

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERJAPIN PRIMA**



Skripsi Oleh :
PURNA HADIWIJAYA
NIM 01071001017

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2011**

658.314.22
Pur
P
2011.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERJAPIN PRIMA**



Skripsi Oleh :
PURNA HADIWIJAYA
NIM 01071001017

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2011**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : PURNA HADIWIJAYA
NIM : 01071001017
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERJAPIN PRIMA**

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal: 13 Oktober 2011

Ketua

:

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 1966 1022 199203 2 002

Tanggal: 13 Oktober 2011

Anggota

:

Drs. H. Adlyn Komaruddin
NIP 130703463

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : PURNA HADIWIJAYA
NIM : 01071001017
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERJAPIN PRIMA

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 27 Oktober 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

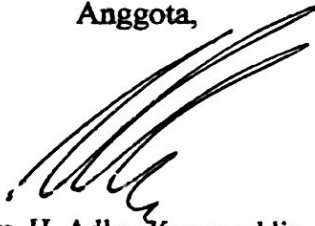
Inderalaya 27 Oktober 2011

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 1966 1022 199203 2 002

Anggota,



Drs. H. Adlyn Komaruddin
NIP 130703463

Anggota,



Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M
NIP 19560701 198503 1 003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, M.E
NIP 19670624 199402 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Purna hadiwijaya

NIM : 01071001017

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perjapin Prima

Pembimbing

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Drs. H. Adlyn Komaruddin

Tanggal diuji : 27 Oktober 2011

Adalah benar-benar hasil karya saya dibawah bimbingan tim pembimbing.

Isi skripsi tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk dengan pembatalan gelar sarjana saya.

Inderalaya, 27 Oktober 2011

Yang member pernyataan



Purna Hadiwijaya

NIM 01071001017

MOTTO

*Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka anda telah berbuat baik kepada diri sendiri.
(Benyamin Franklin)*

Bergerak sedikit demi sedikit Mulailah menggarap sedikit demi sedikit ide yang ada dalam pikiran Anda, jangan jadikan ide tersebut hanya sebatas wacana.

Tetap jaga, kejar, yakini dan percaya pada mimpi-mimpimu, namun bukan seorang pemimpi saja, bukan orang yang biasa-biasa saja tanpa tujuan, mengikuti arus dan kalah oleh keadaan. Tapi seorang yang selalu percaya akan keajaiban mimpi dan cita-cita.

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:

- * Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- * Seluruh Keluargaku**
- * Orang Spesial Dalam Hidupku**
- * Teman-Teman Manajemen**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas izin-Nya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perjapin Prima”**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, Bab V Analisis Dan Pembahasan, Bab VI Kesimpulan Dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer dan sekunder perusahaan yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi 34.3% dari kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dan yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, serta dapat menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya.

Penulis

PURNA HADIWIJAYA

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perjapin Prima” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Allah SWT, atas semua petunjuk, rahmat, ridho dan karunia yang telah diberikan selama ini.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Parizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof.H.Syamsurizal,A.K.,Ph.D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Dr. Mohamad Adam, M.E Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Welly Nailis, SE, MM Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Pembimbing I Skripsi dan Pembimbing Akademik.
7. Drs. H. Adlyn Komaruddin, Pembimbing II Skripsi.
8. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, Penguji Skripsi.
9. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Semua keluargaku tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat, inspirasi, dan doa. Terutama Buat Ibu dan Bapak; Terima kasih Bu, Pak untuk setiap doa yang selalu dan tak pernah berhenti diucapkan, dukungan, kerja keras dan keringat yang menetes, Tanpa kalian aku bukan apa-apa dan tak bisa seperti ini. Sesungguhnya Ridho ALLAH tergantung dari Ridho kalian.
11. Kakak ku yang selalu mendukung dan selalu memberi semangat.
12. Buat ‘Mbk Ninil’, Makasih banyak mbak atas semua bantuannya selama ini. Maaf kalo sering merepotkan, sering buat kesal dan banyak tanya

