

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PETUGAS SATUAN KEAMANAN (satpam)**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA - INDRALAYA



Skripsi oleh :

JONI SEPRIYAN

NIM 01071001096

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2014

S
331.207
Jon
P
2014.

R 26378/268939

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PETUGAS SATUAN KEAMANAN (satpam)**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA - INDRALAYA



Skripsi oleh :

JONI SEPRIYAN

NIM 01071001096

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2014

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

TANDA PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

**NAMA : JONI SEPRIYAN
NIM : 01071001096
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PETUGAS SATUAN
KEAMANAN (satpam) UNIVERSITAS SRIWIJAYA-INDERALAYA**

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal: 23 Juni 2014

Ketua

:

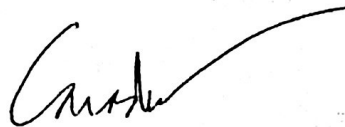


**Drs. M. Kosasih Zen, M.si
NIP. 195210031976021001**

Tanggal: 23 Juni 2014

Anggota

:



**Afriyadi Cahyadi, SE.,M.M
NIP. 1981040220088011013**

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

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

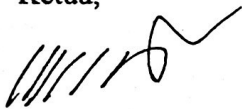
**NAMA : JONI SEPRIYAN
NIM : 01071001096
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PETUGAS SATUAN
KEAMANAN (satpam) UNIVERSITAS SRIWIJAYA-INDERALAYA**

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 23 Juni 2014
dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

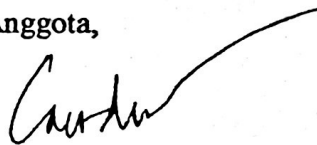
Inderalaya, 23 Juni 2014

Ketua,



**Drs. M. Kosasih Zen, M.si
NIP. 195210031976021001**

Anggota,



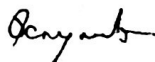
**Afriyadi Cahyadi, SE., M.M
NIP. 198104022008011013**

Anggota,



**Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA
Nip. 195105121978031002**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005**

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Joni Sepriyan

NIM : 01071001096

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pada Petugas Satuan Keamanan (satpam)
Universitas Sriwijaya-Inderalaya

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

Inderalaya, 23 Juni 2014

Pembimbing Skripsi

Ketua



Drs. M. Kosasih Zen, M.si

NIP. 195210031976021001

Anggota



Afriyadi Cahyadi, SE., M.M

NIP. 198104022008011013

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Joni Sepriyan

NIM : 01071001096

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Petugas Satuan Pengamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya

Pembimbing

Ketua : Drs. M. Kosasih Zen, M.si

Anggota : Afriyadi Cahyadi, SE., M.M

Tanggaldiuji : 23 Juni 2014

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, 23 Juni 2014

METERAI
TEMPEL
PAJAK PEMALAPUHAN BANGSA
TOL



Memberi pernyataan

5AFC3ACF285577867

ENAM RIBU RUPIAH

6000



Joni Sepriyan

NIM 01071001096

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi 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 Pada Petugas satuan pengamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-inderalaya”**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Analisis Dan Pembahasan, Bab V Kesimpulan Dan Saran.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi 35% 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



JONI SEPRIYAN

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah S.W.T. karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

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. Rasulullah, Muhammad SAW yang menginspirasi sebagai suri tauladan
3. Prof. Dr. Hj. Badia Parizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof.Dr.Taufiq,Msi Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Dr.Zakaria Wahab,MBA Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Welly Nailis, SE, M.M Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Drs.H.Ahmad Widad,M.Sc Pembimbing Akademik
8. Drs.M.Kosasih Zen,M.Si Pembimbing I Skripsi.
9. Afriyadi Cahyadi,SE,M.M Pembimbing II Skripsi.
10. Penguji Skripsi Drs.H.Supardi A.Bakri,MPA
11. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Semua keluargaku tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat, inspirasi, dan doa. Terutama Buat Ibu Nur Hayani binti Murni dan Bapak rizwar Hakim bin Muhammad Yusuf; 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

