

ada di perusahaan. Ada yang bagian produksi rokok, bagian pengepakan, bagian pengawas produksi, hingga bagian penanggung jawab perusahaan.

4.1.2 *Visi, Misi, dan Tujuan PR. Tunas Jaya*

4.1.2.1 *Visi*

Menjadi perusahaan besar dalam nilai penjualan, terpendang, menguntungkan, dan memiliki peran dominan dalam industri rokok domestik.

4.1.2.2 *Misi*

Menyediakan produk – produk bermutu tinggi yang bisa memuaskan kebutuhan merokok para perokok.

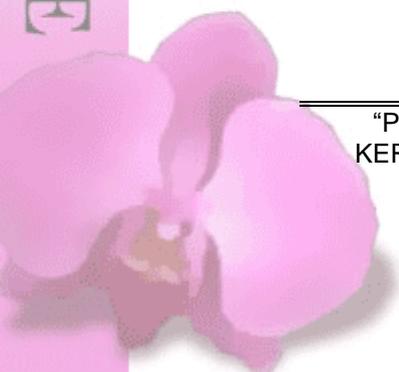
4.1.2.3 *Tujuan*

Memberikan kesejahteraan kepada karyawan dan membuka lapangan kerja bagi masyarakat yang berada di sekitar perusahaan.

4.1.3 *Lokasi*

Lokasi PR. Tunas Jaya berada di Desa Jedong RT 01 RW 01 Kelurahan Jedong Kecamatan Wagir Kabupaten Malang. Lokasi ini dipilih dengan beberapa pertimbangan, yaitu:

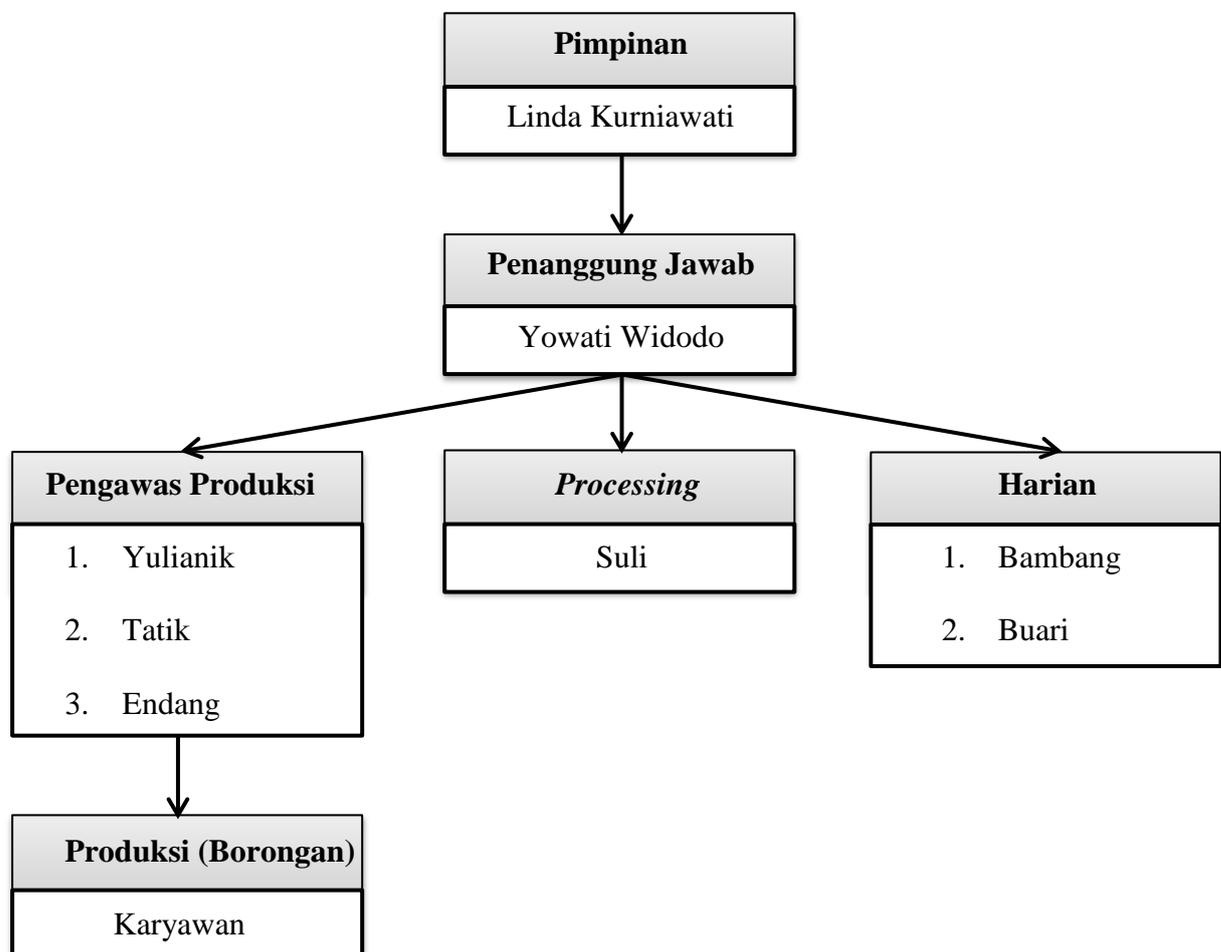
1. Di Desa Jedong RT 01 RW 01 Kelurahan Jedong belum ada perusahaan rokok, sehingga tingkat persaingannya masih rendah.
2. Mudah nya memperoleh tenaga kerja.
3. Terletak di desa yang jalannya mudah dilewati kendaraan dalam pengangkutan barang mentah maupun barang jadi.



