul Mukarromah NIM. G73215023 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 18 September 2019

Pembimbing

<u>Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM.</u> NIP. 196806212007011030

#### **PENGESAHAN**

Skripsi yang ditulis oleh Latifatul Mukarromah NIM. G73215023 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 25 September 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

## Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,

Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM.

NIP. 196806212007011030

Penguji II,

Dr. Fatmah, MM.

NIP. 197507032007012020

Penguji III,

Nurlaitah, SE., MM. NIP. 196205222000032001 Pengujiiv

Riska Ayu Setiawati, SE., M.SM.

NIP. 199305032019032020

Surabaya, 25 September 2019

Mengesahkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

2141993031002



# KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Latifatul Mukarromah						
NIM	: G73215023						
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam						
E-mail address	: latifatulmukarromah@gmail.com						
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :  ☑ Sekripsi □ Tesis □ Desertasi □ Lain-lain ()  yang berjudul :							
Pengaruh Mot	ivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja						
Ka	ryawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo						
Perpustakaan UII mengelolanya d menampilkan/me akademis tanpa p	yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini N Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, alam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan mpublikasikannya di Internet atau media lain secara <i>fulltext</i> untuk kepentingan perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai dan atau penerbit yang bersangkutan.						
Sava bereedia un	ruk menanggung secara pribadi tanna melihatkan pihak Perpustakaan UIN						

Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

dalam karya ilmiah saya ini.

Surabaya, 30 September 2019

Penulis

(Latifatul Mukarromah)

#### **ABSTRAK**

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo" adalah penelitian yang bertujuan menjawab permasalahan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

Metode penelitiannya adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah sampel acak sederhan, jumlah responden 129 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Pengolahan data dengan program SPSS versi 22. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo. Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo. Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo. Dan hasil koefisien determinasi sebesar 52,5% yang berarti besarnya kemampuan variavel-variabel independen dalam menjelaskan model variasi variabel dependen.

Pemenuhan kebutuhan makan siang dan pelatihan agar terbentuk hubungan yang harmonis dalam suatu organisasi perusahaan dan tidak terjadi kekeliruan penempatan pegawai karena sesuai kemampuan. Penempatan mesin baiknya dimusyawarahkan dengan karyawan bagian produksi yang melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Karena berkaitan dengan efektifitas serta efisiensi dalam bekerja agar tepat sasaran serta tepat waktu sesuai harapan. Agar diberikan peningkatan pemberian gaji untuk karyawan tetap yang sudah berpengalaman bekerja lebih lama, karena dalam perusahaan juga diterapkan adanya promosi jabatan sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial.

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

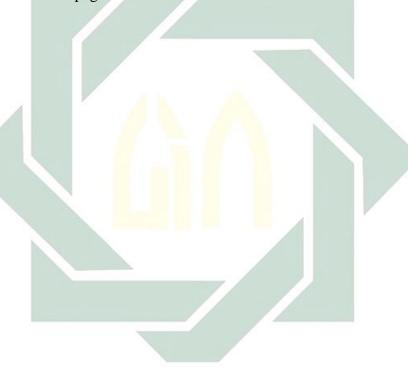
## **DAFTAR ISI**

	3.2. Fungsi Pemberian Kompensasi	. 28
	3.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	. 29
	3.4. Manfaat Pemberian Kompensasi	. 31
	3.5. Jenis-Jenis Kompensasi	. 33
4	. Kepuasan Kerja	. 36
	4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	. 36
	4.2. Penyebab Kepuasan Kerja	. 37
	4.3. Faktor-Faktor Yang.Mempengaruhi Kepuasan Kerja	. 39
	4.4. Indikator Kepuasan Kerja	. 40
B.	PENELITIAN TERDAHULU.	
C.	KERANGKA KONSEPTUAL.	
D.	HIPOTESIS	. 55
BAB	III	57
ME	ETODOLOGI PENELI <mark>TI</mark> AN	. 57
A	A. Jenis Penelitian	
В	1	
C	C. Populasi dan Sampel Penelitian	. 57
D	D. Variabel Penelitian.	. 58
E		
F	F. Uji Validitas	61
G	J .	. 62
Н	H. Sumber Data	. 63
I.	. Teknik Pengumpulan Data	64
J.	. Teknik Analisis Data	. 65
BAB	IV	70
HASI	IL PENELITIAN	70
A.	Deskripsi Umum Obyek Penelitian	. 70
1)	Profil Singkat PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo	. 70
2)	Visi dan Misi	. 71
3)	Penilaian Kerja Karyawan PT Lumina Packaging Bagian Produksi	. 72
4)	Hak Normatif Karyawan	73

5)	Karakteristik Responden	73
B.	Analisis Data	79
1)	Uji Validitas Instrumen	79
2)	Uji Reliabilitas Instrumen	82
3)	Uji Asumsi Klasik	83
4)	Uji Hipotesis	85
BAB	V	92
PEMI	BAHASAN	92
BAB	VI	106
PENU	JTUP	106
A.	Kesimpulan	106
B.	Saran	106
DAFT	TAR PUSTAKA	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	54
Gambar 4.1 Jenis Kelamin	74
Gambar 4.2 Usia	75
Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir	76
Gambar 4.4 Lama Bekerja	77
Gambar 4.5 Gaji Perbulan	
Gambar 4.6 Status Kepegawaian	



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Absensi Karyawan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	42
Tabel 3.1 Definisi Operasional	60
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	80
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	81
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)	81
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	82
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4.11 Hasil Uji T	87
Tabel 4.12 Hasil Uji F	89
Tabel 4 13 Hasil Uii Koefisien Determinasi	90

#### **BABI**

#### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya waktu yang telah mengarah pada zaman globalisasi di segala aspek kehidupan hingga dalam bidang ilmu pengetahuan yang menuntut masyarakat untuk berfikir kreatif serta berketerampilan yang mumpuni dan juga menuntut efisiensi sehingga membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Begitu pula dalam bidang perekonomian, yang saat ini telah berkembang adanya masyarakat ASEAN menuntut masyarakat luas harus bersaing dalam pasar bebas.

Di era globalisasi seperti saat ini, banyak perkembangan dan persaingan dalam dunia usaha yang semakin pesat. Semua perusahaan berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik bagi setiap *customer*-nya, sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau disebut tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan dari masyarakat luas.

Suatu perusahaan baik yang bergerak di bidang jasa maupun industri manufaktur untuk dapat menjalankan segala aktivitasnya akan selalu berhubungan dengan manusia sebagai sumber daya yang selalu dapat berkembang, yang memiliki akal, keterampilan, perasaan,dorongan serta dapat menghasilkan sebuah karya.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah seluruh orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Suatu keberhasilan dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan atau keinginan dalam mencapainya bergantung pada potensi yang ada pada sumber daya manusia dan komponen-komponen yang ada di dalam suatu organisasi seperti seorang pemimpin, karyawan, program kerja, sarana dan prasarana.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur adalah PT Lumina Packaging. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi barang yakni kemasan plastik (packaging) yang sangat mengutamakan kualitas produk dengan berstandar ISO. Tidak hanya dari segi kualitas barang, akan tetapi juga memperhatikan kualitas dari segi sumber daya manusianya.

Suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kepuasan para karyawannya. Perusahaan tentu sangat membutuhkan karyawan yang dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan juga bertanggung jawab atas perusahaan tempat mereka bekerja. Hal yang dikhawatirkan yakni ketika karyawan merasa tidak puas akan memberikan pendapatnya yang negatif kepada khalayak umum mengenai tempat mereka bekerja. Sehingga pihak perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawannya untuk mensejahterakannya.

PT Lumina Packaging berusaha agar karyawannya dapat memperoleh suatu kepuasan dari hasil kerja mereka. Karena apabila mereka merasa

puas, akan menunjukkan suatu sikap gembira atas pekerjaannya serta akan berdampak pada produktivitas mereka yang semakin menunjukkan adanya peningkatan. Dalam kondisi yang ada, karyawan perusahaan PT Lumina Packaging belum merasakan kepuasan atas pekerjaanya. Hal ini dirasakan oleh karyawan yang ada di bagian produksi terkait tidak diberikan motivasi kerja seperti uang tambah untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis (makan) dan kebutuhan aktualisasi diri (pelatihan), lingkungan kerja yang termasuk tata letak pada mesin produksi yang dirasa tidak efektif dan adanya selisih dalam pemberian gaji sehingga menyebabkan adanya kecemburuan sosial.

Kepuasan kerja timbul dari adanya sebuah harapan atau keinginan baik dalam suatu pekerjaan yang kemudian dapat terealisasi sesuai kenyataan yang diharapkan. Berdasarkan literatur-literatur yang ada, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang yakni motivasi. Seseorang membutuhkan dorongan untuk dapat melakukan suatu tindakan. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan tidak lain karena adanya sebuah dorongan. Dorongan tersebut dapat berasal dari niat diri sendiri ataupun berasal dari luar, salah satunya dengan cara memberikan motivasi.

Motivasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja, pekerjaan, kinerja dan produktivitas karyawan baik dalam perusahaan atau instansi pemerintahan maupun swasta. Motivasi tersebut

<sup>1</sup> Haliza Mohd Said, dkk, "The Influence Of Motivation Factors Towards Job

4

yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sebuah

tindakan. Ketika motivasi dalam suatu pekerjaan dapat diberikan akan

memberikan efek atau dampak positif terhadap hasil yang dikerjaan.

Selain motivasi, terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan

kepuasan kerja seseorang yakni lingkungan kerja. Tempat kerja yang baik

sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan segala aktivitas

pekerjaannya agar dapat berjalan dengan efektif. Selain itu, lingkungan

kerja akan memberikan pengaruh terhadap sikap atau tingkah laku baik

buruknya seseorang sehingga berdampak pada hasil dari kegiatan yang

dilakukan, serta akan memberikan kenyamanan seseorang dalam

melakukan segala aktivitasnya sehingga menambah semangat dalam

bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekeliling

dan dapat memberikan dampak baik maupun buruk bagi setiap orang yang

bekerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan termasuk tempat atau ruang

kerja, sarana prasarana, rekan kerja dan atasan. Tempat kerja yang baik

dapat dilihat dari karakteristik seperti upah kompetitif, hubungan saling

percaya antara karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keadilan untuk

semua orang, dan beban kerja yang diberikan sesuai dengan tujuan yang

Satisfaction Among Staff In Property Developer

Organization", International Journal of Innovation in Social Sciences, Vol. 2, No. 1, (2017), 1.

ingin dicapai.<sup>2</sup> Hal ini akan memberikan rasa kenyaman dan damai seseorang di mana tempat ia bekerja.

Tidak hanya motivasi dan lingkungan kerja, terdapat faktor lain yakni adanya pemberian imbalan yang dapat dikatakan sebagai hal sangat sensitif. Seseorang akan merasa senang ketika tindakan yang dilakukan menuai hasil yang baik sesuai dengan harapan kemudian diberikan suatu apresiasi atas apa yang telah dilakukan tersebut. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan suatu perusahaan atau instansi kepada seseorang atau karyawan atas jasa berupa pikiran maupun tenaga yang telah dilakukan. Besarnya kompensasi yang diterima, bagi mereka mencerminkan ukuran nilai atas karya yang dihasilkan. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan sama rata tidak akan menimbulkan adanya kecemburuan sosial diantara karyawan. Sehingga akan memperlancar segala aktivitas perusahaan.

Berkaitan dengan adanya upaya untuk meningkatkan suatu kepuasan kerja karyawan dibutuhkan adanya motivasi kerja secara intens, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan, serta imbal jasa atau disebut kompensasi yang sesuai. Istilah kepuasan merujuk pada suatu sikap atau perilaku secara umum seseorang terhadap pekerjaannya.

٠

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup>George Kafui Agbozo, dkk, "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction Evidence from the Banking Sector in Ghana", *Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, No. 1, (Februari, 2017), 13.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Kevin F.S. Tambengi, dkk, "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut", *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 4, (Desember, 2016), 3.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk ungkapan perasaan senang atau tidak senang, positif atau negatif mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila aspek-aspek pekerjaan terpenuhi dengan baik seperti upah atau gaji, hubungan dengan pegawai lain, kesempatan dalam pengembangan karir, jenis pekerjaan, penempatan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, serta aspek-aspek dalam dirinya seperti usia, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikannya.

Handoko mengungkapkan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional diri karyawan yang menunjukkan rasa kesenangan ataupun tidak senang terhadap segala hal pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja tersebut dapat menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, hal ini dapat tergambar oleh sikap positif maupun sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya dan apa saja yang ada di lingkungan kerjanya. Pihak manajemen diharapkan untuk selalu memonitor kepuasan kerja karena dapat memberikan pengaruh pada tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan lain sebagainya yang merupakan hal penting dalam personalia.<sup>5</sup>

Variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan banyak macamnya, namun penelitian ini fokus pada tiga variabel saja yakni motivasi kerja, lingkungan kerja serta kompensasi yang dapat

<sup>5</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: BPFE, 1996), Ed. 2, Cet. 10, hlm. 193.

.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), Cet. 11, hlm. 117.

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan berlandaskan pada kegiatan pra riset yang telah dilakukan oleh penulis. Penulis mengamati bahwa bagian produksi mengemban posisi yang berisiko yakni tidak lepas dari alat-alat berat setiap harinya yaitu mengoperasikan mesin-mesin dengan tegangan tinggi untuk selalu berproduksi.

Penulis juga melakukan pengamatan dari sisi lain yaitu absensi kehadiran karyawan bagian produksi selama lima bulan terakhir dimulai dari periode September 2018 sampai dengan Februari 2019 sebagai data pendukung. Data yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo
Tahun 2018-2019

Periode	Hari Kerja	Kar- yawan	Absensi					Jumlah Absensi	Absensi Dalam
			Alpa	Izin Datang Telat	Izin Pulang Cepat	Izin Potong Gaji	Sakit		%
24 Sept 2018 - 23 Okt 2018	26	129	34	8	7	8	71	128	3,9
24 Okt 2018 - 23 Nov 2018	25	129	40	7	13	6	43	109	3,3
24 Nov 2018 - 23 Des 2018	26	129	29	7	10	8	40	94	2,8
24 Des 2018 - 23 Jan 2019	23	129	47	10	14	8	39	118	3,9
24 Jan 2019 - 23 Feb 2019	25	129	39	11	17	11	52	130	4,0
Total	125	-	189	43	61	41	245	579	17,9

Sumber: Data HRD PT Lumina Packaging diolah, 2019

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa selama lima bulan terakhir jumlah ketidakhadiran karyawan pada periode pertama sebanyak 3,9%, pada periode kedua dan periode ketiga mengalami penurunan sebanyak 3,3% dan 2,8%. Namun pada dua periode terakhir kembali mengalami peningkatan menjadi 3,9% sampai 4%. Walaupun peningkatannya tidak cukup signifikan, akan tetapi dalam data absensi terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin lebih dari satu kali dalam satu periode.

Selain melakukan pengamatan, penulis juga melakukan wawancara secara non formal dengan *supervisor* bagian produksi untuk memperkuat bahwa terdapat suatu indikasi ketidakpuasan yang ada di dalamnya. Ketika peneliti melakukan wawancara pertama dengan *supervisor*, ia mengakui bahwa selama ini sering menerima keluhan-keluhan yang dirasakan oleh rekan kerja (bawahan). Hal ini semakin memperkuat keinginan serta keyakinan peneliti untuk menggali lebih jauh mengenai kepuasan kerja karyawan dengan melakukan wawancara ke dua dengan karyawan bagian produksi yakni di luar jam kerja mereka.