13. Abang abang ku yang selalu mendukung dan selalu memberi semangat.
14. Buat orang spesial dalam hidupku Penti Oktiana Spd
15. Buat 'Mbk Ninil', Makasih banyak mbak atas semua bantuannya selama ini. Maaf kalo sering merepotkan, sering buat kesal dan banyak tanya
16. Semua staf tata usaha ,kru perpustakaan,dan pegawai yang telah memberikan bantuan dalam ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
17. Buat teman seperjuangan Benny sumartha hutagalung,Ferdian kholis,yovi Ariangi, Baba, Fairuz Rizki, Rediansah, yang selalu membantu, memberi inspirasi dan solusi.
18. Buat teman-teman tongkrongan Abdul Hamid,Hambali,Yansah,sidik,mang tambat,terima kasih selalu membantu, memberi tempat berteduh dan tetap semangat.
19. Buat teman-teman SDM semangat....!!!
20. 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,



Joni Sepriyan

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Petugas Satuan Pengamanan (satpam) Unsri-Inderalaya

Oleh :

Joni Sepriyan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada petugas satuan keamanan (satpam) universitas sriwijaya-inalaya

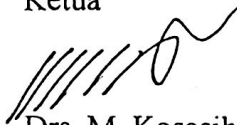
Rancangan penelitian ini bersifat kausalitas dengan mengambil sampel sebanyak 38 Orang satpam. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptip dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian dan perhitungan menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh 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 institusi lebih memperhatikan faktor kompensasi dan dapat mempertahankan lingkungan kerja agar tercipta kepuasan kerja bagi satpam

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

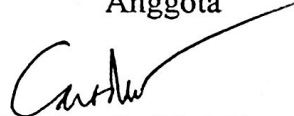
PembimbingSkripsi :

Ketua



Drs. M. Kosasih Zen, M.si
NIP. 195210031976021001

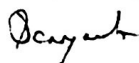
Anggota



AfriyadiCahyadi, SE.,M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

KetuaJurusan



Dr. ZakariaWahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT
EFFECT OF COMPENSATION AND WORKING ENVIRONMENT JOB SATISFACTION OF SCURITIES IN SATPAM SRIWIJAYA UNIVERSITY-INDERALAYA

By

Joni Sepriyan

This study aims to determine how much influence the compensation and work environment on job satisfaction of scurities at satpam sriwijaya university-inderalaya

The design of this study is the causality by taking a sample of scurities by 38 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 institution pay more attention to the factors of compensation and can maintain a work environment in order to create job satisfaction for scurity.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

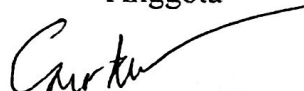
PembimbingSkripsi :

Ketua



Drs. M. Kosasih Zen, M.si
NIP. 195210031976021001

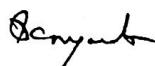
Anggota



AfriyadiCahyadi, SE.,M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

KetuaJurusan



Dr. ZakariaWahab, M.B.A

NIP. 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama : Joni Sepriyan
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat/ Tanggal lahir : Kupang Ilir / 10 Juni 1987
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat Rumah (orang tua) : Kupang Ilir Pekon Marang Kec.Pesisir
Selatan Kab.Pesisir Barat,Lampung
Alamat Email : Jonisepriyan@yahoo.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SDN 2 SUMBER AGUNG
SDN 2 MARANG
SLTP : SLTPN 1 BENGKUNAT
SMA : SMUN 1 PESISIR SELATAN

Pendidikan Non Formal : -

Pengalaman Organisasi : -Pramuka SDN 1 Marang
:-Usaha Kesehatan sekolah SLTPN 1 Bengkunt
:-Pramuka SLTPN 1 Bengkunt
:-OSIS SMUN 1 Pesisir Selatan
:Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas
Ekonomi Universitas Sriwijaya
:Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) universitas
Sriwijaya
:-Keluarga Mahasiswa Lampung (KEMALA)
:-IRMA Al Ghuzail Al Barokah
:Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia
(KAMMI)

MOTTO

Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka anda telah berbuat baik kepada diri sendiri.