4.1.4 Struktur Organisasi

Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan akhir dengan mudah apabila pengaturan kerja dari masing – masing bagian jelas dan karyawan bertanggung jawab atas tugasnya. Untuk itu, sangat penting perusahaan memiliki susunan struktur organisasi agar memudahkan pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya.

Gambar 4. Struktur Organisasi PR. Tunas Jaya



Sumber: PR. Tunas Jaya, 2017

4.2 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini mengangkat permasalahan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 90 responden dari karyawan PR. Tunas Jaya. Para responden yang telah mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	5	5,6
2	Perempuan	85	94,4
	Jumlah	90	100

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Jumlah responden perempuan terlihat lebih banyak (94,4%) dibandingkan dengan jumlah responden laki – laki (5,6%). Hal ini dikarenakan PR. Tunas Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok, yang sering menggunakan tenaga kerja perempuan daripada laki – laki untuk menjalankan proses produksi.

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Hasil identifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Umur Responden

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	20 tahun	9	10,0
2	21 – 30 tahun	12	13,3
3	31 – 40 tahun	25	27,8
4	41 – 50 tahun	21	23,3
5	> 50 tahun	23	25,6
Jumlah		90	100

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Responden dalam penelitian ini yang paling banyak berumur 31 sampai 40 tahun, yaitu 25 responden dengan persentase (27,8%). Dilihat dari segi umur menunjukkan bahwa karyawan PR. Tunas Jaya rata – rata memiliki semangat kerja yang tinggi walaupun sudah bukan lagi pada usia produktif.

4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil identifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Pendidikan Responden

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Tidak Tamat SD	8	8,9
2	SD	61	67,8
3	SLTP	16	17,8
4	SLTA/SMK	5	5,6
Jumlah		90	100

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Responden dalam penelitian ini paling banyak berpendidikan SD (Sekolah Dasar), yaitu 61 responden dengan persentase (67,8%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar karyawan PR. Tunas Jaya adalah SD, karena pekerjaan yang dijalani tidak menuntut pendidikan tinggi yang penting tekun dan teliti.

4.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil identifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Masa Kerja Responden

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	< 6 bulan	10	11,1
2	6 – 12 bulan	10	11,1
3	1 – 2 tahun	19	21,1
4	> 2 tahun	51	56,7
	Jumlah	90	100

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja lebih dari 2 tahun, yaitu sebanyak 51 responden dengan persentase (56,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PR. Tunas Jaya merasa cocok dan puas dengan pekerjaan mereka.