Kegiatan yang sama dilakukan seperti sebelumnya yakni wawancara secara non formal mengenai kepuasan kerja. Dari kegiatan wawancara penulis mendapati sebuah pernyataan yang diungkapkan bahwa "Dari pada bekerja berat-berat dan bekerja ringan lebih baik pilih yang ringan saja kalau hasil yang diberikan tidak jauh beda".

Berdasarkan uraian di atas, tiga variabel yang telah disebutkan menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti. Perusahaan juga telah menyetujui untuk dilakukan riset yang selama ini belum pernah dilakukan pengukuran mengenai kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat dan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Sehubungan dengan itu untuk mengetahui seberapa besarnya kepuasan kerja karyawan, dengan berlandaskan pada beberapa alasan-alasan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Terdapat suatu indikasi dari banyaknya ketidakhadiran karyawan lebih dari satu kali dalam satu periode, dan mengenai keluhan dari karyawan bagian produksi pada PT Lumina Packaging bahwa tidak ada tambahan kebutuhan utama (fisiologis) yakni makan pada jam istirahat. Mereka memenuhi kebutuhannya dengan selalu memotong gaji pokok setiap hari, hal ini berarti jumlah gaji pokoknya menjadi berkurang. Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, mereka tidak dapat melakukan pekerjaan ketika lapar yang tentunya akan membuat konsentrasi jadi menurun. Selain itu kebutuhan aktualisasi diri yakni terkait pengembangan bakat melalui pelatihan-pelatihan, karyawan bagian produksi tidak mendapatkannya melainkan untuk pelatihan bagi karyawan baru dilakukan secara otodidak.
- Indikasi ketidakpuasan selanjutnya yakni berkaitan dengan lingkungan kerja. Ketika peneliti melakukan wawancara dan bertanya

mengenai bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada, mereka mengatakan bahwa "sebenarnya saya kurang nyaman dengan kondisi penempatan atau penataan mesin produksi untuk salah satu produk di tempatkan pada lokasi yang berbeda" mereka menjelaskan bahwa dalam hal penataan tersebut untuk produksi sangat tidak efisien, diletakkan pada lokasi yang berbeda padahal sebetulnya mesin produksi untuk salah satu produk masih saling terkait.

Ketika penyelesaian produksi pada tahap pertama selesai, untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya harus berpindah lokasi yang berbeda, hal itu akan jauh lebih menguras tenaga dan sangatlah tidak efisien. Dari pernyataan yang disampaikan karyawan yang demikian, kemudian mereka membandingkan dengan tempat kerja yang pernah di tempatinya dulu.

Selain itu, penulis menemui kejadian antara karyawan satu dengan yang lain saling beradu *argument* yang tidak menghasilkan solusi yang tepat, namun cenderung menimbulkan konflik dengan rekan kerja. Mereka saling menyalahkan akibat suasana dalam ruangan yang panas.

3. Keluhan lain yang disampaikan oleh karyawan bagian produksi pada PT Lumina Packaging ketika dilakukan wawancara saat di luar jam kerja, mereka mengatakan bahwa kompensasi (gaji) yang diberikan terdapat perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak dengan selisih 3,5 %. Mereka merasakan bahwa pekerjaan karyawan

tetap dapat dikatakan berat tetapi untuk bagian karyawan kontrak yang hanya bertugas membantu pekerjaannya dapat dikatakan ringan itu tidak sebanding.

Hal lain juga disampaikan bahwa dalam pemberian gaji terkadang tidak tepat waktu, sehingga untuk membeli kebutuhan sehari-hari harus tertunda padahal sudah waktunya untuk terpenuhi. Keadaan demikian membuat karyawan pada bagian produksi merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga menjadikan motivasi kerja dalam diri mereka ketika melaksanakan pekerjaannya menjadi tidak stabil.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dijelaskan di atas, pemilihan variabel mengenai kepuasan kerja disebabkan adanya indikasi keluhan-keluhan yang timbul serta telah kita ketahui bahwa adanya keluhan berarti terdapat suatu bentuk ketidakpuasan sehingga, penulis terdorong untuk melakukan pengujian mengenai kepuasan kerja pada karyawan PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo pada bagian produksi.

Maka dapat disimpulkan penelitian yang akan dilaksanakan berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo".

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging?
- 2. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging?

## C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging.
- Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging.

#### D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini harapannya dapat berguna untuk:

## a. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan manfaat yakni dapat dijadikan bahan acuan maupun referensi dalam membuat suatu kebijakan atau membuat keputusan khususnya untuk PT Lumina Packaging, dengan harapan agar dapat membawa perusahaan berkembang lebih baik lagi kedepannya.

## b. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebuah bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **BAB II**

#### KAJIAN PUSTAKA

## A. LANDASAN TEORI

#### 1. Motivasi Kerja

## 1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai tersebut tidak lepas dari peran orang-orang yang ada atau yang memiliki keterlibatan di dalamnya. Agar orang-orang yang memiliki keterlibatan di dalam suatu organisasi dapat bergerak sesuai keinginan maka diperlukan suatu pemahaman tentang motivasi.

Sebelum memahami pengertian motivasi kerja, terlebih dahulu mengetahui apa yang dimaksud dengan motif, motivasi dan motivasi kerja. Menurut Stanton dalam Mangkunegara: 2013 mengartikan bahwa "A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy" yang artinya, (Suatu motif merupakan kebutuhan yang distimulasikan dengan berorientasi pada tujuan masing-masing individu untuk mencapai kepuasan).<sup>2</sup>

Istilah motif sama dengan kata *motive*, dorongan, alasan, dan driving force yang mana menjadi tenaga pendorong dari dalam diri

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), Cet. 6, hlm. 109.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), Cet. 11, Hlm.93.

seseorang untuk bertindak.<sup>3</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk bertindak sesuatu dengan cara tertentu.<sup>4</sup> Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang memiliki arti dorongan atau penggerak. Motivasi diberikan khusus hanya kepada bawahan. Motivasi adalah perangsang keinginan untuk menggerakkan kemauan seseorang dalam bekerja, karena setiap motif memiliki tujuan yang ingin dicapai.<sup>5</sup>

Motivasi biasa disebut dengan istilah dorongan, yang artinya tenaga dapat menggerakkan jiwa dan jasmani untuk melakukan atau berbuat sesuatu sehingga dapat dikatan motif itu *driving force* (penggerak) seseorang untuk melakukan tindakan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.<sup>6</sup>

Apabila dihubungkan dengan suatu lingkungan kerja, motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorongan semangat dalam bekerja.<sup>7</sup> Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap diri seseorang maupun kelompok kerja agar bersedia melaksanakan apa yang telah ditetapkan. Hal ini dikatakan sebagai desakan alami untuk memuaskan mempertahankan kehidupan.<sup>8</sup>

\_

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> M. Manullang dan Marithot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), Cet. 1, hlm. 165.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Ibid.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), Cet. 1,Hlm. 263.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), Cet. 1, hlm. 265.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> M. Manullang dan Marithot Manullang, *Manajemen Personalia...*, 166.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah ...*, 264.

Berkaitan dengan motivasi kerja, terdapat banyak teori yang menjelaskan tentang motivasi kerja salah satunya teori yang diungkapakan oleh Maslow: 1984 yakni teori herarki kebutuhan. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dilakukan untuk memelihara hubungan dengan karyawan, untuk itu pihak manajemen harus memperhatikan hal yang paling mendasar ialah kebutuhan para karyawannya.

Teori herarki kebutuhan ada lima tingkatan yakni dimulai dari kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan manusia yang paling rendah tingkatannya. Manusia dalam kehidupannya lebih mengutamakan kebutuhan ini, karena kebutuhan ini paling penting dan utama atau mendasar dari kebutuhan yang lainnya seperti kebutuhan makan dan minum, kebutuhan perlindungan fisik, bernafas, kebutuhan seksual dan istirahat. Setelah kebutuhan dasar ini terpenuhi, manusia baru akan memikirkan kebutuhan yang lainnya.

#### 2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini

termasuk kebutuhan manusia bebas dari ancaman, manusia membutuhkan perlindungan, keselamatan atas kerugian fisik.

Contohnya, manusia mendirikan sebuah rumah yang jauh dari ancaman bahaya tsunami atau dikatakan di tepi pantai. Jika dikaitkan dalam sebuah perusahaan diibaratkan dengan adanya jaminan kesehatan, keselamatan, tunjangan pensiunan untuk tenaga kerja supaya merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

#### 3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan tingkat ketiga ini adalah kebutuhan dimana manusia memiliki keinginan untuk hidup berkelompok. Kebutuhan sosial ini antara lain, kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima oleh kelompok tertentu, dan ikatan persahabatan. Biasanya manusia setelah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman telah terpenuhi mereka ingin menyatu atau bergabung dengan kelompok-kelompok lain dalam kehidupan bermasyarakat.

## 4) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan ini menduduki tingkatan keempat setelah kebutuhan sosial. Kebutuhan pada tingkat ini manusia berkeinginan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain atau memperoleh suatu penghargaan atau penghormatan seperti status, perhatian. Maksudnya adalah, manusia telah menjaga *image* karena telah merasa bahwa harga dirinya telah meningkat dari sebelumnya,

mereka dapat berbicara dengan cara yang baik dari pada sebelumnya, tidak sembarang tempat untuk belanja, dan lain-lain.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya dibandingkan dengan kebutuhan yang lainnya. Pada tingkatan kebutuhan ini manusia memiliki dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya, kebutuhan ini memberikan kesempatan untuk seseorang dalam mengembangkan potensi serta pertumbuhan yang dimilikinya sehingga menjadi kemampuan yang nyata.<sup>9</sup>

Dapat disimpulkan dari beberapa penjelasan para ilmuwan bahwa, motivasi dalam suatu pekerjaan yakni sebuah dorongan dari luar maupun dari dalam diri sendiri yang dapat menggerakkan seseorang melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh orang banyak dan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

#### 1.2. Tujuan Motivasi

Berkaitan dengan motivasi kerja, tentunya tidak hanya sekedar dilaksanakan tanpa adanya suatu tujuan yang pasti serta memperoleh harapan baik. Tujuan-tujuan dalam motivasi antara lain:

a. Kepuasan kerja dan moral karyawan semakin meningkat. Dengan pemberian motivasi kerja kepada bawahan, mereka akan merasa puas

.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian*, Terj. Nurul Iman, (Jakarta: Gramedia, 1984), Cet. 1. Hlm. 39-52.

- bekerja di perusahaan yang mereka tempati dan secara tidak langsung moral mereka semakin baik.
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila motivasi kerja diberikan secara baik dan benar maka tidak dipungkiri bahwa seseorang akan bekerja jauh lebih giat dan semangat sehingga produktivitasnya akan meningkat.
- c. Mempertahankan karyawan. Dengan pemberian motivasi kerja secara baik dan benar karyawan akan semakin nyaman bekerja di perusahaan yang ia tempati sehingga enggan untuk berpindah tempat kerja yang lain.
- d. Kedisiplinan karyawan semakin meningkat. Ketika motivasi kerja diberikan secara baik dan benar maka memungkinkan karyawan akan semakin meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dan mengurangi sifat malasnya.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Ketika motivasi kerja diberikan dengan sesuai akan menciptakan suasana yang harmonis antara hubungan kerja karyawan dengan atasan.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan. Apabila motivasi kerja diberikan dengan sesuai, baik dan benar, karyawan akan semakin menunjukkan keloyalannya untuk perusahaan dan akan semakin menunjukkan kreativitas yang dimiliki serta partisipasinya untuk perusahaan semakin besar karena mereka merasa senang nyaman dan mendapat perhatian.

- g. Kesejahteraan karyawan akan meningkat. Motivasi diberikan salah satunya yaitu untuk mensejahterakan karyawan, ketika karyawan telah merasakan kesejahteraan maka mereka akan dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya.
- h. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.
  Dengan motivasi yang sesuai porsinya maka akan membuat karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga mereka bekerja dengan sepenuh hati.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku. Motivasi apabila diberikan sesuai dengan porsinya akan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku karena karyawannya bekerja dengan cekatan tanpa bermalas-malasan.

## 1.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Untuk memotivasi karyawan agar mereka semangat dalam bekerja ada dua jenis yang dapat dilakukan yakni antara lain:

#### a. Motivasi Positif

manajemen dalam memberikan rangsangan kepada karyawannya dengan memberikan suatu hadiah kepada mereka yang memiliki prestasi di atas standar. Hal ini adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau menjalankan suatu hal yang diinginkan oleh pihak manajemen yang sudah menjadi tujuan. Hadiah yang

Motivasi positif merupakan cara yang dilakukan oleh pihak

\_

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II,* (Ponorogo: Umo Press, 2016), Cet. 1, hlm. 26.

diberikan dapat berupa uang tambahan, penghargaan dan promosi, memberikan tempat kerja yang nyaman, dan lain sebagainya.

#### b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan suatu cara yang dilakukan oleh pihak manajemen dengan memberikan efek jera dan takut bagi para karyawannya yakni dengan cara memberikan suatu hukuman bagi mereka yang telah melakukan kesalahan. Hal ini dilakukan dengan tujuan yang baik agar karyawan yang bersalah akan mengerti dan memahami bahwa ketika mereka mengulangi kesalahannya konsekuensinya kehilangan sesuatu yang begitu berharga baginya, sehingga kedepannya mereka tidak akan kembali mengulangi kesalahannya.

Dalam sebuah perusahaan, pihak manajemen dapat melakukan kedua jenis motivasi di atas, namun penggunaan motivasi tersebut harus disesuaikan dengan porsi yang diperlukan. Manajemen atas harus mempertimbangkan kapan motivasi positif dan motivasi negatif itu dilakukan. Karena penggunaan kedua jenis motivasi di atas harus dipertimbangkan berdasar situasi dan tipe individu yang pada dasarnya setiap individu tidaklah sama.<sup>11</sup>

٠

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup>lbid..28.

#### Lingkungan Kerja 2.

## 2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja seseorang adalah lingkungan kerja. Meskipun terlihat sepele, namun berpengaruh besar tehadap efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekeliling orang yang sedang bekerja dan dapat memberikan efek atau pengaruh serta gairah terhadap dirinya dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>12</sup> Menurut Sedarmayanti dalam Wuwungan : 2017, lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang menyeluruh dimulai dari peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar ketika seseorang bekerja, metode yang digunakan dalam bekerja, serta aturan yang berlaku dalam bekerja baik sebagai peseorangan maupun sebagai kelompok. 13

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh positif atau pengaruh negatif dalam melakukan pekerjaan yang ada.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), Ed. 3, Cet. 9,

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Ronna Yulia Wuwungan, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado", Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2, (Juni, 2017), 3.

#### 2.2. Faktor-Faktor Dalam Lingkungan Kerja

Alex Soemaji Nitisemito menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja antara lain:

#### 1. Pewarnaan atau Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap kondisi jiwa seseorang yang akan menumbuhkan rasa kegembiraan atau keceriaan. Oleh karena itu perlu diperhatikan secara tepat dalam pemberian warna dalam ruangan tempat bekerja karyawan agar mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan jiwa semangat, tenang, dan nyaman sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lancar.

#### 2. Kebersihan

Kebersihan adalah pangkal kesehatan. Setiap perusahaan sebaiknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena selain mempengaruhi kesehatan juga mempengaruhi kejiwaan seseorang. Karyawan akan bekerja dengan nyaman ketika kondisi lingkungannya bersih, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dengan konsentrasi tinggi dan tidak bermalasmalasan.

#### 3. Pertukaran Udara

Dalam lingkungan kerja atau di dalam ruangan juga diperlukan adanya ventilasi udara yang baik. Pertukaran udara yang ada akan membuat kondisi fisik seorang karyawan terasa segar. Berbeda lagi

dengan kondisi di dalam ruangan yang pengap tanpa ada pertukaran udara yang baik, cenderung akan membuat kondisi fisik karyawan menjadi mudah lelah dan pernafasanpun menjadi terganggu serta memicu adanya rasa tidak nyaman dalam diri karyawan ketika bekerja.