(Benyamin Franklin)

A great pleasure in life is doing what people say you can't do

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 Keluarga Besarku
- * Penti Oktiana Spd
- * Teman-Teman Manajemen



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GRAFIK	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kompensasi	13
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.1.2 Fungsi Kompensasi.....	14
2.1.3 Tujuan Kompensasi	15

2.1.4	Penentuan Kompensasi	15
2.1.5	Sistem Kompensasi	16
2.1.6	faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi....	17
2.2	Lingkungan Kerja	22
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.2.2	Jenis Lingkungan Kerja	23
2.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
2.3	Kepuasan Kerja	25
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
2.3.3	Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja	29
2.3.4	Pengaruh Kepuasan Kerja.....	33
2.3.5	Respon Petugas yang Tidak Puas	33
2.3.6	Indikator Kepuasan Kerja	34
2.4	Penelitian Terdahulu	35
2.5	Kerangka Konseptual.....	37
2.6	Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	39
3.2.	Rancangan Penelitian	39
3.2.1.	Populasi, Sampel, dan Teknik pengambilan sampel	39
3.2.2.	Populasi	39
3.2.3.	Sampel	40
3.2.4.	Teknik Pengambilan Sampel	41
3.3.	Definisi Operasional	42
3.4.1.	Kompensasi.....	42
3.4.2.	Lingkungan Kerja	42
3.4.3.	Kepuasan Kerja	43
3.4.4.	Pengukuran Variabel Penelitian.....	45

3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5.1. Sumber Data.....	46
3.5. Uji Instrumen	46
3.6.1. Uji Validitas	46
3.6.2 Uji Reliabilitas	47
3.6. Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1 Teknik Analisis Deskriptif.....	48
3.7.2 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.7.3 Koefisien Determinasi	49
3.7.4 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.5 Uji Hipotesis	50

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden.....	52
5.2 Analisis Data dan Pembahasan	52
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel	52
5.2.1.1 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi...	52
5.2.1.2 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	55
5.2.1.3 Analisi Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	58
5.2.2 Uji Instrumen	62
5.2.2.1 Uji Validitas	62
5.2.2.2 Uji Reliabilitas	63
5.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	64
5.2.3.1 Uji Multikolinear	64
5.2.3.2 Uji Heterokedastisitas	64
5.2.4 Analisis Regresi Berganda.....	65
5.2.5 Uji Model	67
5.3 Pembahasan.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan 72
6.2 Saran 73

DAFTAR PUSTAKA..... 74

LAMPIRAN..... 75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Komponen Program Kompensasi	8
Tabel 3.1 : Keadaan Petugas Satpam Universitas Sriwijaya.....	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 Institusi	45
Tabel 5.2 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Insentif yang Diberikan Institusi Sesuai Dengan Harapan Anda	46
Tabel 5.3 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Institusi Memberikan Bonus Sesuai Dengan Kinerja Anda	46
Tabel 5.4 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Pertanyaan / Pernyataan Penetapan Uang Lembur di Institusi 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 Institusi Memberikan Kepuasan Kerja Bagi Petugas Satpam	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 Ruangan 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 Ruangan 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 Satpam Universitas Sriwijaya-Inderalaya.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuisisioner Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Petugas Satuan Keamanan (Satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya	73
Lampiran 2	Lampiran Spss.....	76

BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia akademis yang semakin kompetitif, universitas dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki tak terkecuali petugas satuan keamanan (satpam) universitas. Walaupun sumberdaya sumberdaya lain penting, namun faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial universitas adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumberdaya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. (Henry Simamora, 1997 : 15).