4.2.5 Distribusi Variabel

Distribusi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing – masing variabel yang berisi uraian mengenai data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk imbalan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi diberikan oleh PR. Tunas Jaya kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 9. Distribusi Item Variabel Kompensasi

Keterangan	Kode	Frekuensi	Persentase
Gaji diterima setiap minggu secara tepat waktu	K 1		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		1	1,1%
3. Ragu – ragu		7	7,8%
4. Setuju		50	55,6%
5. Sangat Setuju		32	35,6%
Gaji diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	K 2		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		-	-
3. Ragu – ragu		5	5,6%
4. Setuju		45	50,0%
5. Sangat Setuju		40	44,4%
Insentif diterima atas tugas ekstra yang dilakukan	K 3		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		-	-
3. Ragu – ragu		1	1,1%
4. Setuju		45	50,0%
5. Sangat Setuju		44	48,9%
Komisi diterima atas pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target	K 4		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		-	-
3. Ragu – ragu		5	5,6%
4. Setuju		45	50,0%
5. Sangat Setuju		40	44,4%
Komisi diterima atas ketelitian karyawan dalam bekerja sehingga tugas yang dikerjakan berkualitas baik	K 5		
1. Sangat tidak Setuju		1	1,1%
2. Tidak Setuju		2	2,2%
3. Ragu – ragu		-	-
4. Setuju		45	50,0%
5. Sangat Setuju		42	46,7%
Bonus diterima sebanding dengan waktu kerja lembur	K 6		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		4	4,4%
3. Ragu – ragu		3	3,3%
4. Setuju		52	57,8%
5. Sangat Setuju		31	34,4%
Bonus diterima atas pekerjaan yang berkualitas baik dan melebihi target yang telah ditetapkan sehingga membawa kemajuan untuk perusahaan	K 7		
1. Sangat tidak Setuju		-	-

2. Tidak Setuju		1	1,1%
3. Ragu – ragu		7	7,8%
4. Setuju		44	48,9%
5. Sangat Setuju		38	42,2%
Jaminan kesehatan diterima selama menjadi karyawan di perusahaan	K 8		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		4	4,4%
3. Ragu – ragu		3	3,3%
4. Setuju		52	57,8%
5. Sangat Setuju		31	34,4%
Jaminan keamanan kerja diterima sebanding dengan tingkat resiko kecelakaan kerja	K 9		
1. Sangat tidak Setuju		1	1,1%
2. Tidak Setuju		2	2,2%
3. Ragu – ragu		-	-
4. Setuju		45	50,0%
5. Sangat Setuju		42	46,7%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebesar 55,6% responden setuju gaji diterima setiap minggu secara tepat waktu, kemudian sebesar 50,0% responden setuju gaji diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, 50,0% responden setuju insentif diterima atas tugas ekstra yang dilakukan, 50,0% responden setuju komisi diterima atas pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target, 50,0% responden setuju komisi diterima atas ketelitian karyawan dalam bekerja sehingga tugas yang dikerjakan berkualitas baik, 57,8% responden setuju bonus diterima sebanding dengan waktu kerja lembur, 48,9% responden setuju bonus diterima atas pekerjaan yang berkualitas baik dan melebihi target yang telah ditetapkan sehingga membawa kemajuan untuk perusahaan, 57,8% responden setuju jaminan kesehatan diterima selama menjadi karyawan di perusahaan, dan 50,0% responden setuju jaminan keamanan kerja diterima sebanding dengan tingkat resiko kecelakaan kerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas

responden mendapatkan kompensasi yang sesuai dan layak dari perusahaan.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja para pekerja. PR. Tunas Jaya sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun non fisik. Kondisi fisik seperti tata letak ruang kerja yang nyaman dan kondisi non fisik seperti menjaga hubungan dengan rekan kerja yang harmonis.