13. Buat kru Perpustakaan: 'Pak Tholib, Pak Rozak n Kak Okta; Makasih buat bantuan, dan support yang telah diberikan. Makasih juga untuk pinjaman buku-bukunya yang sangat bermanfaat. Maaf kalo selama ini sering telat balikin bukunya, hehe..
14. Untuk staf pegawai Dekanat; Kak Hendri, Mbak Her, Mbak Semi, Mbak Asla, Mbak Adis, Mbak Ita, Mbak Tina, Mbak Ani, Mbak Eni, Kak Heru, Kak Marno, Kk Eka, Kak Indana, Kak Udin, Kak Aidil, Pak Warindi, Pak Kasmuri, dll yang tidak saya sebutkan satu persatu, Makasih banyak atas bantuannya selama ini.
15. Buat teman seperjuangan Ade Markus, Andri Mardiansyah, Baba, Danil Casanova, Handoko, Rediansah, Rusdianto, Amrina, Fia, yang selalu membantu, memberi inspirasi dan solusi.
16. Buat Kak eff dak Yuk Fit yang bukan hanya sebagai Bapak dan Ibu kos tetapi telah menjadi seperti keluarga saya.
17. Buat teman-teman kosan Andre, Eko, Fero, Strio, Yudi, terima kasih selalu membantu, memberi tempat berteduh dan tetap semangat.
18. Buat teman-teman SDM semangat....!!!
19. Buat semua teman-teman, adek tingkat, kk seperjuangan FE UNSRI yang turut memberi dukungan bagi penulis.
Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis,

Purna Hadiwijaya

DAFTAR ISI

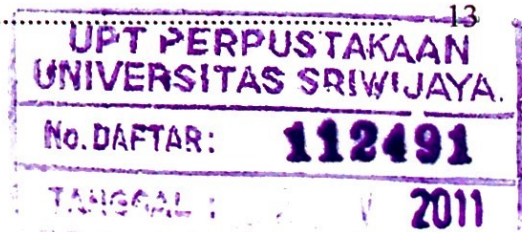
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
HALAMAN PERNYATAAN ABSTRAKSI.....	xvii
ABSTRAKSI	xviii
ABSTRACT	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi	7
2.1.2 Komponen Program Kompensasi.....	8
2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi	8
2.1.4 Tujuan Kompensasi.....	10
2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Pemberian Kompensasi	11
2.2 Lingkungan Kerja.....	13



2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.2.2	Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.3	Kepuasan Kerja	16
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.3.3	Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja.....	18
2.3.4	Pengaruh Kepuasan Kerja	19
2.3.5	Respon Karyawan yang Tidak Puas.....	20
2.3.6	Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.4	Penelitian Terdahulu	21
2.5	Kerangka Konseptual	23
2.6	Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	25
3.2.	Rancangan Penelitian	25
3.3.	Populasi, Sampel, dan Teknik pengambilan sampel	25
3.3.1.	Populasi	25
3.3.2.	Sampel	26
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.4.	Definisi Operasional	28
3.4.1.	Kompensasi	28
3.4.2.	Lingkungan Kerja.....	29
3.4.3.	Kepuasan Kerja	29
3.4.4.	Pengukuran Variabel Penelitian	31
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1.	Sumber Data.....	32
3.6.	Uji Instrumen.....	32
3.6.1.	Uji Validitas	32

3.6.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.7.	Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1	Teknik Analisis Deskriptif.....	35
3.7.2	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.7.3	Koefisien Determinasi.....	35
3.7.4	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.5	Uji Hipotesis.....	36
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1	Sejarah Perusahaan.....	38
4.2	Pembagian Pekerjaan.....	39
4.3	Struktur Organisasi.....	42
BAB V	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1	Gambaran Umum Responden.....	44
5.2	Analisis Data dan Pembahasan.....	44
5.2.1	Analisis Deskripsi Variabel.....	44
5.2.1.1	Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi..	45
5.2.1.2	Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	47
5.2.1.3	Analisi Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	51
5.2.2	Uji Instrumen.....	54
5.2.2.1	Uji Validitas.....	54
5.2.2.2	Uji Reliabilitas.....	55
5.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	56
5.2.3.1	Uji Multikolinear.....	56
5.2.3.2	Uji Heterokedastisitas.....	56
5.2.4	Analisis Regresi Berganda.....	57
5.2.5	Uji Model.....	58
5.3	Pembahasan.....	61