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu institusi, sudah sepatutnya jika suatu universitas memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (dosen, pegawai, karyawan universitas). persiapan ketersediaannya sumber daya manusia yang kompeten, permasalahan liberalisasi perdagangan yang mengancam ditambah lagi dengan tantangan masyarakat ekonomi ASEAN juga kerjasama ASEAN-CHINA dan kerja sama lainnya yang bersifat global, berkorelasi dengan berbagai kebijakan pemerintah serta pejabat universitas untuk menjawab tantangan tersebut agar mengharuskan universitas world class, dan lulusannya mampu bersaing dan beradaptasi dengan berbagai individu dan organisasi local dan yang berskala global

kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang kedepannya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam dalam mensukseskan pencapaian program kerja universitas.yang dalam hal ini petugas satuan keamanan (satpam) universitas sriwijaya-inderalaya dengan tugas utamanya adalah menjaga keamanan area kampus universitas sriwijaya-inderalaya.dengan keamanan yang terjamin maka program program kampus di harapkan akan berjalan dengan baik tanpa terganggu isu isu negatif yang akan mengganggu kenyamanan proses belajar dan mengajar serta kegiatan lainnya yang mendukung kemajuan universitas.

Masalah kepuasan kerja sangat vital dan harus sangat diperhatikan oleh segenap pihak terkait,terutama pimpinan universitas karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi pegawai nya.

Kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima pegawai atas kinerjanya yang disumbangkan untuk institusi. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi pegawai dapat dirumuskan dengan baik, maka pegawai akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas

para pegawai, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203).

Mohammad Assad (1995 :103) mengutip perkataan Louis A Allen tentang pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat : “betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.” Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan universitas. Karena pegawai yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga universitas pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing.

Sedangkan Robbins menjabarkan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif, menurut Robbins, kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan. (Robbins, 1996:182).

Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena:

- a. ada bukti yang jelas bahwa pegawai yang tidak puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinannya untuk mengundurkan diri
- b. pekerjaan yang terpuaskan memiliki manfaat kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang
- c. Kepuasan kerja pegawai dibawa pada kinerja organisasi dan ke dalam kehidupan pegawai di luar pekerjaan (Robbins, 1996).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah kompensasi, aspek kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebab kompensasi akan berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pribadi, keluarga dan besarnya kompensasi akan sangat berpengaruh dalam status, rasa memiliki dan rasa diperlukan oleh institusi.

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).

faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2001 : 146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Menurut Ignatius Wursanto (2003 : 301) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Hal ini sesuai dengan penelitian Tyssen (1996 : 50) bahwa lingkungan kerja yang kondusif (yang ditandai dengan adanya hubungan yang kompak dalam kelompok dan loyalitas tinggi) mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi.

Petugas Satuan Pengamanan(satpam) Universitas sriwijaya-Inderalaya dibentuk pada tahun 1990 di Inderalaya tepatnya di Jl. Lintas Palembang-Prabumulih Km 32 Kecamatan Inderalaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. Satuan Pengamanan(satpam) Universitas sriwijaya-Inderalaya ini bergerak dalam bidang jasa keamanan kampus yang memiliki petugas kurang lebih sebanyak 62 Orang. Selain masalah lingkungan kerja, para petugas mengeluhkan tidak meningkatnya

gaji dan tunjangan yang diterima, kurangnya petugas, namun mereka dituntut untuk bekerja keras.

Dalam menjalankan tugas kesehariannya satpam di bagi menjadi beberapa regu karena harus ada pergantian patrol setiap harinya sehingga ada waktu bagi satpam untuk istirahat. Pelaksanaan tugas dilapangan, satpam dibagi menjadi 4 regu yang beranggotakan 9 orang., setiap regu satpam dipilih seorang komando regu yang membagi tugas serta tanggung jawab langsung terhadap kondisi lapangan.