Tabel 10. Distribusi Item Variabel Lingkungan Kerja

Keterangan	Kode	Frekuensi	Persentase
Lampu yang digunakan untuk pencahayaan sangat terang	LK 1		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		2	2,2%
3. Ragu – ragu		2	2,2%
4. Setuju		65	72,2%
5. Sangat Setuju		21	23,3%
Jendela ruangan terbuka sehingga cahaya matahari bisa masuk ke ruang kerja	LK 2		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		1	1,1%
3. Ragu – ragu		2	2,2%
4. Setuju		45	50,0%
5. Sangat Setuju		42	46,7%
Ruang kerja jauh dari kebisingan	LK 3		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		-	-
3. Ragu – ragu		8	8,9%
4. Setuju		51	56,7%
5. Sangat Setuju		31	34,4%
Ruang kerja diwarni cerah sehingga tidak membosankan	LK 4		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		-	-
3. Ragu – ragu		8	8,9%
4. Setuju		51	56,7%
5. Sangat Setuju		31	34,4%
Tata letak ruang kerja nyaman	LK 5		
1. Sangat tidak Setuju		-	-

2. Tidak Setuju		1	1,1%
3. Ragu – ragu		9	10,0%
4. Setuju		59	65,6%
5. Sangat Setuju		21	23,3%
Waktu istirahat yang disediakan untuk karyawan cukup	LK 6		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		-	-
3. Ragu – ragu		15	16,7%
4. Setuju		46	51,1%
5. Sangat Setuju		29	32,2%
Peralatan kerja yang disediakan lengkap sehingga tidak membahayakan keselamatan karyawan	LK 7		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		2	2,2%
3. Ragu – ragu		8	8,9%
4. Setuju		54	60,0%
5. Sangat Setuju		26	28,9%
Tersedia tempat untuk menyimpan barang (tas,bekal) sehingga aman	LK 8		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		2	2,2%
3. Ragu – ragu		8	8,9%
4. Setuju		54	60,0%
5. Sangat Setuju		26	28,9%
Menjaga hubungan dengan rekan kerja yang harmonis	LK 9		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		1	1,1%
3. Ragu – ragu		8	8,9%
4. Setuju		50	55,6%
5. Sangat Setuju		31	34,4%
Manajemen menerapkan asas kejujuran di tempat kerja	LK 10		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		1	1,1%
3. Ragu – ragu		5	5,6%
4. Setuju		72	80,0%
5. Sangat Setuju		12	13,3%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 72,2% responden setuju bahwa lampu yang digunakan untuk pencahayaan sangat terang, kemudian 50,0% responden setuju bahwa jendela ruangan terbuka sehingga cahaya matahari bisa masuk ke ruang kerja, 56,7% responden

setuju bahwa ruang kerja jauh dari kebisingan, 56,7% responden setuju bahwa ruang kerja diwarnai cerah sehingga tidak membosankan, 65,6% responden setuju bahwa tata letak ruang kerja nyaman, 51,1% responden setuju bahwa waktu istirahat yang disediakan untuk karyawan cukup, 60,0% responden setuju bahwa peralatan kerja yang disediakan lengkap sehingga tidak membahayakan keselamatan karyawan, 60,0% responden setuju bahwa tersedia tempat untuk menyimpan barang (tas, bekal) sehingga aman, 55,6% responden setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja terjaga dengan harmonis, dan 80,0% responden setuju bahwa manajemen menerapkan asas kejujuran di tempat kerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menganggap lingkungan kerja yang ada di perusahaan sangat terjaga dan membuat rasa nyaman.

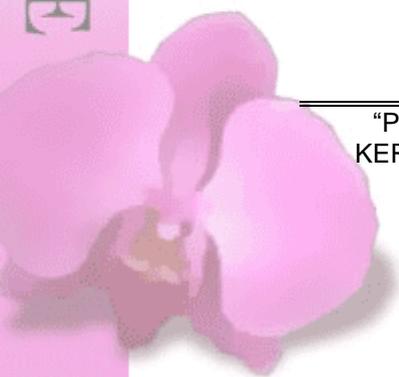
3. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang mampu mendorong karyawan untuk bersikap lebih baik atas pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan rasa kepuasannya itu dengan melakukan kinerja yang positif untuk perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan PR. Tunas Jaya terlihat dari sikap yang ditunjukkan karyawan selama berada di dalam perusahaan. Ada beberapa karyawan yang bersikap semangat selama bekerja, ada pula yang bersikap sebaliknya.