#### 4. Penerangan

Berkaitan dengan penerangan, tidak hanya penerangan listrik saja yang diperhatikan tetapi juga penerangan matahari. Keduanya harus seimbang agar dapat memperlancar kegiatan atau aktivitas yaitu bekerja. Karyawan sangat memerlukan penerangan dalam melakukan pekerjaannya yang membutuhkan ketelitian. Jika penerangan tidak diberikan dengan cukup akan menyulitkan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 5. Kebisingan

Kebisingan dalam ruangan juga perlu diperhatikan, karena tidak semua orang dapat menerima kondisi yang demikian. Karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Ada kalanya seseorang dapat bekerja dengan konsentrasi tinggi tanpa menghiraukan kondisi sekitar, ada pula seseorang yang tidak dapat menerima kondisi yang gaduh dalam melakukan pekerjaannya sehingga konsentrasinya terganggu.

Namun sebaiknya, lingkungan kerja yang baik itu jauh dari kegaduhan dengan kondisi yang kondusif sehingga akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Karena tingkat konsentrasi yang rendah akan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal.

#### 6. Tata Ruang

Lingkungan kerja dengan kondisi tata ruang yang rapi memberikan nilai positif tersendiri. Dengan penataan ruang yang baik, karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja dalam ruangannya. Hal ini juga berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan.

## 7. Jaminan Terhadap Keamanan

Karyawan membutuhkan rasa aman, nyaman, tentram dalam bekerja. Keamanan yang dimaksud bukan hanya keselamatan kerja, akan tetapi keamanan pribadi karyawan masing-masing dalam menyimpan barang-barang berharganya. Dengan terjaminnya keamanan tersebut maka akan membuat karyawan tenang dalam bekerja. 14

#### 2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Hasibuan terdapat dua faktor yaitu:

 Faktor Fisik, yaitu apa saja yang ada di sekeliling tempat kerja dan dapat dilihat secara langsung dengan panca indera. Contohnya, kebersihan, tata letak, intensitas cahaya, dan sebagainya.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup>Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia...*, 109.

 Faktor Non Fisik, yaitu apa saja yang ada di sekitar tempat kerja tetapi tidak dapat dilihat oleh panca indera. Contohnya hubungan dengan rekan kerja dan atasan.<sup>15</sup>

## 3. Kompensasi

#### 3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berkaitan erat dengan kesejahteraan hidup para karyawan. Ketika menyinggung mengenai kompensasi, sering kali kita menyamakan dengan gaji ataupun upah padahal tidak hanya pada hal itu saja. Manajemen kompensasi berkaitan dengan upaya suatu perusahaan dalam mengimplementasikan strategi dengan kebijakan kompensasi.

Gambaran mengenai kompensasi berhubungan dengan segala bentuk imbalan yang diberikan dan diterima oleh orang-orang yang ada hubungannya dengan kepegawaian antar mereka. Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu instansi atau perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan sumbangan jasa berupa tenaga maupun pikiran untuk kemajuan dalam mencapai suatu tujuan bersama instansi atau perusahaan. Pengertian lain dari kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah meluangkan waktunya demi mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya. 16

Revisi, Hlm. 147.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Ed. 1, Cet. 1, hlm. 120.

Kompensasi ialah bentuk imbal jasa dari perusahaan untuk karyawannya baik berupa keuangan maupun non keuangan. Yang berarti, perusahaan memberikan imbalan atas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Pemberian imbal jasa adalah kewajiban perusahaan sedangkan imbal jasa yang diterima karyawan adalah hak bagi mereka. 17

Menurut Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan baik uang, barang langsung atau tidak langsung atas imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wirawan, kompensasi adalah imbalan finansial atau nonfinansial yang diterima karyawan karena jalinan kerjasama antara pemberi pekerjaan dan tenaga kerja atau karyawan. Priyono dan Marnis berpendapat dalam bukunya bahwa tujuan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan tidak lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga akan tercapai rasa kepuasan dalam bekerja. Selasa karyawan dalam bekerja.

Beberapa penjelasan mengenai pengertian kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yakni suatu pemberian imbalan berupa uang atau bukan uang atas jasa berupa tenaga maupun fikiran

-

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), Ed. 1, Cet. 2, Hlm. 233.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), Cet. 1, Hlm. 117.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), Cet. 1, Hlm. 368.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup>Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 225.

yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi ataupun perusahaan.

#### 3.2. Fungsi Pemberian Kompensasi

Pentingnya pengaturan suatu kompensasi dalam suatu perusahaan sehingga memiliki fungsi dalam pemberian kompensasi antara lain:

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menjelaskan bahwa, apabila kompensasi yang diberikan itu cukup baik pada karyawan yang memiliki prestasi maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih produktif lagi.

b. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efektif dan Efisien.

Fungsi ini menjelaskan bahwa, dengan pemberian kompensasi tinggi pada karyawan maka perusahaan akan menggunakan tenaga kerjanya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Karena dengan demikian, perusahaan akan memperoleh manfaat secara maksimal dengan produktivitas karyawannya yang sangat menentukan.

c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam sebuah perusahaan, tentu diharapkan dalam sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung dapat ikut serta menjadi pendorong stabilisasi serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.<sup>21</sup>

#### 3.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam pengaturan pemberian kompensasi juga memiliki tujuan-tujuan yang positif sebagai berikut:

#### a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Pemberian kompensasi baik berupa upah, gaji atau dalam bentuk yang lainnya kepada karyawan dengan tujuan agar memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau disebut ekonominya. Dengan adanya pemberian upah ataupun gaji yang secara pasti, berarti ada suatu jaminan keamanan ekonomi untuknya serta keluarganya.

#### b. Pengkaitan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja

Ketika kompensasi diberikan dengan baik, akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Sehingga dengan produktivitas karyawan yang tinggi tersebut, biaya karyawan perunit akan semakin rendah.

# c. Pengkaitan Kompensasi Dengan Sukses Perusahaan

Apabila perusahaan berani memberikan kompensasi tinggi, hal itu menunjukkan perusahaan semakin sukses. Sebab pemberian

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: PT BPFE, 2000), Ed. 4, hlm. 128-129.

kompensasi tinggi hanya mungkin ketika pendapatan perusahaan makin besar.

#### d. Pengkaitan Antara Keseimbangan Keadilan Pemberian

## Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan dan diseimbangkan antara syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan dengan jabatan dan kompensasi yang diterimanya. Sehingga ada kesesuaian dan keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dengan *output* (kompensasi yang diberikan).<sup>22</sup>

## e. Memberikan Hak Karyawan

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memenuhi hak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

## f. Memberikan Rasa Keadilan

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan aturan yang ada dan berdasarkan kesepakatan, bertujuan untuk memberikan rasa adil bagi karyawan tanpa ada diskriminasi antara satu dengan yang lain.

#### g. Memperoleh Karyawan Berkualitas

Pemberian kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan lebih maksimal dalam meningkatkan kinerjanya dan menggunakan kemampuannya yang berkualitas. Hal ini juga menjadi daya tarik bagi sumber daya manusia yang berkualitas di luar perusahaan.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup>Ibid., 129-130.

#### h. Menghargai Karyawan

Pemberian kompensasi tersebut bertujuan untuk memberikan penghargaan tersendiri bagi karyawan sebagai imbalan karena telah bersedia menggunakan tenaga dan fikiran serta waktunya untuk perusahaan.

#### i. Mempertahankan Karyawan

Kompensasi yang diberikan dengan sesuai dan tepat akan dapat mengurangi tingkat kecenderungan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Sehingga karyawan akan merasa sangat disayangkan ketika ia harus merelakan lepas dari pekerjaannya.

#### j. Pengendalian Biaya

Pemberian kompensasi yang sesuai akan mempertahankan karyawan serta dapat mengurangi biaya untuk perekrutan kembali karyawan baru. Sehingga anggaran perusahaan dalam jangka panjang dapat ditekan.<sup>23</sup>

## 3.4. Manfaat Pemberian Kompensasi

Perusahaan dapat memperoleh manfaat besar dari pemberian kompensasi apabila pemberiannya sesuai dengan aturan dan kesepakatan bersama antara lain:

## a. Loyalitas karyawan meningkat

Ketika kompensasi diberikan dengan sesuai, akan menumbuhkan rasa "memiliki" pada karyawan. Sehingga ketika

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Prakti* ..., 236.

karyawan telah merasa "memiliki" dalam perusahaan, maka mereka akan memberikan yang terbaik dan loyal kepada perusahaan di mana mereka bekerja.

## b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Apabila kompensasi diberikan dengan sesuai akan membuat karyawan lebih berkomitmen menjaga apa yang telah disepakati di awal.

# c. Motivasi kerja meningkat

Ketika kompensasi diberikan dengan sesuai, akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya.

#### d. Konflik kerja dapat dikurangi

Pemberian kompensasi yang sesuai, akan mengurangi terjadinya konflik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

#### e. Memberikan rasa kebanggaan

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, akan menumbuhkan rasa bangga dalam diri karyawan. Mereka akan merasa bahwa kinerja yang dilakukan mendapatkan suatu imbalan yang sesuai. Dengan demikian, mereka akan terdorong untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

#### f. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Pemberian kompensasi yang sesuai, kegiatan perusahaan akan berjalan lancar tanpa ada gangguan. Gangguan yang dimaksud yakni seperti kedisiplinan, aksi mogok kerja, tidak tepat waktu

dalam penyelesaian pekerjaan yang sudah ditargetkan, dan sebagainya yang disebabkan karena adanya rasa tidak puas karyawan dalam pemberian kompensasi.<sup>24</sup>

#### 3.5. Jenis-Jenis Kompensasi

Terdapat banyak jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya. Namun secara garis besar kompensasi dibagi menjadi dua macam atau jenis yaitu:

a) Kompensasi Keuangan atau Finansial

Yang dimaksud dengan kompensasi keuangan atau finansial adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu (mingguan, bulanan, atau tahunan). Kompensasi keuangan berupa antara lain:

- Gaji, merupakan imbal jasa dalam bentuk uang yang sifatnya tetap. Artinya, jumlah yang diberikan sesuai dengan jabatan yang dimiliki juga diberikan atas dasar pertimbangan seperti kinerjanya dan kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.
- Upah, ialah pendapatan yang diperoleh atas diselesaikannya pekerjaan tertentu. Pemberian upah sifatnya tidak tetap, diberikan secara harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan.
- Bonus, merupakan pendapatan yang diberikan atas hasil pencapaian suatu prestasi. Bonus dibedakan menjadi dua yakni

.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup>Ibid., 238.

bonus umum dan khusus. Bonus umum diberikan kepada seluruh anggota atau karyawannya yang bergantung pada jabatannya, sedangkan bonus khusus diberikan pada masingmasing individu atau kelompok unit kerja atas dasar prestasi kerjanya yang meningkat.

- 4. Komisi, yakni kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar kemampuan yang memberikan keuntungan bagi perusahaan. Biasanya diberikan ketika karyawan mampu menjualkan produk perusahaan melebihi target yang ditentukan, dan besarnya komisi diberikan atas kesepakatan sebelumnya.
- 5. Insentif, yakni suatu rangsangan yang diberikan pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Insentif dapat diberikan ketika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan melebihi target, dan lain-lain.

## b) Kompensasi Non Keuangan

Kompensasi non keuangan yakni kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan selain uang. Hal ini dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan baik lahiriah maupun batiniah. Jenis kompensasi ini terdiri dari:

 Tunjangan kesehatan, merupakan suatu fasilitas kesehatan yang diberikan pada karyawan beserta keluarganya. Biasanya fasilitas ini tergantung jabatan yang diembannya.

- 2. Tunjangan pendidikan, yakni tunjangan yang diberikan kepada pegawai agar dapat meningkatkan keahlian yang dimiliki pada suatu bidang tertentu. Tunjangan ini dibedakan menjadi dua jenis yakni tunjangan bersifat informal dan formal. Tunjangan informal meliputi pelatihan, *workshop*, seminar. Sedangkan tunjangan formal seperti disekolahkan ke perguruan tinggi tertentu.
- 3. Tunjangan liburan, ialah tunjangan untuk karyawan dalam rangka me-refresh sejenak pikiran karyawan dari pekerjaan yang ada agar mereka kembali semangat dalam bekerja selanjutnya.
- 4. Tunjangan hari raya, adalah tunjangan yang diberikan pada karyawan ketika perayaan hari-hari besar dalam agamanya masing-masing. Tunjangan ini untuk semua umat beragama yang diakui oleh pemerintah.
- 5. Tunjangan hari tua, tunjangan ini diberikan ketika karyawan telah memasuki masa pensiunnya. Tunjangan ini diberikan sebagai penghargaan atas jasa-jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan tempat ia bekerja dalam jangka waktu tertentu.<sup>25</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup>Ibid., 240-244.

#### 4. Kepuasan Kerja

#### 4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kebutuhan manusia banyak ragamnya baik jenis dan tingkatannya serta kebutuhan manusia sangat tak terbatas. Seiring berkembangnya waktu kebutuhan manusia terus bertambah dan dengan segala kemampuan yang dimiliki ia selalu berusaha untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia selalu terdorong untuk melakukan kegiatan atau bekerja.

Yang dimaksud kepuasan kerja sebenarnya merupakan kebutuhan secara individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin tinggi penilaian atas suatu kegiatan yang dirasa sesuai dengan keinginannya, akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Maka, dapat dikatakan bahwa kepuasan merupakan bentuk evaluasi yang menggambarkan sikap, perasaan senang atau tidak senang seseorang dalam bekerja atau melakukan kegiatan tertentu.<sup>26</sup>

Rivai dalam bukunya terdapat salah satu model teori berkaitan dengan kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Lawler yakni *Equity Model Theory* atau disebut teori kesetaraan. Inti dari teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran yang berbeda antara jumlah hasil yang diterima dengan jumlah hasil yang

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Veitzhal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik,* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), Cet. 7, Ed. 3, hlm. 620.

dipersepsikan oleh karyawan lain sebagai penyebab utama ketidakpuasan.<sup>27</sup>

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah kondisi emosional positif dari hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan seseorang muncul karena adanya harapan yang tidak tercapai.<sup>28</sup> Hasibuan mengartikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang merasa senang dan cinta kepada pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan dengan moral kerja, disiplin, serta prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.<sup>29</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah suatu bentuk ungkapan perasaan senang atau tidak senang terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan setelah membandingkan antara kenyataan yang terjadi dan harapan kemudian diekspresikan dengan sikap atau perilaku baik atau buruk.

## 4.2. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo : 2016, ada lima faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya kepuasan kerja antara lain:

.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup>Ibid., 622.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup>Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resouce Management*, Terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), Ed. 10, Hlm. 121.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 199.

#### 1) Need Fulfillment (Pemenuhan Kebutuhan)

Menjelaskan bahwa, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan pada seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.

#### 2) Discrepancies (Perbedaan)

Menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Dalam pemenuhan harapan ada suatu perbedaan antara apa yang diharapkan dengan hasil yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila haparan lebih besar dari hasil yang diterima, seseorang akan merasa tidak puas.

#### 3) Value Attainment (Pencapaian Nilai)

Gagasan ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan nilai penting pada kerja individu.