Tabel 1.1 Pos Satuan Keamanan Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya tahun 2013

Pos	Titik pos	Anggota jaga
I	Gerbang depan utama Bank BNI	3
II	Gerbang depan dua UPT. Klinik UNSRI	2
III	Perpustakaan Unsri	2
IV	Gedung KPA rektorat Unsri	2

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa ada 4 pos satpam. Pos pertama di gerbang depan utama Bank BNI, kedua di gerbang depan Klinik UNSRI, pos ketiga di perpustakaan UNSRI dan pos keempat ada di gedung KPA rektorat UNSRI. Dalam menjaga pos ini ada satu regu satpam yang beranggotakan 9 orang, sehingga anggota ini dibagi menjadi 4 pos. Artinya ada 2 orang satpam di setiap pos kecuali pos utama karena komandan satpam bertugas di gerbang utama. Secara berkala 2 jam satu kali seluruh anggota satpam melakukan patroli dari pos

ke pos lainnya. Dalam memantau kondisi antar pos satpam dilengkapi dengan *handit talky* untuk menunjang kelancaran dengan kecepatan tanggap seandainya terjadi aksi kejahatan, baik itu pencurian maupun kekerasan.

Adapun data kejahatan dalam Kampus Universitas Sriwijaya Inderalaya sepanjang tahun 2013 adalah sebagai berikut

Table 1.2 Data kejahatan dalam kampus Universitas Sriwijaya Inderalaya tahun 2013

Nomor	Jenis Kejahatan	Tempat Kejadian	Bulan kejadian
1.	Pencurian motor	Sekret BEM Unsri	Maret
2.	Pencurian motor	Sekret BEM Unsri	Mei
3.	Pencurian motor	Sekret BEM Unsri	Oktober
4.	Pencurian motor	Kelas MPK Unsri	Maret
5	Pencurian motor	Sekret Teather Gabi 91	Maret
6	Pencurian motor	Masjid Alghazali	April
7	Pencurian motor	Kelas MPK Unsri	September
8	Pencurian motor	Fasilkom Unsri	Mei
9	Pencurian motor	Rektorat Unsri	Januari
10	Pencurian tas dan laptop	Musholah FE	September
11	Pencurian tas dan laptop	Musholah MIPA	April
12	Pemecahan kaca mobil	FMIPA Unsri	Februari
13	Penodongan motor	Bumi pekemahan Unsri	November

Sumber : administrasi Satpam UNSRI Kampus Inderalaya dan arsip BEM UNSRI

Berdasarkan dari tabel 1.2 di atas diketahui bahwa sepanjang tahun 2013 tingkat kejahatan sangat tinggi. Jika diambil rata-ratanya artinya setiap bulan ada saksi kejahatan yang terjadi. Sebagian besar dari aksi kejahatan tersebut merupakan pencurian sepeda motor. Sayangnya aksi kejahatan ini lewat begitu saja tanpa ada tindak lanjut dan antisipasi yang serius dari pihak Satpam Unsri dan ketika pimpinan Satpam yang dikonfirmasi maka jawabannya selalu berbelit-belit

Selain dari banyaknya aksi kejahatan di atas, secara kehadiran pun Satpam Unsri sedikit bermasalah. Hal ini bias dilihat dari tingkat absensi yang cukup tinggi seperti di bawah ini :