Tabel 11. Distribusi Item Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Keterangan	Kode	Frekuensi	Persentase
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	KS 1		
1. Sangat tidak Setuju		-	-

2. Tidak Setuju		9	10,0%
3. Ragu – ragu		37	41,1%
4. Setuju		40	44,4%
5. Sangat Setuju		4	4,4%
Peraturan yang diterapkan perusahaan tidak memberatkan karyawan	KS 2		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		8	8,9%
3. Ragu – ragu		42	46,7%
4. Setuju		35	38,9%
5. Sangat Setuju		5	5,6%
Gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja	KS 3		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		10	11,1%
3. Ragu – ragu		40	44,4%
4. Setuju		35	38,9%
5. Sangat Setuju		5	5,6%
Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat produktivitas kerja karyawan	KS 4		
1. Sangat tidak Setuju		1	1,1%
2. Tidak Setuju		6	6,7%
3. Ragu – ragu		24	26,7%
4. Setuju		41	45,6%
5. Sangat Setuju		18	20,0%
Ada kesempatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan	KS 5		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		10	11,1%
3. Ragu – ragu		41	45,6%
4. Setuju		34	37,8%
5. Sangat Setuju		5	5,6%
Promosi jabatan kerja (kenaikan jabatan) dilakukan secara obyektif	KS 6		
1. Sangat tidak Setuju		1	1,1%
2. Tidak Setuju		6	6,7%
3. Ragu – ragu		24	26,7%
4. Setuju		41	45,6%
5. Sangat Setuju		18	20,0%
Perilaku manajemen ramah kepada karyawan	KS 7		
1. Sangat tidak Setuju		1	1,1%
2. Tidak Setuju		6	6,7%
3. Ragu – ragu		23	25,6%
4. Setuju		43	47,8%
5. Sangat Setuju		17	18,9%
Atasan mau mendengarkan masukan (ide dan saran) dari karyawan untuk kemajuan perusahaan	KS 8		



1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		11	12,2%
3. Ragu – ragu		41	45,6%
4. Setuju		36	40,0%
5. Sangat Setuju		2	2,2%
Suasana kekeluargaan dengan rekan kerja terbina dan terjaga dengan baik	KS 9		
1. Sangat tidak Setuju		-	-
2. Tidak Setuju		12	13,3%
3. Ragu – ragu		41	45,6%
4. Setuju		29	32,2%
5. Sangat Setuju		8	8,9%
Manajemen mengutamakan musyawarah sebelum memutuskan sesuatu hal penting	KS 10		
1. Sangat tidak Setuju		1	1,1%
2. Tidak Setuju		6	6,7%
3. Ragu – ragu		23	25,6%
4. Setuju		43	47,8%
5. Sangat Setuju		17	18,9%

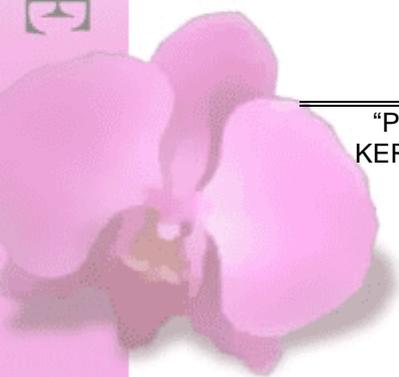
Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebesar 44,4% responden setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, 46,7% responden ragu – ragu bahwa peraturan yang diterapkan perusahaan tidak memberatkan karyawan, 44,4% responden ragu - ragu bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja, 45,6% responden setuju bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, 45,6% responden ragu - ragu bahwa ada kesempatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan, 45,7% responden setuju bahwa promosi jabatan kerja (kenaikan jabatan) dilakukan secara obyektif, 47,8% responden setuju bahwa perilaku manajemen ramah kepada karyawan, 45,6% responden ragu - ragu bahwa atasan mau mendengarkan masukan (ide dan saran) dari karyawan untuk kemajuan perusahaan, 45,6% responden ragu - ragu bahwa suasana kekeluargaan dengan rekan kerja terbina dan terjaga dengan baik, dan 47,8% responden setuju bahwa manajemen mengutamakan

musyawarah sebelum melakukan hal penting. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden mempunyai rasa puas terhadap perusahaan, baik dari segi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maupun dari kondisi lingkungan kerjanya.