#### 4) Equity (Keadilan)

Maksudnya adalah, kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja. Orang berpersepsi bahwa kepuasan merupakan hasil dari perbandingan antara hasil kerja dan input yang lebih menguntungkan dari pada keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) Dispositional/Genetic Components (Komponen Genetik)

Model ini berdasarkan keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagai fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.<sup>30</sup>

## 4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja atara lain:

- a. Pay Satisfaction, adalah kepuasan yang diukur dari pemberian gaji untuk karyawan.
- b. Promotion Satisfaction, ialah kepuasan karyawan mengenai kebijakan perusahaan terkait promosi jabatan yang diterapkan secara adil tanpa pilih kasih.
- c. Supervision Satisfaction, merupakan kepuasan karyawan mengenai atasannya. Dari sikap saling menghargai dan menghormati, cara berkomunikasi, dan sebagainya.
- d. Coworker Satisfaction, adalah kepuasan kerja mengenai teman kerjanya. Baik dari sisi kerja samanya, tanggung jawabnya, saling membantu, dan sebagainya.
- e. Satisfaction with the work it self, adalah kepuasan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya sendiri apakah menarik, atau penuh dengan tantangan, dan sebagainya.<sup>31</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), Ed. 5, Cet. 11, hlm.

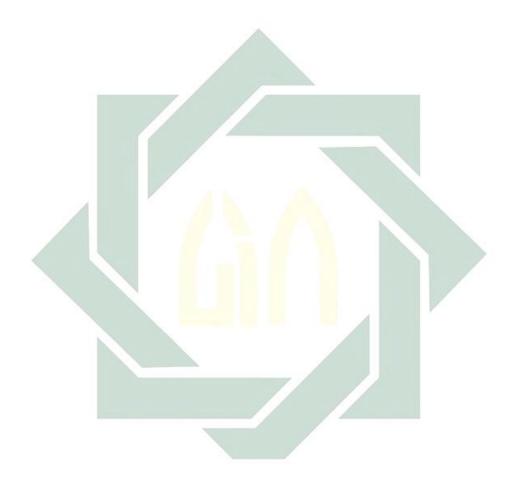
<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 263.

#### 4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain:

- Isi Pekerjaan, menunjukkan penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi, yakni menunjukkan kepuasan karyawan mengenai atasannya. Baik dari segi sikap menghargai kepada bawahan, komunikasi yang baik, kesopanan, dan lain sebagainya.
- 3) Organisasi dan manajemen, yakni menunjukkan kepuasan karyawan mengenai organisasi dan manajemen baik dari segi kebijakan pimpinan yang adil, penempatan pegawai yang sesuai, pemberian penghargaan.
- 4) Kesempatan untuk maju, menunjukkan kepuasan karyawan mengenai peluang untuk pengembangan karir, keikut sertaan dalam pelatihan.
- 5) Gaji dan keuntungan finansial lainnya, menunjukkan kepuasan karyawan atas pemberian gaji yang setara dengan tingkat kesulitan pekerjaan, pemberian insentif, bonus dan lain-lain.
- 6) Rekan kerja, menunjukkan kepuasan kerja karyawan mengenai rekan kerja. Baik dari segi kerja samanya, kepedulian, keramahan, tanggung jawab dan sebagainya.

7) Kondisi pekerjaan, menunjukkan kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi pekerjaannya baik dari segi keamanan dalam kerjanya, dan tingkat kesulitan pekerjaan.<sup>32</sup>



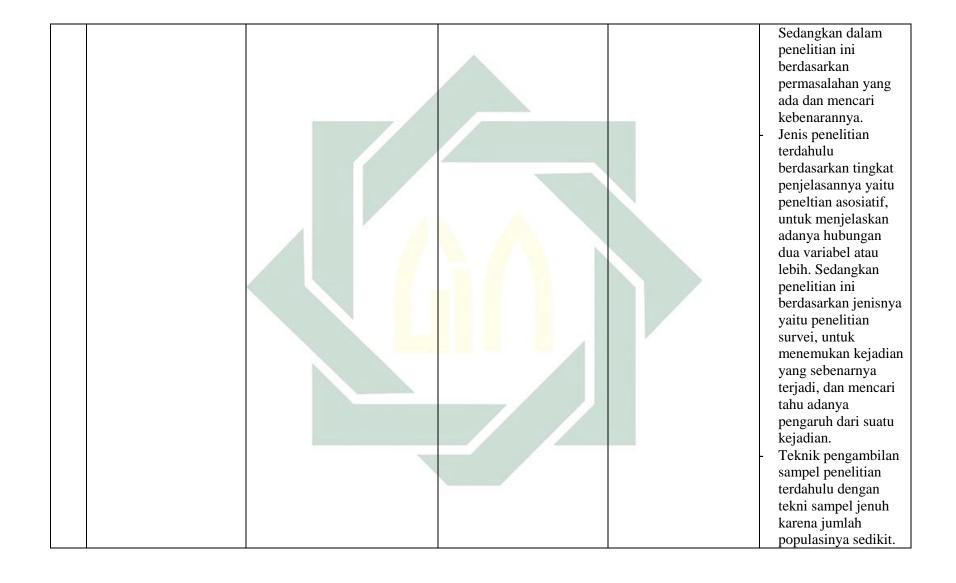
-

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Veitzhal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* ..., 623.

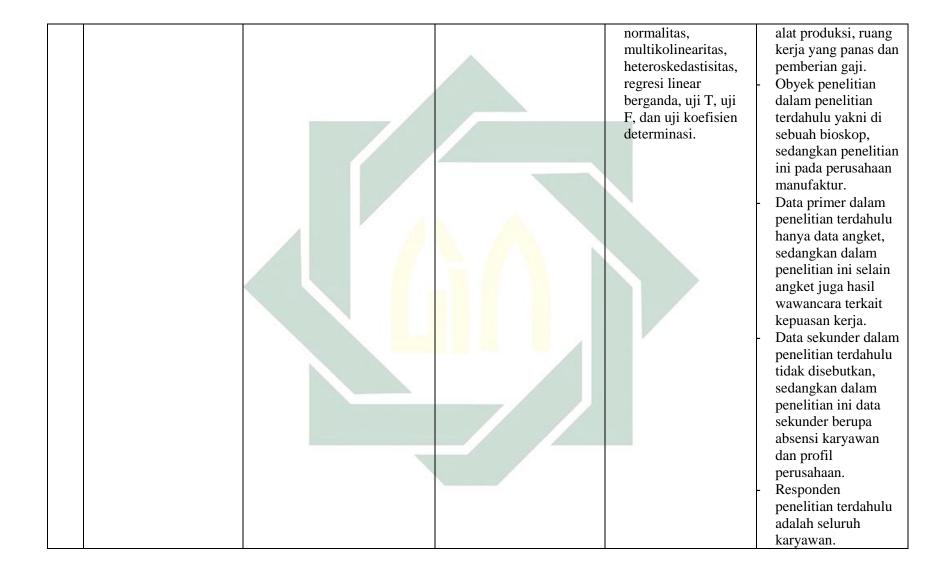
# B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

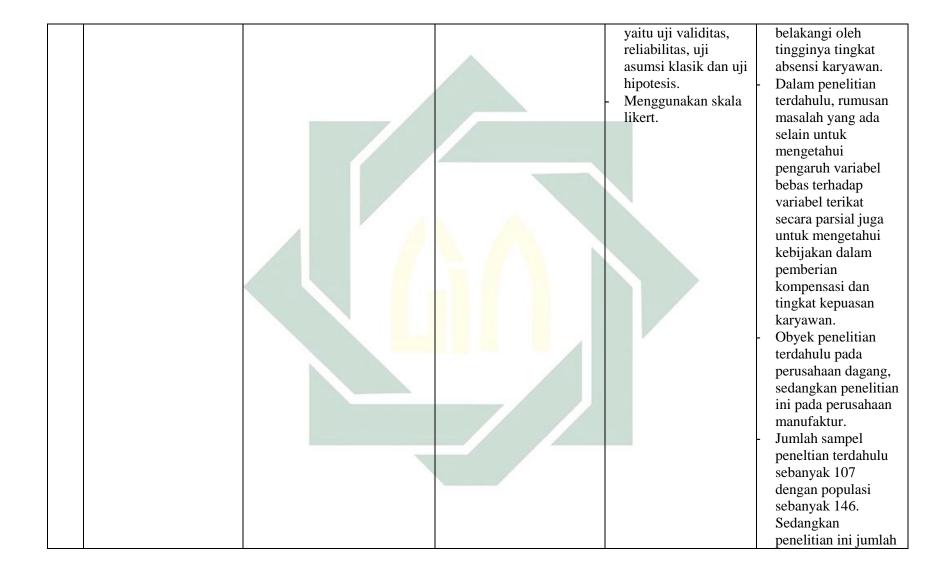
No.	Nama Peneliti dan	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Tahun Penelitian				
1.	Pingkan Maindoka, dkk. (2017).	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.	Variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.	<ul> <li>Dua variabel bebas yang digunakan sama yaitu motivasi kerja dan kompensasi.</li> <li>Variabel terikat yang digunakan sama yaitu kepuasan kerja.</li> <li>Metode penelitian kuantitatif.</li> <li>Teknik analisis data sama yaitu dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi.</li> </ul>	<ul> <li>Penelitian ini menggunakan variabel bebas lain yaitu lingkungan kerja.</li> <li>Obyek penelitian terdahulu yakni kantor dinas atau perusahaan jasa, sedangkan pada penelitian ini adalah perusahaan manufaktur.</li> <li>Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdahulu hanya dengan kuesioner dan studi kepustakaan. Yang artinya penelitian terdahulu dilakukan hanya untuk uji kebenaran teori.</li> </ul>

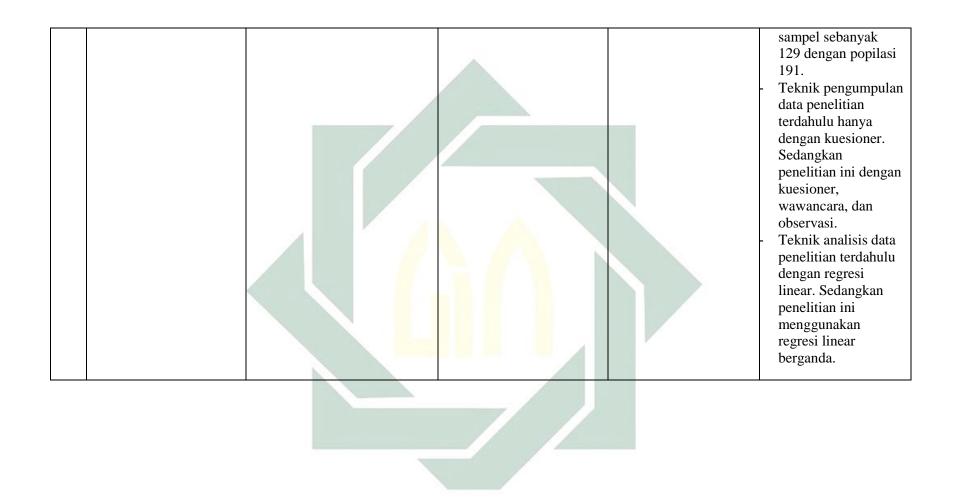


					Sedangkan penelitian ini dengan teknik sampel acak sederhana dengan populasi jumlah besar. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi.
2.	Ronna Yulia Wuwungan, dkk. (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.	<ul> <li>Dua Variabel bebas yang digunakan sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.</li> <li>Variabel terikat yang digunakan sama.</li> <li>Metode penelitian sama yaitu kuantitatif.</li> <li>Teknik pengumpulan data sama yaitu observasi, wawancara, dan angket.</li> <li>Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu uji validitas, reliabilitas,</li> </ul>	- Selain variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi dalam penelitian ini menggunakan variabel lain yaitu kompensasi Latar belakang permasalahan yang dihadapi dalam penelitian terdahulu terkait ketidakpuasan dalam status kerja. Sedangkan dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh ketidakpuasan dalam pemenuhan kebutuhan, penataan

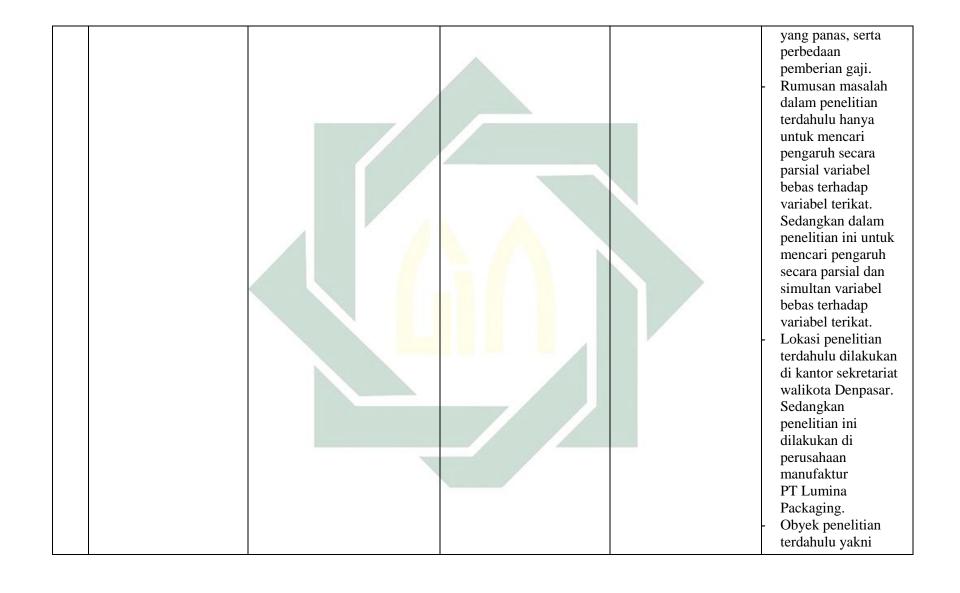


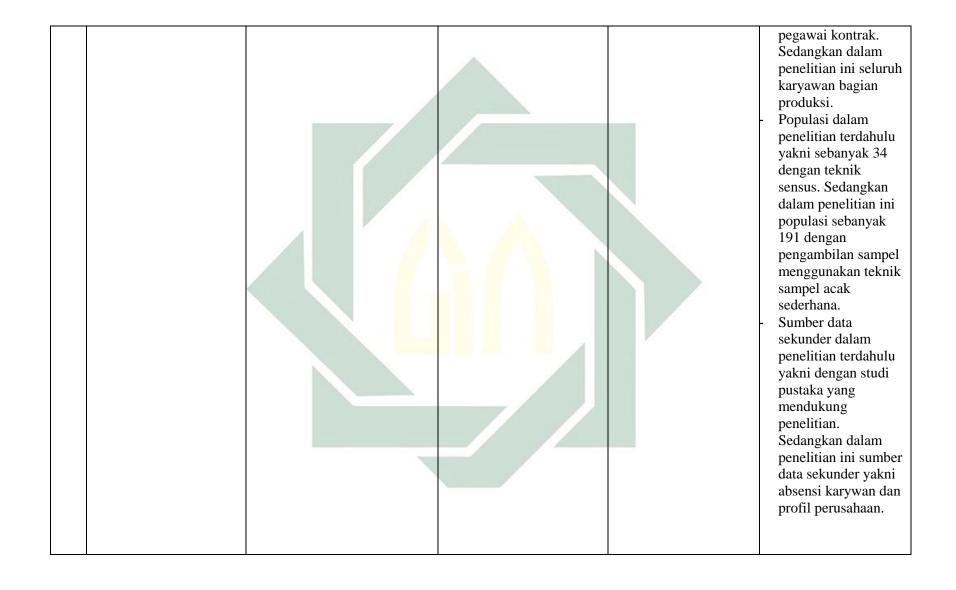
					Sedangkan dalam penelitian ini hanya karyawan pada bagian produksi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu dengan sampel jenuh karena populasinya sedikit. Sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dengan teknik sampel acak sederhana karena populasinya dalam jumlah besar.
3.	Citha Agathanisa dan	Pengaruh Kompensasi	Kompensasi berpengaruh	- Salah satu variabel -	Selain salah satu
	Arif Partono Prasetio (2018).	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir	signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada	bebas yang digunakan yaitu	variabel bebas yang digunakan adalah
	(2010).	Samarinda.	karyawan Indogrosir	kompensasi.	kompensasi, peneliti
		Surriur mou.	Samarinda.	- Variabel terikat yang	menggunakan
				digunakan adalah	variabel bebas lain
				kepuasan kerja	yaitu motivasi kerja
				karyawan.	dan lingkungan
				- Metode penelitian	kerja.
				yang digunakan yaitu kuantitatif.	Latar belakang yang berbeda. Dalam
				- Pengujian data sama,	penelitian ini dilatar