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan.....	63
6.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. : Komponen Program Kompensasi.....	8
Tabel 3.1 : Keadaan Karyawan PT. Perjapin Prima.....	26
Tabel 3.2. : Jumlah Sampel Penelitian	28
Tabel 3.3. : Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 5.1 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Gaji yang Anda Terima Sesuai Dengan apa yang Telah Anda Lakukan untuk Perusahaan	45
Tabel 5.2 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Insentif yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Harapan Anda.....	46
Tabel 5.3 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Perusahaan Memberikan Bonus Sesuai Dengan Kinerja Anda	46
Tabel 5.4 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Penetapan Uang Lembur di Perusahaan Dihitung Secara Adil.....	47
Tabel 5.5 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Lay out Diruangan Kerja Saya tidak Membuat Jenuh Dalam Bekerja	48
Tabel 5.6 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Ruangan Kerja Saya Bersih.....	49
Tabel 5.7 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Perlatan yang Disediakan Perusahaan Memberikan Kepuasan Kerja Bagi Karyawan.....	49
Tabel 5.8 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Suhu Udara di Ruangan Saya baik	50
Tabel 5.9 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas	

Pertanyaan / Pernyataan Ruang Kerja Saya Tenang Karena Tidak ada Suara Bising	51
Tabel 5.10 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pekerjaan Saya Cukup Menarik Sehingga Tidak Bosan.....	52
Tabel 5.11 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Saya Merasa Ruang Kerja Saya Sangat Nyaman	52
Tabel 5.12 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pada Dasarnya Saya Antusias Dengan Pekerjaan Saya.....	53
Tabel 5.13 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Pekerjaan Saya Memberikan Saya Peluang Berkembang dan Menggunakan Berbagai Keahlian yang Saya Miliki	54
Tabel 5.14 : Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 5.15 : Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 5.16 : Uji Multikolonieritas	58
Tabel 5.17 : Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	59
Tabel 5.18 : Hasil Koefisien Determinasi	60
Tabel 5.19 : Uji-t	61
Tabel 5.20 : Uji-F	62

DAFTAR GRAFIK

Halaman

Grafik 5.1 : Uji Heterokedastisitas	58
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Perjapin Prima	43

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi dari mahasiswa :

Nama : Purna Hadiwijaya

NIM : 01071001017

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Pada PT. Perjapin Prima

Telah kami periksa cara penulisan, *gramer*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Tanggal : 13 Oktober 2011

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
1966 1022 199203 2 002

Anggota



Drs. H. Adlyn Komaruddin
130703463

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERJAPIN PRIMA

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perjapin Prima

Rancangan penelitian ini bersifat kausalitas dengan mengambil sampel sebanyak 99 Orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptip dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian dan perhitungan menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 34.3%. Variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel lingkungan kerja.

Adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah agar perusahaan lebih memperhatikan faktor kompensasi dan dapat mempertahankan lingkungan kerja agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

EFFECT OF COMPENSATION AND WORKING ENVIRONMENT JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN PERJAPIN PRIMA

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the compensation and work environment on job satisfaction of employees at PT. Prima Perjapin

The design of this study is the causality by taking a sample of employees by 99 people. Data analysis technique used is a descriptive analysis and quantitative analysis. The results and calculations show that the partial compensation and work environment influence job satisfaction. Simultaneous compensation and work environment are able to explain job satisfaction by 34.3%. The most dominant variable influencing the work environment variables.

The advice given by the authors is that companies pay more attention to the factors of compensation and can maintain a work environment in order to create job satisfaction for employees.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

BAB I

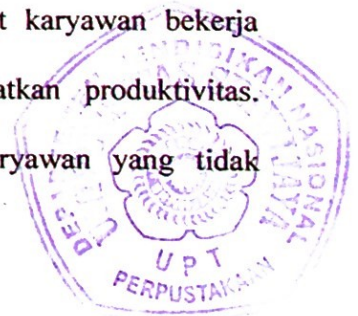
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Pentingnya keberadaan dari sumber daya manusia, menyebabkan manajer harus mampu memberikan kenyamanan dan keamanan bagi semua karyawan dalam menjalankan semua aktivitas organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk membuat karyawan menjadi betah dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja karyawan tersebut dan pada akhirnya ini semua akan berdampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Secara empiris dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak



mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah kewajiban setiap pimpinan perusahaan, karena merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Salah satu aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Sehingga seringkali jalan yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui peningkatan kepuasan dibidang kompensasi.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per-jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.(Hasibuan, 1997:133). Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan

pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Melihat pentingnya arti kompensasi bagi karyawan, maka sangat penting bagi perusahaan untuk mampu memberikan tingkat kompensasi yang sesuai dan layak bagi karyawan. Selain untuk memberikan kepuasan dalam bekerja hal ini juga penting untuk mempertahankan keberadaan karyawan tersebut dalam suatu perusahaan. Karena, karyawan yang merasa tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya akan terus mencari tempat kerja yang lain yang mampu memberikan tingkat kepuasan dan kenyamanan selama dirinya bekerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yaitu tempat dimana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan sehat akan membuat karyawan menjadi betah dan mampu memberikan peningkatan produktivitas kerja mereka. Produktivitas dan mutu kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja; antara lain beban kerja berlebihan yang tidak dapat diperkirakan, perubahan-perubahan di akhir waktu yang dirancang, kurangnya peralatan yang sempurna, dan tidak efisiennya alur kerja.

Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara sehat optimal, aman, dan nyaman. Ketidaksiain lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang sehat dapat menimbulkan penambahan tenaga dan tidak terciptanya hasil kerja yang efisien Petra (2003:5). Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan tempat mereka bekerja lebih nyaman sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Pegawai tidak

akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat ia bekerja tidak memberikan keadaan yang sesuai dengan keinginannya seperti lingkungan yang kurang sehat, teman kerja yang tidak bersahabat, sanitasi dan kebersihan yang tidak baik serta keadaan lokasi yang sulit dijangkau.

PT. Perjapin Prima didirikan pada tahun 1993 di Lahat, tepatnya di Jl. Lintas Sumatera Desa/Kel. Sungai Laru Kecamatan Kikim. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 200 Orang. Lokasi perusahaan yang jauh dari pemukiman penduduk menyebabkan karyawan harus menempuh jarak yang jauh untuk sampai ke tempat kerja. Perumahan sederhana yang dibuat untuk para karyawan juga dirasa tak selamanya membantu, terutama bagi karyawan yang telah berkeluarga.

Selain masalah lingkungan tempat tinggal, para karyawan mengeluhkan tidak meningkatnya gaji dan tunjangan beras yang diterima, namun mereka dituntut untuk bekerja keras. Banyak karyawan yang membangkang karena ketidakpuasan terhadap perusahaan, sehingga banyak karyawan yang dipecat dan mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini didukung dengan data bahwa jumlah rata-rata karyawan yang keluar masuk perusahaan mencapai 2% per-bulan atau sekitar 4 orang per-bulan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENCAPI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERJAPIN PRIMA".

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki pandangan berbeda tentang kepuasan kerja yang diharapkannya. Namun, sebagai tempat yang memerlukan karyawan sebagai

penggerak utama dari aktivitas yang dilakukan maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja yang mampu mendorong semua karyawan untuk melaksanakan semua kegiatan usaha dengan sebaik-baiknya. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan perusahaan. Bagi individu penting diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja individu. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahannya adalah:

1. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima?
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima?
3. Berapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima?
4. Variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada

karyawan PT. Perjapin Prima.

3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada karyawan PT. Perjapin Prima.
4. Mengetahui variable yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perjapin Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

I.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai aplikasi dari teori MSDM dan perilaku organisasi.

I.4.2 Secara Praktis

Memberikan masukan dan saran kepada pihak perusahaan tentang bagaimana menerapkan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik agar dapat memacu kepuasan kerja para pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil kerja yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Algifari. (2000). *Analisis Regresi*. (Edisi Kedua). Yogyakarta: PT. BPFE
- A.M. Iqbal Hasan, (2001). *Pokok-Pokok Materi Statistik I*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Arifin, Nur Zainal. (2007). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Marinecepta Agung Beji Pasuruan. *Skripsi*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Azwar, Syaifuddin. (2000). *Sikap manusia: Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Belajar.
- Davis, Keith dan Newstrom. J. W (1996). *Prilaku Dalam Organisasi* Jilid 2 (Terjemahan) Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi sepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Hadari Nawawi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P., Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husen Umar (1997). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Cetakan Ketujuh*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Istijanto. (2005). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia.
- Kusnendi. (2008). *Model-Model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis. L. Robert, dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mutiara S. Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Petra. (2003). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Yang Ada Dan Komunikasi yang efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Lima Saudara. Diambil pada tanggal 20 Januari 2011 dari <http://digilib.petra.ac.id>
- Puspowarsito. (2008). *Metode Penelitian Organisasi*. Bandung: Humaniora.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for Businnes, A. Akill-Building Approach*. America: Thirt Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Sondang, P. Siagian, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2008). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: AlfaBeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Vera Parlinda dan M . Wahyuddin. (2003). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Danlingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Tesis*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yuwono dan Khajar, Ibnu. 2005. Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia* Vol. 1. No. 1. Januari. 75-89