4.3 Hasil dan Analisis Data

Proses pengolahan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS. SPSS merupakan program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Program SPSS dapat digunakan hampir dari seluruh tipe file data bisa untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu:



4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal. Kenormalan distribusi sebuah data merupakan syarat yang mesti terpenuhi ketika kita hendak melakukan analisis regresi linear.

Tabel 12. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.29	40.10	36.54
	Std. Deviation	7.729	6.974	8.309
Most Extreme Differences	Absolute	.252	.150	.083
	Positive	.130	.139	.067
	Negative	-.252	-.150	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.402	.526	.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997	.945	.557

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

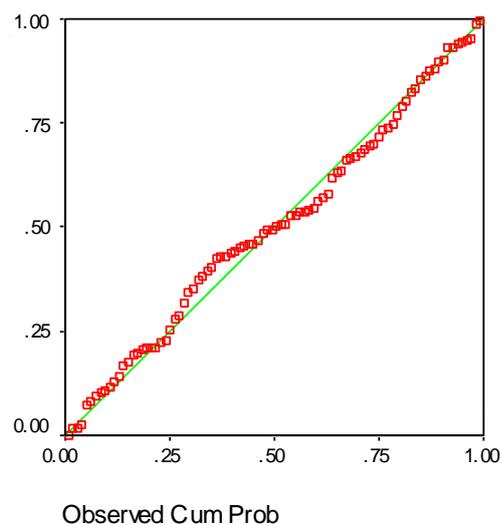
Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,997, variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,945, dan variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga data tersebut nilainya di atas 0,05. Artinya semua data berdistribusi normal.

Untuk lebih memperkuat uji normalitas ini juga dapat dilakukan dengan uji normal Probability Plot (P-Plot). P-Plot ini menjadi salah satu alternatif yang efektif apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot:

Gambar 5. Grafik P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)



Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan hasil kurva *normal probability plot* variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2011: 105) dalam Dwi Novianto, 2015 menerangkan bahwa uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.997	1.003
	Lingkungan Kerja	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

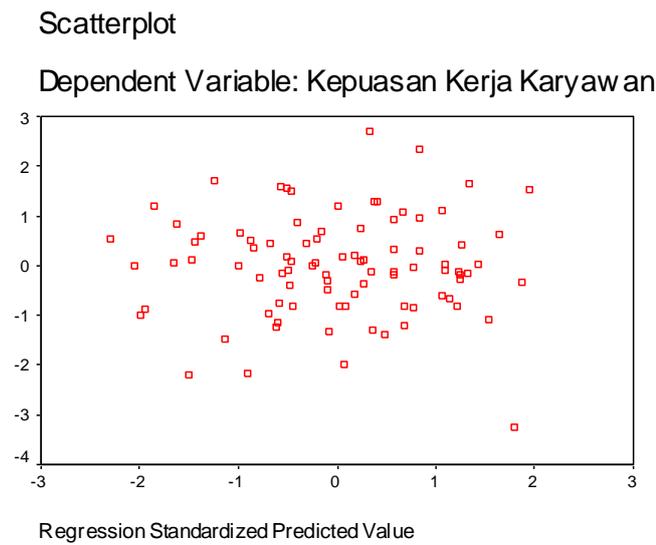
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen diperoleh nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1.003 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1.003, artinya bahwa nilai tersebut besarnya sama dan bernilai ≤ 10 sehingga disimpulkan kedua variabel independen tersebut tidak ada korelasi.