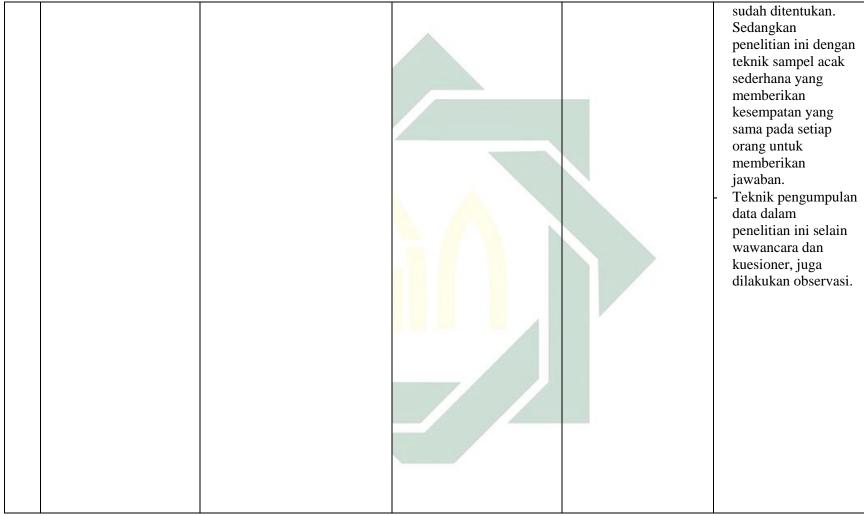


4.	Anak Agung Gede	Pengaruh Kepemimpinan,	Kepemimpian, motivasi,	- Dua variabel bebas -	Salah satu variabel
	Dharma Saputra dan	Motivasi, Lingkungan Kerja	dan lingkungan kerja	yang digunakan	bebas yang
	Agoes Ganesha	Terhadap Kepuasan Kerja	berpengaruh secara	sama yaitu motivasi	digunakan dalam
	Rahyuda (2018)	Pegawai Kontrak Sekretariat	parsial juga simultan dan	dan lingkungan	penelitian terdahulu
		Kantor Walikota Denpasar.	signifikan terhadap	kerja.	yakni
			kepuasan kerja.	- Variabel terikat yang	kepemimpinan.
			7/	digunakan sama.	Sedangkan salah
				- Metode penelitian	satu variabel bebas
				sama yakni	yang digunakan
				kuantitaif.	dalam penelitian ini
				- Teknik pengumpulan	yaitu kompensasi.
				data yang digunakan	Latar belakang
				sama yakni	dalam penelitian
				observasi,	terdahulu yakni
				wawancara dan	adanya
				kuesioner.	keterlambatan
				- Teknik analisis data	pegawai masuk
				sama yakni dengan	kerja, kondisi
				uji validitas,	lingkungan kerja
				reliabilitas, uji	yang panas, dan
				asumsi klasik, dan	tingkat absensi yang
				uji hipotesis.	tinggi. Sedangkan
				- Sumber data primer	dalam penelitian ini
				yang digunakan	dilatar belakangi
				sama yakni	oleh tidak
				wawancara terkait	terpenuhinya
				kepuasan kerja dan	kebutuhan makan
				kuesioner.	siang, penataan alat
					produksi tidak
					efektif dan efisien,
					kondisi ruangan





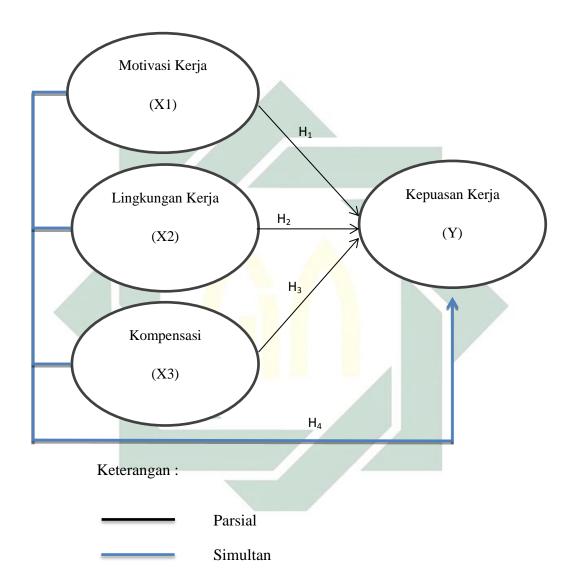
5.	Andre Sompie, dkk.	Pengaruh Kompensasi,	Kompensasi dan Motivasi	- Dua variabel bebas	- Selain dua variabel
	(2019)	Pengembangan Karir, Dan	berpengaruh signifikan	yang digunakan	bebas kompensasi
		Motivasi Terhadap Kepuasan	terhadap kepuasan kerja	sama yaitu	dan motivasi,
		Kerja Pegawai Dinas	pegawai.	kompensasi dan	penelitian ini
		Lingkungan Hidup Kota		motivasi.	menggunakan
		Manado.		- Variabel terikat	variabel bebas
				sama.	lainnya yaitu
				- Metode penelitian	lingkungan kerja.
				dengan pendekatan	- Obyek penelitian
				kuantitatif.	terdahulu pada
				<ul> <li>Model kerangka</li> </ul>	instansi
				konseptual.	pemerintahan,
				- Sumber data sama	sedangkan penelitian
				yaitu primer dan	ini pada perusahaan
				sekunder.	manufaktur.
				- Teknik analisis data	- Pada penelitian
				sama. Yaitu dengan	terdahulu hanya
				pengujian validitas,	untuk pengujian atas
				reliabilitas, uji	kebenaran teori,
				asumsi klasik dan uji	sedangkan pada
				hipotesis.	penelitian ini
					berdasar latar
					belakang
					permasalahan yang
					ada.
					- Teknik pengambilan
					sampel dalam
					penelitian terdahulu
					yaitu sampel
					bertujuan dengan
					pertimbangan yang



Sumber: Data Diolah, 2019

#### C. KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar kerangka konseptual yang ada di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yakni (motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) dan terdapat satu variabel terikat yakni (kepuasan kerja). Kerangka konseptual tersebut berguna untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya. Penelitian dilakukan

untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara simultan.

Dapat dijelaskan pengaruh secara parsial adalah sebagai berikut:

- Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.
- 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.
- Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

Sedangkan untuk pengaruh secara simultannya yaitu variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

#### D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konsep yang ada di atas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.
- H<sub>2:</sub> Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.
- H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

.

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.



#### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### A. Jenis Penelitian

Terdapat beberapa macam jenis penelitian serta dapat dibedakan sesuai dengan tujuan dan tingkat kealamiahan suatu obyek kajian. Jenis penelitian berdasarkan tujuan, dibedakan menjadi metode penelitian dasar, penelitian terapan dan penelitian pengembangan. Sedangkan jenis penelitian berdasarkan tingkat kealamiahan, metode penelitiannya dikelompokkan menjadi metode eksperimen, survei dan naturalistik.<sup>1</sup>

Pada penelitian ini yaitu dengan metode kuantitatif dan proses analisisnya menggunakan perhitungan statistik. Jenis penelitian ini berdasarkan teknik yaitu dengan metode survei yaitu penggalian data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden yang disebut kuesioner.

#### B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Lumina Packaging yang berlokasi di Jl. Raya Trosobo No. 23 KM 6 Trosobo-Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2019 -Juni 2019.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah yang banyak dalam satu wilayah dan terdapat obyek maupun subyek dengan kualitas dan karakteristik yang berbeda dari masing-masing, kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2015), Cet. 22. Hlm. 4.

suatu kesimpulan. Sedangkan sampel yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi.<sup>2</sup>

Dalam penelitian ini populasinya yaitu karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging dengan jumlah yang sudah diketahui sebanyak 191 orang. Kemudian sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 129 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Simple Random Sampling* (sampel acak sederhana), yang mana memberikan kesempatan yang sama setiap responden dalam memberikan jawabannya dan tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut karena anggota populasinya homogen.<sup>3</sup>

Rumus dalam perhitungan sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

## Keterangan:

n : jumlah sampel yang diperlukan

N : jumlah populasi yang diketahui

e : tingkat kesalahan sampel (sampling error), 5%.

## D. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen

<sup>2</sup>Ibid., 80-81.

<sup>3</sup>lbid., 82

(terikat).<sup>4</sup> Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Sedangkan yang dimaksud dengan variabel dependen (terikat) dapat dikatakan sebagai variabel *output* yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas.<sup>5</sup> Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kepuasan kerja.

# E. Definisi Operasional

Definisi operasional ini menjelaskan gambaran mengenai cara pengukuran suatu variabel yang dilakukan oleh peneliti dalam penggalian data yang relevan. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini:

- a) Motivasi Kerja  $(X_1)$ , dorongan dari luar maupun dari dalam diri yang dapat menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan pekerjaan yang positif.
- b) Lingkungan Kerja  $(X_2)$ , apa saja yang ada di sekitar dan berhubungan langsung dengan karyawan saat melaksanakan pekerjaan.
- c) Kompensasi  $(X_3)$ , pemberian imbal jasa baik finansial maupun non finansial kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- d) Kepuasan Kerja (Y), perasaan senang atau tidak senang terhadap suatu pekerjaan setelah membandingkan antara harapan dengan hasil yang diterima.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Jamaluddin Ahmad, *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori & Aplikasi,* (Yogyakarta: Gava Media, 2015), Cet. 1, Hlm. 127.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Ibid.. 128

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Dorongan dari luar maupun dari dalam diri sendiri yang menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan pekerjaan yang positif.	Maslow (1984):  1. Kebutuhan Fisiologis  2. Kebutuhan Rasa Aman  3. Kebutuhan Sosial  4. Kebutuhan Harga Diri  5. Kebutuhan
		Aktualisasi Diri
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Apa saja yang ada di sekitar dan berhubungan langsung dengan karyawan saat melaksanakan pekerjaan.	Hasibuan (2001): 1. Faktor Fisik 2. Faktor Non Fisik
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	Pemberian imbal jasa baik finansial maupun non finansial kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.	Kasmir (2016): 1. Kompensasi Keuangan 2. Kompensasi Non Keuangan
Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan senang atau tidak senang terhadap suatu pekerjaan setelah membandingkan antara harapan dengan hasil yang diterima.	Rivai (2015): 1. Isi Pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan Manajemen 4. Kesempatan Untuk Maju 5. Gaji dan Keuntungan Finansial Lainnya 6. Rekan Kerja 7. Kondisi Pekerjaan

Sumber: Data Diolah, 2019

#### F. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian yang berupa kuesioner agar dapat digunakan untuk menggali data dalam penelitian.

Cara yang dilakukan yakni dengan mengkorelasikan skor yang didapat pada tiap item dengan skor total dari setiap atribut masing-masing. Teknik korelasi yaitu dengan *pearson product moment correlation*:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : Banyaknya responden

X : Skor dari seluruh item

Y : Skor total dari seluruh item

 $\Sigma xy$ : Jumlah perkalian x dan y

 $\Sigma x2$ : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

 $\Sigma$ y2 : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi

- 22. Berikut kriteria dalam pengujian validitas ini adalah:
- Jika r hitung ≥ r tabel (dengan taraf signifikansi < 5%), maka dikatakan item kuesioner tersebut valid.

2) Jika r hitung  $\leq$  r tabel (dengan taraf signifikansi > 5%), maka dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.<sup>6</sup>

## G. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merpakan suatu pengujian untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji Reliabilitas (keandalan) berguna untuk mengukur jawaban responden apakah konsisten atau tidak dari waktu ke waktu apabila dilakukan suatu pengukuran berulang. Reliabilitas berguna untuk mendukung kevalidan data instrumen.

Pengujian reliabilitas digunakan dengan rumus *Cronbach Alpha*, yang mana instrumen dalam penelitian berbentuk kuisioner atau angket dan skalanya bertingkat. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

r<sub>11</sub> : Reliabilitas yang dicari

n : Jumlah item pertanyaan yang diuji

 $\sum \sigma t^2$ : Jumlah varians skor tiap-tiap item

σt<sup>2</sup> : Varians total

Apabila nilai dari *alpha* > 0,6 berarti mencukupi, (reliabel).<sup>7</sup> Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22.

<sup>6</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang: UIN Maliki Press, 2013), Cet. 2, 48. <sup>7</sup>lbid., 49.

#### H. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yakni terdiri dari dua antara lain data primer dan data sekunder:

### 1. Sumber Data Primer

Data primer yakni data yang belum tersedia dan didapatkan secara langsung dari responden. Untuk mendapatkannya harus terjun langsung ke lapangan dengan melibatkan responden yang telah ditentukan. Peneliti dapat memperoleh data ini dengan cara menyebarkan kuesioner, melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.<sup>8</sup>

Data Primer dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner dan hasil wawancara terkait kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo-Sidoardo.

#### 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yakni data yang sudah ada dan tersedia di tempat penelitian, sehingga penulis hanya mencari dan mengumpulkannya.<sup>9</sup>

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa absensi karyawan pada bagian produksi dan profil perusahaan PT Lumina Packaging Trosobo-Sidoardo.

٠

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 129.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup>Ibid., 124.

# I. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Merupakan kegiatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti sebelum dan selama pelaksanaan penelitian dengan cara datang ke lapangan atau ke tempat untuk melihat situasi dan kondisi obyek yang sebenar-benarnya. Pada penelitian ini observasi yang dilakukan sebelum penelitian (pra riset) yakni dengan mengamati kondisi dan kegiatan responden dalam bekerja. Sedangkan observasi selama penelitian yakni selain mengamati kegiatan responden juga menganalisis dari jawaban responden ketika dilakukan wawancara dengan jawaban kuesioner ada kesesuaian atau tidak.

### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara atau teknik yang dilakukan untuk penggalian data dengan memberikan seperangkat pernyataan maupun pertanyaan yang telah tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini merupakan alat utama untuk penggalian data dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup dan seluruh variabel diukur dengan skala likert yang mana untuk mengukur sikap maupun persepsi karyawan terkait kepuasan kerja dan jawaban dari responden dikategorikan.

Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju diberikan skor paling rendah yaitu (1), jawaban Tidak Setuju diberikan skor (2), jawaban Setuju diberikan skor (3), dan terakhir untuk jawaban Sangat Setuju

diberikan nilai skor (4).<sup>10</sup> Skala likert pada penelitian ini tidak menggunakan jawaban "ragu-ragu" dengan tujuan agar tidak ada pilihan jawaban diposisi titik aman. Maka peneliti memilih dengan kategorisasi STS, TS, S, SS untuk melihat ketegasan responden dalam menjawab pernyataan cenderung lebih ke arah setuju atau tidak setuju.

#### 3. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk penggalian data terkait variabel penelitian yaitu mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Juga wawancara mengenai profil perusahaan PT Lumina Packaging Trosobo-Sidoarjo.

