

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru, Sulawesi Selatan

The effect of compensation and work environment on job satisfaction at PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru, South Sulawesi

Rasty Andra Yuli AR^{1*}, Budiman Haruna² dan Andi Rusdi Walinono²

¹Mahasiswa Jurusan Agribisnis, Program Studi Agribisnis Perikanan, Politeknik Pertanian Negeri Pangkep

²Jurusan Agribisnis, Program Studi Agribisnis Perikanan, Politeknik Pertanian Negeri Pangkep

*Correspondence author : rastyandrayuli@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru. Jumlah populasi adalah 377 orang karyawan, jumlah sampel adalah 35 hal ini sejalan dengan pendapat (Sugiyono, 2019) bahwa “Bila penelitian dengan analisis multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari variabel yang diteliti” dalam hal ini ada tiga (independen+dependen) yang berarti jumlah sampel $10 \times 3 = 30$. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang dioperasikan melalui program SPSS 25 pada tingkat signifikan 5%. Berdasarkan nilai koefisien determinasi regresi diperoleh besarnya pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,795 (79,5%) dan sisanya 0.452 (45.2%) berasal dari faktor lain yang belum diamati dalam penulisan tugas akhir ini. Hasil analisis uji T untuk kompensasi diperoleh nilai $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ dan lingkungan kerja diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun hasil analisis uji F diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $61.958 > 3,28$ atau nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru. The total population is 377 employees, the number of samples is 35 this is in line with the opinion (Sugiyono, 2019) that "If the study with multivariate analysis (multiple correlation or

regression), then the number of sample members is at least 10 times the number of variables studied" in this case there are three (independent + dependent) which means the number of samples is $10 \times 3 = 30$. Data was obtained using a questionnaire that was distributed to all employees at PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru. The data analysis technique used is multiple linear regression operated through the SPSS 25 program at a significant rate of 5%. Based on the coefficient of regression determination, the magnitude of the effect of Compensation (X1) and Work Environment (X2) on employee job satisfaction is 0.795 (79.5%) and the remaining 0.452 (45.2%) comes from other factors that have not been observed in writing this final project. The results of the T test analysis for compensation obtained a value of $\text{sig} = 0.001 < 0.05$ and the work environment obtained a value of $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ which means that compensation (X1) and work environment (X2) partially have a positive and significant effect on job satisfaction (Y). As for the results of the analysis of the F test, the value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ is $61,958 > 3.28$ or sig value of $0.000 < 0.05$, which means that Compensation (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y).

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Environment.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia sangat dibutuhkan dalam institusi maupun industri. Aktivitas dalam suatu perusahaan terkait erat dengan sumberdaya manusianya. Menurut (Hasibuan, 2018) bahwa Sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan Sumberdaya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik jika perusahaan mampu mengelola dan memanfaatkan sumber tenaga kerjanya dengan optimal.

Tenaga kerja adalah faktor produksi yang sangat penting bagi setiap negara, di samping faktor alam dan faktor modal. Dikatakan demikian, sebab walaupun suatu negara mempunyai sumberdaya alam dan modal yang besar, dia tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksinya. Tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam yang merupakan faktor produksi yang tidak hanya berperan penting dalam

peningkatan jumlah produksi, tetapi juga dapat mendorong naiknya pendapatan nasional. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, (Yahyagil *dalam* Sunarta, 2019) mengendalikan perilaku negatif kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja (Greenidge, Devonish, & Alleyne, 2014) namun juga berhubungan dengan kebahagiaan (Avent *dalam* Sunarta, 2019), Kebahagiaan orang dalam bekerja tidak hanya berhubungan dengan gaji, namun bagaimana pegawai puas yang melibatkan aspek materi dan non materi (Avent *dalam* Sunarta, 2019). Kepuasan kerja tidak hanya merupakan imbal pendapatan, yaitu bagaimana kerja yang menyenangkan, baik dan bermakna (Arnoux-nicolas et al., 2016). Rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Ipekc & Irmak, 2009). Pegawai yang bekerja dengan sikap senang dan nyaman di tempat kerja akan memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan demi tercapainya kinerja karyawan dan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Adapun salah-satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi menurut KBBI adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hasil wawancara langsung diketahui bahwa besaran gaji yang diterima berdasarkan ijazah pendaftaran pada perusahaan dan biasanya terdapat penambahan gaji tiap tahun namun tidak signifikan naiknya, hanya berkisar 100-200 ribu. Kemudian, penambahan gaji baru terjadi sebanyak dua kali selama bekerja dengan lama kerja hampir 5 tahun, dengan besaran yang diterima adalah Rp 250,000. Berdasarkan pernyataan diatas, membuktikan bahwa terdapat ketidakpuasan terkait dengan kompensasi yang diterima. Hal inilah yang melatarbelakangi penulisan tugas akhir ini dengan mengangkat judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru, Sulawesi Selatan.

METODE

Penulisan tugas akhir ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan yang bertempat di PT Esaputlii Prakarsa Utama berlokasi di Jl. Poros Makassar-Parepare Km 135, Dusun JalangE, Kelurahan Mallawa, Kecamatan Mallusetasi, Kabupaten Barru, Provinsi Sulawesi Selatan.