4.3.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2011: 139) dalam Dwi Novianto, 2015 menerangkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi

Heterokesdatisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 6. Grafik *Scatterplot*
Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**



Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan hasil uji dengan grafik *Skatterplot* di atas, terlihat bahwa titik – titik menyebar dan tidak ada pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PR. Tunas Jaya. Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* hasil regresi antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program

SPSS, maka diperoleh hasil regresi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.824	3.585		1.067	.289
Kompensasi (X1)	.464	.131	.431	3.538	.001
Lingkungan Kerja (X2)	.396	.145	.333	7.730	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.824 + 0.464X_1 + 0.396X_2$$

Artinya:

1. Koefisien regresi kompensasi (β_1) bernilai positif sebesar 0.464, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (β_2) bernilai positif sebesar 0.396, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga

adanya peningkatan kenyamanan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.3.3 Uji Hipotesis Penelitian (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 15. Hasil Uji-t

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	3.824	3.585		1.067	.289	
	Kompensasi	.464	.131	.431	3.538	.001	.696
	Lingkungan Kerja	.396	.145	.333	2.730	.008	.676

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila tingkat signifikansi lebih dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun analisis masing - masing hipotesis sebagai berikut:

- a. H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel kompensasi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. H_2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,008 lebih kecil daripada 0,05 ($0,008 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari uji hipotesis diatas untuk lebih ringkasnya, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 16. Rangkuman Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis	Keterangan	Kesimpulan
1.	H_1	$0,001 < 0,05$	Diterima
2.	H_2	$0,008 > 0,05$	Diterima

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2017

Sedangkan dilihat dari nilai t-hitung, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai 3.538 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai 2.730. Artinya nilai t-hitung variabel kompensasi lebih besar daripada nilai t-hitung variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi adalah variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

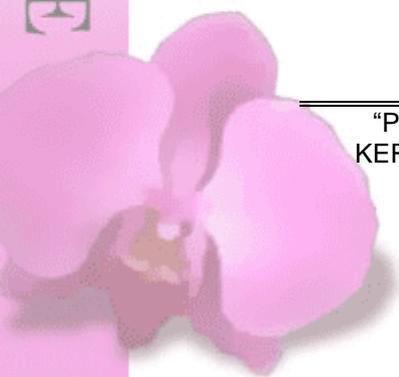
Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, diperoleh dari uji regresi linear berganda untuk variabel kompensasi sebesar 0,464. Uji regresi sendiri fungsinya digunakan untuk melihat penurunan ataupun peningkatan variabel y . Dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel X_1 dalam hal ini kompensasi maka nilai y akan mengalami kenaikan sebesar 0,464. Kemudian dari uji t dapat dilihat dari tabel *Coefficient* bahwa nilai Signifikan untuk variabel kompensasi sebesar 0,001. Artinya nilai signifikan variabel X_1 lebih kecil daripada 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di terima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin meningkat kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula rasa kepuasan karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Sinollah (2011) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur?”. yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PR. Tunas Jaya. Dari hasil kerja dan prestasi yang dilakukan oleh karyawan, maka perusahaan memberikan kompensasi yang lebih, khususnya pemberian komisi kepada karyawan atas tugas yang dilakukan seperti ketelitian kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, waktu kerja lembur, dan prestasi lainnya.

Ketika seorang karyawan telah diberikan kompensasi yang lebih yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas. Kompensasi membawa pengaruh yang besar dalam hal kepuasan kerja karyawan. Hal itu bisa dilihat dari kinerja karyawan yang meningkat sehingga bisa membawa kemajuan untuk perusahaan. Dalam penelitian ini, kompensasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, dari uji regresi berganda koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0.396 artinya dimana setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja maka variabel y meningkat sebesar 0.396. Sedangkan dari hasil uji t dapat dilihat dari tabel *Coefficient* bahwa nilai Signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,008. Artinya nilai signifikan variabel motivasi lebih kecil daripada 0,05 ($0,008 > 0,05$), artinya signifikan. Uji t berbeda dengan uji regresi, uji t sendiri digunakan untuk melihat pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan uji regresi fungsinya untuk melihat penurunan dan peningkatan dari nilai y . Terkadang secara regresi terjadi perubahan apabila ada nilai X namun secara uji t tidak berpengaruh, maka uji regresi tidak dapat digunakan sebagai kesimpulan, apabila uji t tidak signifikan maka uji regresinya tidak berlaku. Dari uji t , diketahui X_2 yaitu variabel lingkungan kerja signifikan, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian Wibowo, Al Musadieq, dan Nurtjahjono (2014) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)”



yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