### J. Teknik Analisis Data

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data penelitian yang diperoleh terdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan melihat nilai probabilitas apabila > 0,05 maka data dapat dikatakan terdistribusi normal, dan apabila nilai probabilitas < 0,05 maka data dikatakan tidak terdistribusi normal. <sup>11</sup>

### b. Uji Linearitas

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 158-159.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data...*, 73

Uji linearitas bergunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antar variabel penelitian. Dengan melihat apabila nilai signifikansi > 0,05 dapat dikatakan ada hubungan yang linear antar masing-masing variabel.  $^{12}$ 

### c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Uji ini juga bergunakan untuk mengetahui kesalahan dari standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF (*Variance Infaltion Factor*) < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,1 maka dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas dan juga sebaliknya.<sup>13</sup>

### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini untuk mengetahui bahwa data yang didapat bersifat heterogen. Cara yang dapat dilakukan untuk melihat adanya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser, dengan kriteria jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji ini untuk meregres nilai absolut dari residual terhadap variabel independen. 14

## 2. Uji Hipotesis

<sup>12</sup>Ibid., 73.

<sup>13</sup>lbid.,71.

<sup>14</sup>lbid., 72.

### a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari tiga atau lebih variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 + X_3 + e$$

Keterangan

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

b<sub>1.</sub>b<sub>2.</sub>b<sub>3</sub> : Koefisien regresi

 $X_1, X_2, X_3$  : Variabel bebas

e : Error

## b. Uji T

Pengujian statistik Uji T (parsial) dilakukan untuk mengukur seberapa pengaruh variabel bebas (independen) secara individual dalam memberikan penjelasan terhadap variabel terikat (dependen). Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. <sup>15</sup>

#### c. Uji F

Adalah suatu pengujian untuk menunjukkan bahwa variabelvariabel independen (bebas) memiliki pengaruh secara bersama-sama

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), Ed. 8, Cet. 8, Hlm. 97.

atau disebut simultan terhadap variabel dependen (terikat). Ketentuannya yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. <sup>16</sup>

#### d. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi yakni dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuannya adalah apabila nilai dari R<sup>2</sup> kecil, maka dikatakan bahwa kemampuan dari variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen sangatlah terbatas.<sup>17</sup>

Nilai yang akan digunakan dalam menafsirkan suatu model menggunakan Adjusted  $R^2$ , karena nilai Adjusted  $R^2$  akan lebih menjelaskan kenyataan yang benilai negatif atau positif apabila dilakukan penambahan variabel independen. Jadi nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik dan juga turun.  $R^2$ 

Setelah proses pengujian dilakukan dan mengetahui hasilnya, peneliti selanjutnya melakukan proses analisa terkait hasil dari perhitungan statistik dengan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan kemudian

\_

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup>Ibid., 96.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup>Ibid., 95.

<sup>&</sup>lt;sup>l8</sup> Ibid

melihat apakah sesuai dengan teori yang telah disebutkan. Penjelasan tersebut akan diulas pada bab selanjutnya.



#### **BAB IV**

### HASIL PENELITIAN

### A. Deskripsi Umum Obyek Penelitian

1) Profil Singkat PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo

PT Lumina Packaging merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengemasan (plastik), tepatnya sebagai perusahaan pemasok kemasan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2011 di Trosobo-Sidoarjo Jawa Timur yang didirikan oleh beberapa pengusaha lokal yang sudah berpengalaman dalam bidang *flexible packaging*. Kata Lumina berasal dari bahasa Yunani yang artinya bercahaya atau terang. Pemilihan nama perusahaan Lumina ini dengan tujuan agar produkproduk yang dihasilkan oleh pelanggan tampak lebih bagus, terang, dan bercahaya ditunjang dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini supaya meningkatkan nilai harga jual dari produk pelanggan. Perusahaan manufaktur di bidang pengemasan ini mulai beroperasi pada pertengahan tahun 2012.

Sejak awal berdiri dan mulai beroperasinya, perusahaan ini mulai berkembang cukup pesat dengan mulai merekrut para tenaga kerja baru untuk menduduki posisi penting yang diperlukan oleh perusahaan hingga posisi bagian produksi. Tentunya perusahaan juga memilih orang-orang yang berkompeten atau yang sudah sangat berpengelaman dalam bidang tertentu terutama bidang produksi pengemasan. Selain itu perusahaan ini

juga membuka lowongan kerja dengan merekrut masyarakat sekitar yang bersedia bergabung dengan PT Lumina Packaging ini. Yang awalnya perusahaan ini merekrut 50 sampai 100 tenaga kerja, kemudian berkembang secara terus menerus hingga pada akhir tahun 2018 tenaga kerja yang ada sebanyak 300 sampai 340 orang.

Kegiatan operasional perusahaan selama enam hari yakni dimulai hari senin sampai hari sabtu dan berjalan selama 24 jam yang dilakukan dengan sistem pembagian kerja per-*shift*. Selama 24 jam dibagi menjadi 3 *shift*, sehingga mesin produksi selalu beroperasi. Untuk bagian produksi *shift* 1 dimulai pada pkul 07.00-15.00 WIB, *shift* 2 mulai pukul 15.00-23.00 WIB, *shift* 3 mulai pukul 23.00-07.00 WIB. Untuk bagian staf atau kantor dimulai pada pukul 08.00-16.00 WIB.

Generasi pertama yang menjadi customer PT Lumina Packaging yakni PT Ajinomoto, PT BMI, Oli BM 1. Produk-produk yang dihasilkan oleh PT Lumina Packaging ada dua macam yakni bag dan roll. Masingmasing memiliki bentuk yang bervariasi, untuk bag bentuknya threeside seal, three seal with zipper, threeside seal with hole hanger, gusset center seal, center seal, standing pouch, standing pouch with zipper, standing pouch travel pack, standing pouch with spout. Sedangkan yang roll ada dua macam yakni roll inner/outter dan lid cup.

### 2) Visi dan Misi

PT Lumina Packaging memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi: Menjadi perusahaan terkemuka di industri kemasan/flexible packaging baik di skala nasional maupun internasional.

Misi: Menyediakan wawasan strategis dan mengembangkan serta mensukseskan investasi para pelanggan, membangun kepercayaan dan keyakinan pada setiap hubungan usaha baik kecil atau besar, sehingga memberikan ketenangan dan meringankan beban para pelanggan.<sup>1</sup>

## 3) Penilaian Kerja Karyawan PT Lumina Packaging Bagian Produksi

Penilaian dilakukan untuk melihat seberapa baiknya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya apakah sesuai dengan tata tertib yang ada atau tidak. Penilaian ini, pihak manajemen atas saling berkomitmen dalam memberikan penilaian terhadap kinerja mereka sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama.

Ada dua aspek yang diukur dalam memberikan penilaian dalam kinerja yakni aspek keorganisasian dan aspek standar pekerjaan. Pada aspek keorganisasian yang dinilai adalah mengenai sikap dalam bekerja secara tim dan bekerja secara keseluruhan dalam ruang lingkup organisasi perusahaan. Sedangkan untuk aspek standar pekerjaan cenderung menilai pada kinerja individu dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

Penilaian tersebut dilakukan sebagai pengambilan keputusan pihak manajemen atas dalam memberhentikan atau melanjutkan pada jenjang

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Mark Design, "About PT Lumina Packaging", http://www.ptlumipack.com, diakses pada 16 April 2019.

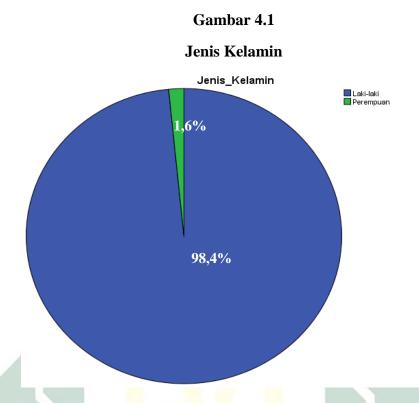
yang lebih tinggi untuk para karyawan yakni dengan melihat hasil penilaian dari masing-masing individu.

## 4) Hak Normatif Karyawan

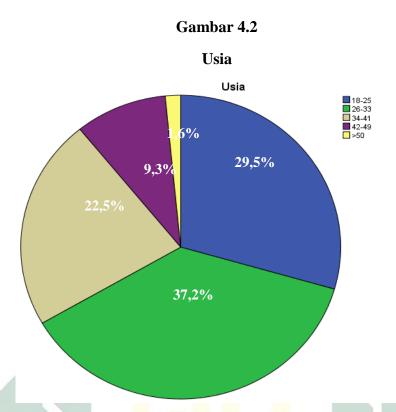
Hak normatif karyawan merupakan hak yang sesuai aturan dalam perundang-undangan yang diterima oleh seluruh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Pada PT Lumina Packaging hak normatif yang diberikan tidak hanya pada karyawan bagian produksi, tetapi seluruh karyawan mendapatkan hak tersebut. Hak normatif yang diberikan yakni antara lain gaji pokok setiap bulan diterima oleh karyawan, jaminan atas kesehatan dan ketenagakerjaan, dan tunjangan hari raya.

# 5) Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging. Hal yang akan diulas yakni mengenai identitas diri meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa bekerja, gaji yang diterima, dan status dalam bekerja. Hasil analisis dari identitas diri tersebut akan disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

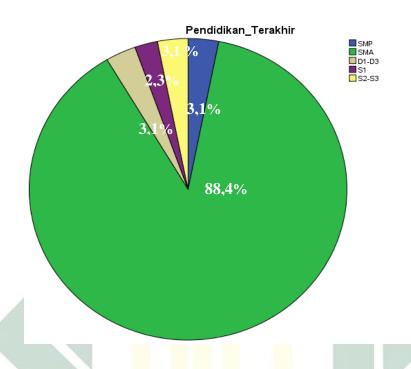


Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah, diketahui jumlah keseluruhan responden adalah sebesar 129 terdapat 127 orang berjenis kelamin laki-laki. Bersadarkan gambar di atas menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase terbanyak yakni sebesar 98,4%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang dari jumlah keseluruhan dengan persentasi sebesar 1,6%. Dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki paling mendominasi dalam penelitian ini.

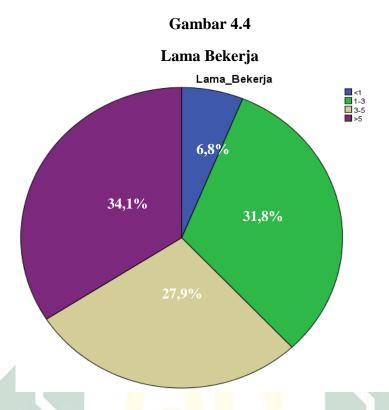


Berdasarkan gambar 4.2 diatas dan data yang telah diperoleh, dari total keseluruhan responden terdapat 38 orang berusia 18-25 tahun dengan persentasi 29,5%. Kemudian terdapat 48 orang yang berusia 26-33 tahun dengan persentase 37,2%, 29 orang yang berusia 34-41 tahun dengan persentase 22,5%, 12 orang berusia 42-49 tahun dengan persentase 9,3%, dan 2 orang yang berusia > 50 tahun dengan persentase sebesar 1,6%. Gambar di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi yakni berusia antara 26-33 tahun.

Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir



Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah, total keseluruhan responden sebanyak 129 terdapat 4 orang yang pendidikan terakhirnya SMP dengan persentase sebesar 3,1%, 114 orang pendidikan terakhirnya SMA dengan persentase 88,4%, 4 orang pendidikan terakhirnya antara D1-D3 dengan persentase 3,1%, 3 orang berpendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 2,3%, dan 4 orang berpendidikan terakhir anatara S2-S3 dengan persentase sebesar 3,1%. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan responden terbanyak didominasi oleh yang pendidikan terakhirnya SMA.



Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah, total keseluruhan responden sebanyak 129 terdapat 8 orang yang lama bekerja < 1 tahun dengan persentase sebesar 6,8%, 41 orang lama bekerjanya 1-3 tahun dengan persentase 31,8%, 36 orang yang lama bekerja 3-5 tahun dengan persentase 27,9%, dan 44 orang lama bekerjanya > 5 tahun dengan persentase sebesar 34,1%. Gambar di atas dapat disimpulkan responden yang paling banyak mendominasi adalah yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Gaji Perbulan

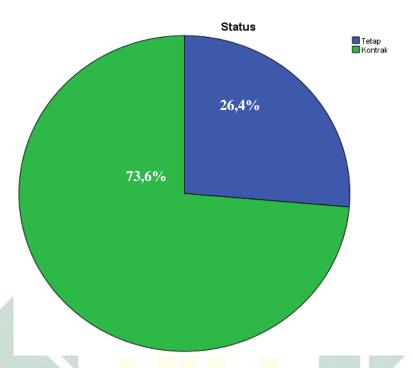
Gaji\_Perbulan

10,9%

17,8%

Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah, total keseluruhan responden sebanyak 129 terdapat 14 orang gaji perbulannya berkisar antara Rp. 3000.000-Rp. 3.500.000 dengan persentase sebesar 10,9%, 92 orang gaji perbulannya antara Rp. 3.500.000-Rp. 4.000.000 dengan persentase 71,3% dan 23 orang yang menerima gaji perbulan berkisar > Rp. 4000.000 dengan persentase sebesar 17,8%. Gambar di atas dapat disimpulkan responden yang paling terbanyak adalah yang menerima gaji perbulan berkisar Rp. 3.500.000-Rp. 4.000.000.

Gambar 4.6
Status Kepegawaian



Berdasarkan gambar diatas dan data yang diperoleh, dari keseluruhan jumlah total responden sebanyak 129 terdapat 34 orang berstatus tetap dengan persentase sebesar 26,4%, dan sisanya berjumlah 95 orang berstatus kontrak dengan nilai persentase sebesar 73,6%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak didominasi oleh karyawan berstatus kontrak.

### **B.** Analisis Data

## 1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini diukur berdasarkan perbandingan atas nilai r hitung dengan nilai r tabel, yang mana apabila r hitung > dari r tabel butir-butir pertanyaan pada instrument penelitian (kuesioner)

dikatakan valid. Berikut merupakan hasil uji validitas instrument dengan jumlah sampel 30 dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Item	Taraf	r Tabel	r Hitung	Keterangan
		Kesalahan			
1.	X1.1	0,05	0,361	0,456	Valid
2.	X1.2	0,05	0,361	0,310	Tidak Valid
3.	X1.3	0,05	0,361	0,760	Valid
4.	X1.4	0,05	0,361	0,479	Valid
5.	X1.5	0,05	0,361	0,661	Valid
6.	X1.6	0,05	0,361	0,491	Valid
7.	X1.7	0,05	0,361	0,736	Valid
8.	X1.8	0,05	0,361	0,712	Valid
9.	X1.9	0,05	0,361	0,439	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwasannya pada variabel motivasi kerja terdapat satu item pertanyaan nomor dua yang dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung 0,310 < dari nilai r tabel 0,361. Pada item pertanyaan tersebut kurang spesifik kalimat yang diajukan sehingga berpengaruh pada hasil jawaban responden. Sedangkan untuk item yang lainnya dinyatakan valid karena nilai r hitung yang didapat lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Item	Taraf	r Tabel	r Hitung	Keterangan
		Kesalahan			
1.	X2.1	0,05	0,361	0,390	Valid
2.	X2.2	0,05	0,361	0,592	Valid
3.	X2.3	0,05	0,361	0,604	Valid
4.	X2.4	0,05	0,361	0,684	Valid
5.	X2.5	0,05	0,361	0,549	Valid
6.	X2.6	0,05	0,361	0,587	Valid
7.	X2.7	0,05	0,361	0,525	Valid
8.	X2.8	0,05	0,361	0,607	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Melihat daftar tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa pada setiap item pertanyaan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan instrumen dalam penelitian ini valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

No.	Item	Taraf	r Tabel	r Hitung	Keterangan
		Kesalahan			
1.	X3.1	0,05	0,361	0,489	Valid
2.	X3.2	0,05	0,361	0,609	Valid
3.	X3.3	0,05	0,361	0,423	Valid
4.	X3.4	0,05	0,361	0,516	Valid
5.	X3.5	0,05	0,361	0,440	Valid
6.	X3.6	0,05	0,361	0,640	Valid
7.	X3.7	0,05	0,361	0,577	Valid
8.	X3.8	0,05	0,361	0,579	Valid
9.	X3.9	0,05	0,361	0,637	Valid
10.	X3.10	0,05	0,361	0,381	Valid
11.	X3.11	0,05	0,361	0,541	Valid
12.	X3.12	0,05	0,361	0,702	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nail r hitung setiap item pertanyaan pada variabel kompensasi (X3) lebih besar dari nilai r

tabel. sehingga dapat dikatakan seluruh pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Item	Taraf	r Tabel	r Hitung	Keterangan
		Kesalahan			
1.	Y.1	0,05	0,361	0,434	Valid
2.	Y.2	0,05	0,361	0,559	Valid
3.	Y.3	0,05	0,361	0,587	Valid
4.	Y.4	0,05	0,361	0,681	Valid
5.	Y.5	0,05	0,361	0,592	Valid
6.	Y.6	0,05	0,361	0,703	Valid
7.	Y.7	0,05	0,361	0,533	Valid
8.	Y.8	0,05	0,361	0,662	Valid
9.	Y.9	0,05	0,361	0,544	Valid
10.	Y.10	0,05	0 <mark>,3</mark> 61	0,339	Tidak Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Terlihat pada tabel 4.4 diketahui bahwa item pertanyaan nomor sepuluh pada variabel kepuasan kerja (Y) tidak valid, karena nilai r hitung 0,339 < dari nilai r tabel 0,361. Pada item pertanyaan tersebut kurang jelas spesifik kalimat yang diajukan sehingga berpengaruh pada hasil jawaban responden. Sedangkan untuk item pertanyaan yang lainnya valid karena nilai r hitungnya > dari nilai r tabel.