Data dalam penulisan tugas akhir ini merupakan jenis datadeskriptif kuantitatif. Data ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengambilan data primer yang digunakan adalah melalui kuesioner, wawancara dan observasi, sedangkan metode pengambilan data sekunder melalui studi kepustakaan yaitu mencari literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang dikaji. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 25 (*Statistical Product and Service Solutions*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru, Sulawesi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner yang digunakan mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji validitas Kompensasi (X1) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil uji validitas Kompensasi (X1)

No item	R hitung	R tabel 5 %	Keterangan
1	0,800	0,334	Valid
2	0,800	0,334	Valid
3	0,712	0,334	Valid
4	0,812	0,334	Valid
5	0,774	0,334	Valid
6	0,749	0,334	Valid
7	0,718	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item butir pernyataan adalah valid, hal ini dikarenakan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ pada taraf signifikan 5%. Hasil uji validitas untuk Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X2)

No item	R hitung	R tabel 5 %	Keterangan
1	0,715	0,334	Valid
2	0,808	0,334	Valid
3	0,703	0,334	Valid
4	0,765	0,334	Valid
5	0,712	0,334	Valid
6	0,690	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item butir pernyataan adalah valid, hal ini dikarenakan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ pada taraf signifikan 5%. Hasil uji validitas untuk Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil uji validitas Kepuasan Kerja (Y)

No item	R hitung	R tabel 5 %	Keterangan
1	0,817	0,334	Valid
2	0,667	0,334	Valid
3	0,629	0,334	Valid
4	0,830	0,334	Valid
5	0,736	0,334	Valid
6	0,402	0,334	Valid
7	0,732	0,334	Valid
8	0,743	0,334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item butir pernyataan adalah valid, hal ini dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%.

Uji reliabilitas pada penulisan tugas akhir ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Hasil uji reliabilitas untuk Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji reliabilitas

No item	Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel 5 %	Keterangan
1	Kompensasi	0,870	0,334	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,818	0,334	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,842	0,334	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan adalah reliabel, hal ini dikarenakan nilai cronbach alpha $>$ r tabel pada taraf signifikan 5%.

Analisis regresi linear berganda

A. Uji T (Uji Parsial)

Hasil dari analisis uji parsial untuk kompensasi dan lingkungan kerja untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.171	2.641		1.958	.059
	Kompensasi (X1)	.459	.127	.434	3.631	.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.607	.139	.521	4.362	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel Coefficient dapat terlihat bahwa koefisien regresi yang didapat adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y=5.171+0,459X1+0,607X2+0,452$$

Pada Tabel *Coefficients* dapat dijelaskan bahwa pada saat variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) bernilai konstan maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 5.171. Besarnya pengaruh yang terdapat pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,459, dimana penambahan Kompensasi (X1) sebesar satu satuan unit akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,459 (45,9%).

Besarnya pengaruh yang terdapat pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.607, dimana peningkatan Lingkungan Kerja (X2) sebesar satu satuan unit akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.607 (60,7%),

B. Koefisien korelasi

Tabel 6 menjelaskan mengenai kekuatan hubungan antara variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 6 Koefisien korelasi regresi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.795	.782	1.702

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel model summary diperoleh nilai kekuatan hubungan (R) antara variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,891 (89,1%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sangat kuat.

C. Koefisien determinasi

Hasil perhitungan dari analisis uji koefisien determinasi untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Koefisien determinasi regresi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891a	.795	.782	1.702

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel *model summary* diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) variabel independem dengan variabel dependen adalah sebesar 0,795 (79,5%), artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 79,5% dan sisanya 0.452 (45,2%) berasal dari faktor-faktor lain yang belum diamati dalam penulisan tugas akhir ini.

D. Uji F

Hasil dari analisis uji simultan untuk kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 9 Uji simultan

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.869	2	179.434	61.958	.000b
	Residual	92.674	32	2.896		
	Total	451.543	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel *Anova* menunjukkan bahwa nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel yaitu sebesar $61.958 > 3,28$, dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan penulisan tugas akhir yang telah dilakukan di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru, dapat diperoleh kesimpulan:

1. Kepuasan kerja di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh besarnya nilai kompensasi.
2. Kepuasan kerja di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh besarnya nilai lingkungan kerja.
3. Lingkungan kerja di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan kompensasi.
4. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arnoux, nicolas, et al. (2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work. *Front. Psychol*, 7(May), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Greenidge, et al, (2014). The Relationship Between Ability-Based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors: A Test of the Mediating Effects of Job Satisfaction. *Human Performance*, 27(3), 37–41. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913591>
- Hamali, A. Y. (2016). Strategi, pemahaman manajemen sumber daya manusia: academic, mengelola karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ipekc, E., & Irmak, S, 2009. Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism Review*, 64(1), 4–16. <https://doi.org/10.1108/16605370910948821>

Prosiding Semnas Politani Pangkep Vol 3 (2022)

“Multifunctional Agriculture for Food, Renewable Energy, Water, and Air Security”

- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Jurnal Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi, 16(2): 63-75.