### 2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan melihat nilai Cronbach Alpha dengan kriteria yang telah disebutkan pada bab sebelumnya. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,740	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,693	Reliabel
3.	Kompensasi (X3)	0,769	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0,774	Reliabel

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.5 di atas, maka dapat diketahui bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel karena nilai *alpha* yang didapat > 0,6.

## 3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual				
N		129				
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000				
Most Extreme Differences	Std. Deviation Absolute Positive Negative	,98821177 ,059 ,036 -,059				
Test Statistic	S	,059				
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>				
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						
c. Lilliefors Significance Correction	c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the tr	ue significance.					

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Berdasarkan tabel di atas yakni hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat terlihat bahwasannya nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Taraf Kesalahan	Linearitas
Motivasi Kerja (X1)	0,05	0,121
Lingkungan Kerja	0,05	0,837
Kompensasi	0,05	0,077

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Berdasarkan tabel di atas dan data yang telah diolah, diketahui hasil nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,121, variabel lingkungan kerja 0,837, dan variabel kompensasi sebesar 0,077. Hasil nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut masing-masing menunjukkan angka > nilai 0,05. Sehingga kesimpulan yang didapatkan adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

# c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,670	1,492
Lingkungan Kerja (X2)	0,570	1,756
Kompensasi (X)	0,616	1,624

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Berdasarkan tabel di atas yakni hasil uji multikolinearitas, diketahui nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja adalah 0,670 dan VIF

1,492, variabel lingkungan kerja dengan nilai *tolerance* 0,570 dan VIF 1,756, dan nilai *tolerance* pada variabel kompensasi sebesar 0,616 dan VIF 1,624. Sehingga kesimpulan yang didapat adalah tidak terjadi masalah multikoliearitas pada penelitian ini karena nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas > 0,10 dan nilai VIF < 10.

## d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		В	Std. Error	Beta	Т	Sig.	
1	(Constant)	,341	,555		,614	,540	
	Motivasi Kerja	-,042	,022	-,207	-1,945	,054	
	Lingkungan Kerja	,039	,022	,202	1,753	,082	
	Kompensasi	,012	,015	,092	,832	,407	
a. Depei	ndent Variable: Abs_F	Res					

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Berdasarkan tabel data yang telah diolah di atas, diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,054, lingkungan kerja 0,082, dan kompensasi 0,407 yang lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

# 4) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji suatu dugaan sementara yang diajukan apakah dapat diterima atau tidak. Hipotesis pada penelitian ini terkait variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dalam pengujian dugaan sementara (hipotesis) ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 22, dan melihat pada hasil *Standardized Coefficients Beta* yang mana mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen serta variabel independen tidak terjadi multikolinearitas<sup>2</sup>, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,136+0,175X_1+0,313X_2+0,381X_3$$

Penjelasan dari persamaan regresi di atas adalah:

- a. Konstanta (β0) = 3,136 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
   Apabila nilai variabel independen meningkat = 0 maka nilai variabel dependen akan meningkat sebesar 3,136. Dan sebaliknya, apabila variabel independen menurun = 0 maka nilai variabel dependen akan menurun sebesar 3,136.
- b. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (β<sub>1</sub>) = 0,175 yang menunjukkan bahwa adanya setiap peningkatan pada variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja.
   Apabila motivasi kerja meningkat senilai satu satuan maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,175.
- c. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) = 0,313 yang berarti bahwa adanya setiap peningkatan pada variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja. Jika lingkungan

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), Ed. 8, Cet. 8, Hlm. 100.

kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,313.

d. Nilai koefisien variabel kompensasi ( $\beta_3$ ) = 0,381 yang menunjukkan bahwa adanya setiap peningkatan pada variabel kompensasi akan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,381.

Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t Hitung	Signifikansi					
Konstanta	3,316	1,437	0,153					
Motivasi Kerja	0,175	2,347	0,020					
Lingkungan	0,313	3,871	0,000					
Kerja								
Kompensasi	0,381	4,908	0,000					
F hitung = $48,168$	Signifikansi = 0,	000						
R = 0.733								
R Square = 0,536								
Adjusted R Square	e = 0,525	////						

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Tabel 4.11
Hasil Uji T
Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	В	Std. Error	Beta	Т	Sig.	
1 (Constant)	3,136	2,183		1,437	,153	
Motivasi Kerja	,201	,085	,175	2,347	,020	
Lingkungan Kerja	,340	,088	,313	3,872	,000	
Kompensasi	,287	,058	,381	4,908	,000	
a. Dependent Variable: k	Kepuasan K	eria				

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

### 1. Uji Hipotesis Pertama

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:  $H_1$  dapat diterima apabila nilai signifikansi yang didapat < 0.05 nilai dan sebaliknya,  $H_1$  ditolak jika nilai signifikansi yang didapat > 0.05.

Berdasarkan tabel 4.11 nilai signifikansi yang didapat variabel motivasi kerja sebesar 0,020 nilai tersebut < nilai 0,05. Maka kesimpulan yang diambil adalah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

# 2. Uji Hipotesis Ke dua

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:  $H_2$  dapat diterima apabila nilai signifikansi yang didapat < 0.05 dan sebaliknya,  $H_2$  ditolak jika nilai signifikansi yang didapat > 0.05.

Berdasarkan tabel 4.11 nilai signifikansi yang didapat variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 nilai tersebut < nilai 0,05. Maka kesimpulan yang diambil adalah lingkungan kerja berpengaruh

secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

## 3. Uji Hipotesis Ke tiga

H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:  $H_3$  dapat diterima apabila nilai signifikansi yang didapat < 0.05 dan sebaliknya,  $H_3$  ditolak jika nilai signifikansi yang didapat > 0.05.

Berdasarkan tabel 4.11 nilai signifikansi yang didapat variabel kompensasi sebesar 0,000 nilai tersebut < nilai 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

Tabel 4.12 Hasil Uji F

#### **ANOVA**<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855,113	3	285,038	48,168	,000 <sup>b</sup>
	Residual	739,694	125	5,918	1	
	Total	1594,806	128			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

## 4. Uji Hipotesis Ke Empat

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

H<sub>4</sub> dapat diterima apabila nilai signifikansi yang didapat < 0,05 dan sebaliknya, H<sub>4</sub> ditolak jika nilai signifikansi yang didapat > 0,05.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo.

### 5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
_			Adjusted R	Std. Error of the
Model	R	R Square	Square	Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,536	,525	2,433
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan				
Kerja				

Sumber: Data Kuesioner diolah dengan statistics 22

Berdasarkan tabel di atas, nilai yang akan digunakan dalam menafsirkan suatu model menggunakan Adjusted R Square karena nilai Adjusted R square akan lebih menjelaskan kenyataan yang benilai negatif atau positif apabila dilakukan penambahan variabel independen. Serta nilai Adjusted R Square dapat naik dan juga turun.<sup>3</sup> Nilai yang didapat pada Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,525 yang berarti bahwa, variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan variasi model pada variabel dependen sebesar 52,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, pengembangan karir, pelatihan, komitmen organisasi, bebankerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan *turnover intention* dan lain sebagainya.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete...*, 95.

#### **BAB V**

#### **PEMBAHASAN**

PT Lumina Packaging merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang manufaktur yakni kemasan yang sangat mengutamakan kualitas serta selalu berinovasi dari segi tekhnologi hingga SDMnya. PT Lumina Packaging yang berlokasi di Jl. Raya Trosobo KM 23,6 Trosobo Sidoarjo ini menjadi obyek dalam penelitian kali ini.

Penelitian ini yang fokus pada tiga variabel independen antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependennya. Karena diduga ke tiga variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Lumina Packaging yang berjumlah 129 responden, yang mana jumlah tersebut sebagai sampel dalam penelitian.

Proses penggalian data (mengedarkan kuesioner) dilakukan secara bertahap, pada tahap pertama sebagai uji coba instrumen untuk dapat melihat butir-butir pertanyaan yang diajukan valid atau tidak. Kemudian untuk melanjutkan tahap selanjutnya dengan jeda waktu yang telah ditentukan yakni satu minggu barulah sisa kuesioner yang belum terisi diedarkan. Jeda waktu tersebut berguna agar jawaban responden dalam kuesioner tidak terjadi pembiasan.

Untuk menjawab hipotesis yang ada dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 22. Dan melihat pada hasil *Standardized Coefficients Beta* yang mana mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen serta

variabel independen tidak terjadi multikolinearitas<sup>1</sup>, berdasarkan hasil analisis penelitian ini diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

 $Y = 3,136+0,175X_1+0,313X_2+0,381X_3$ 

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo

Berdasarkan tabel 4.11 nilai signifikansi yang diperoleh variabel motivasi kerja sebesar 0,020 < dari nilai 0,05 sebagai taraf kesalahan dengan nilai t hitung sebesar 2,347 maka, dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis tersebut dapat digambarkan bahwa benar adanya ketika semakin besar motivasi kerja karyawan yang diberikan, akan semakin besar pula tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Temuan ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Maslow mengenai herarki kebutuhan bahwa seseorang ketika diberikan motivasi berdasarkan kebutuhan yang diinginkan akan memberikan efek yang baik bagi hubungan antara atasan dengan bawahan. Kebutuhan manusia bertingkat, ketika kebutuhan mereka yang paling utama telah terpenuhi mereka akan menginginkan kebutuhan yang lain. Seseorang membutuhkan dorongan untuk dapat melakukan suatu tindakan. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan tidak lain karena adanya sebuah dorongan.

Menurut analisa penulis berkaitan dengan teori herarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow:

1

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), Ed. 8, Cet. 8, Hlm. 100.

- 1) Kebutuhan fisiologis pada PT Lumina Packaging telah diberikan kepada karyawannya. Kebutuhan-kebutuhan dasar seperti makan, minum, perlindungan fisik telah diberikan dengan bentuk besaran gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Gaji pokok yang diberikan dan sesuai UMK tersebut menurut penulis telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
- 2) Kebutuhan rasa aman pada PT Lumina Packaging juga telah diberikan kepada karyawannya dalam bentuk tunjangan asuransi kesehatan.
- 3) Kebutuhan sosial pada PT Lumina Packaging juga telah terpenuhi, yang mana karyawan dalam bekerja secara tim atau berkelompok, hubungan antara karyawan dengan atasannya juga terjalin baik tanpa membeda-bedakan.
- 4) Kebutuhan harga diri yaitu penghargaan pada PT Lumina Packaging juga telah diberikan kepada karyawannya yang berbentuk penghargaan status yakni promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki keunggulan.
- Kebutuhan aktualisasi diri pada PT Lumina Packaging yang berupa kesempatan untuk karyawan mengembangkan potensi dengan diikutkan pelatihan juga telah diberikan kepada karyawan, akan tetapi yang diberikan kesempatan tersebut lebih sering kepada karyawan yang berada di bagian kantor atau staf. Sedangkan untuk karyawan bagian produksi merasa belum pernah diikutkan adanya sebuah pelatihan-pelatihan.

Temuan yang ada di lapangan menurut analisa penulis ketika melakukan wawancara dengan karyawan bagian produksi sebagian mereka menginginkan adanya uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dan menginginkan adanya pelatihan kerja secara terorganisir. Mereka mengatakan bahwa tidak diberikan tambahan kebutuhan dasar (fisiologis) yakni makan siang ketika waktu istirahat. Mereka memenuhi kebutuhan tersebut dengan memotong gaji pokoknya yang setiap hari berkurang, padahal demikian itu akan memberikan efek terhadap konsentrasi ketika melanjutkan kembali pekerjaannya setelah jam istirahat berakhir. Ketika bekerja dengan konsentrasi yang baik maka akan memberikan dampak baik pula pada hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka merasa puas.

Kebutuhan aktualisasi diri terkait pengembangan bakat dengan cara pelatihan belum terpenuhi juga. Selama ini masih berjalan seperti biasa pelatihan-pelatihan bagi karyawan baru dilakukan secara otodidak. Padahal dapat kita ketahui pelatihan tersebut dapat memberikan efek yang baik bagi kinerja mereka. Dampak negatifnya yakni mereka dapat memberikan pendapat buruk kepada orang lain atau teman yang bekerja pada perusahaan berbeda, ketika hal ini terjai dapat membuat nama baik perusahaan menjadi buruk.

Berdasarkan analisis penulis, melihat hasil karakteristik responden pada jenis kelamin yang paling mendominasi adalah laki-laki yang mana pekerja laki-laki jauh lebih banyak mengeluarkan tenaga dibandingkan dengan tenaga perempuan, kondisi fisikpun jauh lebih kuat dibandingkan dengan perempuan. Dapat dikatakan benar adanya ketika kebutuhan makan bagi kaum laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan dengan kaum perempuan, dan tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan bagian produksi memang membutuhkan tambahan pemenuhan kebutuhan fisiologis (makan siang). Penulis melihat hasil wawancara dan jawaban responden pada kuesioner terkait indikator kebutuhan fisiologis jawaban terbanyak yakni "Sangat Setuju" yang berarti terdapat kesesuaian di dalamnya yang mana mereka benar mengungkapkan akan keinginan tambahan kebutuhan untuk makan siang.

Sedangkan berdasarkan jawaban kuesioner dengan jawaban wawancara pada indikator aktualisasi diri terkait kesempatan mengembangkan potensi diri atau diikutkan pelatihan tidak ada kesesuaian jawaban. Jawaban wawancara narasumber bahwa tidak ada pelatihan secara terorganisir atau sistematis melainkan secara otodidak, sedangkan jawaban pada kuesioner jawaban paling banyak yaitu "Setuju" ketika diikutkan pelatihan agar keahlian atau potensinya semakin berkembang. Dalam hal ini dapat terjadi bahwa responden berbeda dalam memahami pertanyaan pada kuesioner yang mana mereka akan merasa senang apabila pelatihan memang benar diadakan untuk karyawan produksi agar kemampuan atau bakat yang dimiliki dapat terasah serta berdampak pada hasil kerja mereka dan mereka merasa puas. Sehingga berdampak pada hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi baik dari dalam dirinya maupun motivasi dari luar yang akan mendorongnya melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tujuan dan harapan orang banyak, hasilnya akan memberikan rasa kebanggaan serta kepuasan tersendiri bagi karyawan serta atasan sehingga, hubungan antar ke duanya akan terjalin baik dan harmonis.

Hasil yang didapat pada penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maindoka, dkk : 2017 yani dalam pengujian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>2</sup> Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wuwungan, dkk : 2017 hasil analisis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan<sup>3</sup>. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima dalam penelitian ini.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo

Berdasarkan tabel 4.11 nilai signifikansi yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 < dari nilai 0,05 sebagai taraf kesalahan dengan nilai t hitung sebesar 3,872. Dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis

-

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Pingkan Maindoka, dkk, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 3, (September, 2017), 9.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>Ronna Yulia Wuwungan, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, (Juni, 2017), 9.

tersebut dapat digambarkan bahwa benar adanya lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja, semakin baik lingkungan kerja karyawan akan memberikan kenyamanan dan semangat dalam bekerja sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga meningkat.

Menurut teori yang diungkapkan Hasibuan, lingkungan kerja yang dimaksud berupa fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yakni apa saja yang ada disekeliling tempat bekerja yang dapat terlihat oleh panca indera, salah satunya adalah tata ruang. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa hal yang tidak nampak terlihat oleh panca indera yakni berkaitan dengan hubungan antara sesama rekan kerja atau dengan atasan. Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

Menurut analisa penulis berkaitan dengan indikator lingkungan kerja faktor fisik pada PT Lumina Packaging:

1) Warna cat dinding yang ada pada ruangan karyawan bagian kantor atau staf yaitu putih dan pada bagian produksi sama, dinding cenderung berwarna polos. Hal itu sudah sesuai dalam lingkungan kerja diberikan warna yang cerah dan bersih sehingga dapat membangkitkan semangat kerja karyawan.

<sup>5</sup>Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,1996), 109.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), Ed. Revisi, Hlm. 147.

- 2) Kebersihan yang ada pada bagian luar ruang kerja atau halaman depan perusahaan sudah sangat bersih, bagian ruangan kantor ata staf juga terjamin bersihnya. Serta ruangan bagian produksipun dapat terlihat bersih pada dokumentasi yang ada.
- 3) Pertukaran udara yang ada pada lingkungan kerja yaitu pada ruang kerja diatur dengan menggunakan pendingin ruangan (AC) sehingga meskipun kondisi ruangannya sempit tetap terasa sejuk.
- 4) Penerangan juga sudah di fasilitasi, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lancar dan dapat konsentrasi sehingga ketelitiannya tidak terganggu.
- 5) Kebisingan bagi karyawan produksi mungkin sudah biasa karena memang mereka bekerja dengan mengoperasikan mesin-mesin tegangan tinggi, akan tetapi bagi karyawan yang ada di bagian kantor atau staf terjamin jau dari kebisingan. Karena lokasi produksi jauh dari ruang kantor.
- 6) Tata ruang pada bagian produksi yang disampaikan oleh karyawan ketika dilakukan wawancara oleh penulis terkait penataan salah satu mesin produksi tidak efektif ditempatkan pada lokasi yang berbeda. Untuk bagian kantor penataan ruang kurang rapi, mungkin disebabkan kondisi ruang yang sempit.
- 7) Jaminan keamanan sudah terjamin, pada bagian produksi sudah disediakan loker untuk menyimpan barang berharga khusus masing-

masing karyawan. Sedangkan dalam ruang kantor sudah dilengkapi dengan CCTV.

Sedangkan faktor non fisik pada lingkungan kerja PT Lumina Packaging termasuk hubungan antar karyawan atau karyawan dengan atasan terjalin dengan baik, saling menghargai dan tidak membeda-bedakan, saling membantu dalam tim ketika rekan kerja menemui kesulitan.

Temuan yang ada dilapangan ketika penulis melakukan wawancara, karyawan merasakan bahwa kondisi di tempat kerjanya tidak tertata dengan sistematis. Penataan salah satu mesin produksi tidak efektif, diletakkan pada lokasi yang berbeda padahal mesin tersebut masih terkait. Ketika penyelesaian produksi pada tahap pertama pasa salah satu produk, untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya harus pindah ke lokasi yang berbeda. Karyawan merasa hal tersebut sangat menguras waktu dan tenaga untuk melakukan pekerjaannya.

Kondisi yang diharapkan sebenarnya, karyawan merasa senang jika penataan mesin tersebut diatur dengan baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan cepat terselesaikan tugasnya. Begitu juga dengan kondisi ruangan yang dirasa panas membuat mereka menjadi tidak konsentrasi. Ketika persoalan yang demikian dibiarkan berlarut karyawan akan semakin menujukkan sikap bosan malas bekerja dan khawatir mereka akan menceritakan hal-hal yang tidak diinginkan terhadap khalayak umum menyangkut nama baik PT Lumina Packaging.

Berdasarkan analisis penulis melihat dari jawaban responden pada kuesioner yakni faktor fisik lingkungan kerja terkait tata ruang jawaban responden terbanyak yakni "Setuju". Dalam hal ini terdapat ketidaksesuaian jawaban wawancara dengan kuesioner. Hasil wawancara mengatakan tidak nyaman dengan kondisi tata letak salah satu mesin produksi yang berbeda lokasi padahal masih terkait dengan proses produksi sebelumnya. Dapat terjadi responden memahami pertanyaan yang diajukan bahwa apabila ruangan, tata letak sarana prasarana tertata rapi mereka merasa nyaman dan puas sehingga jawaban terbanyak yang diberikan adalah "Setuju".

Namun, terdapat asumsi lain dari peneliti yakni ada kemungkinan bahwa penataan mesin yang berbeda lokasi tersebut disebabkan karena kondisi terbatasnya lahan. Akan tetapi penulis menganalisis dari segi dokumentasi berupa gambar yang ada, terlihat ada mesin produksi yang dapat dipindah tempat sehingga dapat dibenarkan apabila karyawan mengharapkan agar penataan mesin dapat diatur lebih efektif lagi. Sehingga jawaban dari responden tersebut berpengaruh pada hasil uji statistik yang mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra dan Rahyuda: 2018 bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Christin, dkk: 2019 juga menyatakan lingkungan

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Anak Agung Gede Dharma Saputra dan , Agoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar", *E-JurnalManajemen*, Vol. 7, No. 5, (2018), 23.

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>7</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
 Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo

Berdasarkan tabel 4.11 nilai signifikansi yang diperoleh variabel kompensasi sebesar 0,000 < dari nilai 0,05 sebagai taraf kesalahan dengan nilai t hitung sebesar 4,908. Dapat dikatakan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis tersebut dapat digambarkan bahwa benar adanya ketika semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, mereka akan merasa senang dan semakin meningkatkan semangat bekerja menghasilkan produk yang baik sehingga kepuasanpun yang dirasakan karyawan meningkat dalam bekerja.

Menurut teori yang diungkapkan oleh Kasmir bahwa indikator kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi keuangan dan non keuangan. Penulis menganalisa bahwa pemberian kompensasi yang ada pada PT Lumina Packaging telah diberikan sesuai dengan indikator yang disampaikan oleh Kasmir.

Kompensasi keuangan seperti gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif telah diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan kompensasi non keuangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan liburan, tunjangan hari

\_

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>Punu Lisa Christin, dkk, "Pengaruh Konlik Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Administrasi di RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 1, (Januari, 2019), 9.

raya diberikan kepada seluruh karyawan baik tetap maupun kontrak, tunjangan pendidikan diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi, dan tunjangan hari tua diberikan kepada karyawan yang sudah tetap.

Temuan yang ada di lapangan ketika penulis melakukan wawancara, karyawan bagian produksi merasa akan pemberian kompensasi terjadi adanya selisih antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Dapat dikatakan terdapat adanya kecemburuan sosial di dalamnya dikarenakan tidak sebanding pekerjaan yang dilakukan karyawan kontrak dengan karyawan tetap yang sudah lama berpengalaman. Walaupun gaji yang diberikan sesuai dengan UMK, tetapi ada masa jenjang karir untuk karyawan sehingga gaji yang diberikan dapat lebih terlihat perbedaannya.

Hal yang dirasakan oleh karyawan tetap adalah selisih tersebut tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kontrak dapat dikatakan lebih mudah. Selain itu pemberian gaji terkadang tidak tepat waktu, sehingga karyawan dalam memenuhi kebutuhannya harus tertunda. Apabila hal demikian terlalu sering terjadi akan membuat semangat kerja karyawan menjadi menurun dan khawatir mereka akan melakukan tindakan yang tidak diinginkan seperti mogok kerja ataupun aksi unjuk rasa kepada manajemen atas.

Ketika penulis melakukan wawancara, karyawan enggan menyebutkan berapa nominal selisih tersebut, tetapi dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden terdapat salah satu jawaban responden yang dapat dianalisa nominal gaji yang diterima, sehingga selisih tersebut dapat diketahui dan dipersentasikan sebesar 3,5%.

Berdasarkan analisa penulis melihat hasil dari karakteristik responden yaitu jenis kelamin dan masa kerja karyawan bahwa, karyawan yang paling mendominasi adalah berjenis kelamin laki-laki dengan masa kerja paling banyak adalah lebih dari lima tahun. Yang berarti dalam hal ini karyawan laki-laki yang lebih membutuhkan kompensasi karena kebutuhannya lebih kompleks harus menghidupi keluarganya dan banyak yang menjadi tanggungan seperti, menafkahi istri paling utama, menyekolahkan anak yang semakin lama biaya sekolah semakin mahal, membayar tagihan listrik rumah, memenuhi kebutuhannya sendiri, dan lain sebagainya. Dan memungkinkan bagi karyawan yang telah lama bekerja lebih dari lima tahun tersebut merasa tidak puas apabila gajinya hanya selisih 3,5% dengan karyawan kontrak sehingga hasil jawaban pada kuesioner yang telah diuji statistik kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agathanisa, dkk: 2018 bahwasannya kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>8</sup> Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat yang disampaikan oleh Priyono dan Marnis yang tertulis dalam bukunya bahwa tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan tidak lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga akan

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup>Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda", E-Jurnal, Vol. 2, No. 4, (Juli, 2018), 9.

tercapai rasa kepuasan kerja dari apa yang telah dilakukan sebagai bentuk tanggung jawabnya. <sup>9</sup> Sehingga disimpulkan pada penelitian ini H<sub>3</sub> diterima.

D. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa dari ketiga variabel independen yakni motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Dan berdasarkan hasil analisis yang telah disampaikan di atas serta dibuktikan dengan adanya nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai F hitung sebesar 48,168. Selain itu, dari analisis koefisien determinasi nilai yang akan digunakan dalam menafsirkan suatu model menggunakan Adjusted R Square karena nilai Adjusted R square akan lebih menjelaskan kenyataan yang benilai negatif atau positif apabila dilakukan penambahan variabel independen.<sup>10</sup>

Dapat dijelaskan bahwa kemampuan model variabel independen dalam menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 52,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, pengembangan karir, pelatihan, komitment organisasi, beban kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, dan *turnover intention*.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariet*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), Ed. 8, Cet. 8, Hlm. 95.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008). Cet. 1. hlm. 225.

#### BAB VI

### **PENUTUP**

# A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan diulas pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging.
- Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Lumina Packaging Trosobo Sidoarjo sebagai berikut:

## 1. Bagi Perusahaan

Apabila suatu saat nanti akan ada kebijakan baru yang ditetapkan, hendaknya dimusyawarahkan terkait dengan tambahan kebutuhan makan siang dan pelatihan bagi karyawan produksi. Kebutuhan makan siang tersebut dapat diberikan setidaknya dalam kurun waktu satu minggu dapat jatah makan siang satu sampai dua kali paling minimal satu kali. Cara yang dapat dilakukan yakni mengagendakan makan

bersama agar mempererat hubungan antar sesama rekan kerja atau rekan kerja dengan atasan sehingga terbentuk hubungan yang harmonis dalam suatu organisasi perusahaan.Hal ini juga bertujuan agar gaji pokok yang diberikan tidak terpotong terlalu banyak untuk jatah makan. Untuk pelatihan agar diberikan secara terorganisir setiap ada karyawan baru masuk. Hal ini demi kebaikan bersama agar dapat dibedakan masing-masing kemampuan karyawan sehingga tidak terjadi kekeliruan dalam penempatan pegawai.

Berkaitan dengan penataan ruang, yakni terkait penempatan salah satu mesin produksi yang diletakkan pada lokasi yang jauh alangkah baiknya diatur dengan baik dan dimusyawarahkan dengan karyawan bagian produksi yang melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Karena hal ini berkaitan dengan efektifitas serta efisiensi dalam bekerja agar tepat sasaran serta tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh banyak pihak.

Terkait dengan pemberian kompensasi, agar tidak terjadi adanya kecemburuan sosial maka dapat disarankan agar diberikan peningkatan pemberian gaji untuk karyawan tetap yang sudah berpengalaman bekerja jauh lebih lama, karena dalam perusahaan juga diterapkan adanya promosi jabatan maka untuk perbedaan pemberian gaji antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak lebih dibedakan. Hal ini dapat dimusyawarahkan secara bersama-sama dengan karyawan untuk menemukan titik terang yang saling menguntungkan

kedua belah pihak. Serta lebih diperhatikan lagi waktu dalam pemberian gaji agar tidak sampai terlambat dan membuat karyawan semakin bosan ketika gaji yang diberikan tidak tepat waktu.

# 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas variabel yang diamati. Misalnya variabel pelatihan, pengembangan karir, komitmen organisasi dan sebagainya namun, obyek yang digunakan tetap pada karyawan bagian produksi dengan harapan agar hasil penelitian kedepannya dapat lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, Citha dan Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda". *E-Jurnal* Vol. 2 No. 4, Juli, 2018.
- Agbozo, George Kafui,dkk. "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction Evidence from the Banking Sector in Ghana". *Journal of Human Resource Management* Vol. 5 No. 1, Februari, 2017.
- Ahmad, Jamaluddin. 2015. Metode Penelitian Administrasi Publik Teori & Aplikasi. Yogyakarta: Gava Media.
- Christin, Punu Lisa,dkk. "Pengaruh Konlik Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Administrasi di RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 1, Januari, 2019.
- Design, Mark. "About PT Lumina Packaging", <a href="http://www.ptlumipack.com">http://www.ptlumipack.com</a>, diakses pada 16 April 2019.
- Farida, Umi dan Sri Hart<mark>on</mark>o. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II.*Ponorogo: Umo Press.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- ----- Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maindoka, Pingkan, dkk. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal EMBA*Vol. 5 No. 3, September, 2017.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. dan Marithot Manullang.2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE.
- Maslow, Abraham H. 1984. *Motivasi Dan Kepribadian*. Terjemahan Nurul Iman. Jakarta: PT Gramedia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Human Resouce Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex Soemaji. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Said, Haliza Mohd, dkk. "The Influence Of Motivation Factors Towards JobSatisfaction Among Staff In Property DeveloperOrganization". International Journal of Innovation in Social Sciences Vol. 2 No. 1, 2017.
- Saputra, Anak Agung Gede Dharma dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar", *E-Jurnal Manajemen*Vol. 7 No. 5, 2018.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- ----- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2017.

- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*.

  Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambengi, Kevin F.S., Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy, "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut". *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 4, Desember, 2016.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veitzhal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wuwungan, Ronna Yulia, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado", *Jurnal EMBA*Vol. 5 No. 2, Juni, 2017.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.