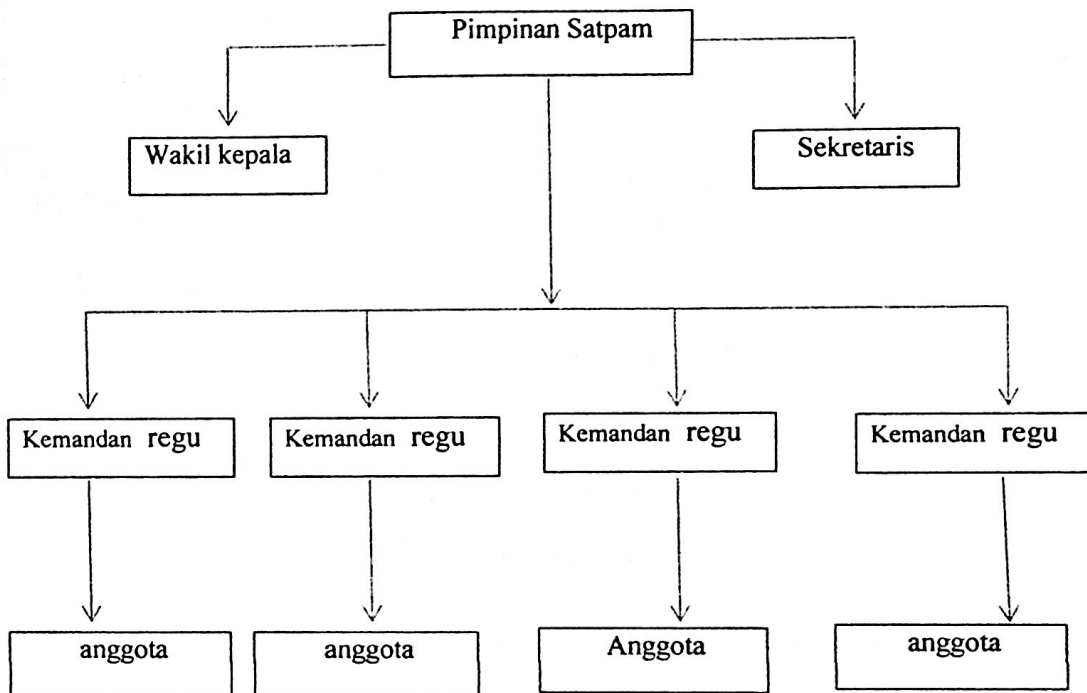
Tabel 1.3 Rekapitulasi tingkat kehadiran Satpam UNSRI Kampus Inderalaya bulan 12 desember 2013

Regu	Jumlah (orang)	Izin	Mangkir	Cuti	Sakit	Terlambat
I	9	2	1	-	3	10
II	9	4	3	-	3	11
III	9	1	2	-	2	22
IV	9	2	3	-	6	13

Sumber : administrasi satpam UNSRI

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui secara umum tingkat kehadiran Satpam UNSRI memang tidak terlalu buruk. Namun, yang paling menonjol yaitu seringnya Satpam UNSRI datang terlambat dalam menjalankan tugas dikampus yaitu mencapai 56 kali yang rata-rata keterlambatan Satpam mencapai 30-60 menit.

Selama 20 tahun terakhir susunan jabatan Satpam UNSRI telah mengalami beberapa kali pergantian. Ada suatu jabatan yang dipegang oleh seorang satpam cukup lama adapun yang singkat. Adapun struktur organisasi Satpam UNSRI Kampus Inderlaya adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Satpam UNSRI Kampus Inderlaya

Sumber : administrasi Satpam Unsri.

Berdasarkan dari bagan 1.1 diatas di ketahui bahwa struktur tertinggi organisasi satpam kampus UNSRI yaitu pimpinan satpam kemudian di bantu oleh wakil kepala dan sekretaris. Dalam pelaksanaan tugas di lapangan, satpam dibagi menjadi 4 regu yang beranggotakan 9 orang satpam. Setiap regu satpam dipilih seorang regu yang membagi tugas serta bertanggung jawab langsung terhadap kondisi lapangan.

Tabel 1.4. Data pergantian pimpinan satpam UNSRI Kampus Inderalaya sejak 1992-2012

No	PIMPINAN SATPAM	MASA JABATAN
1	BAPAK NARDI	1992-1998
2	BAPAK YUSUF	1998-2000
3	BAPAK ZENAL	2000-2002
4	BAPAK NOKTORIALDI	2002-2012
5	BAPAK SUPARDI	DESEMBER 2012- SEKARANG

Sumber : administrasi satpam UNSRI

Tabel 1.4 di atas memberikan informasi bahwa selama 20 tahun ini pimpinan satpam UNSRI telah mengalami 5 kali pergantian kepemimpinan. Sebagian besar pimpinan satpam hanya memimpin 2 tahun saja, kecuali pak Noktorialdi yang memimpin sampai dengan 10 tahun. Akhir tahun 2012 pimpinan satpam diamanahkan kepada pak sudarsi untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja satpam yang buruk.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PETUGAS SATUAN KEAMANAN (satpam) UNIVERSITAS SRIWIJAYA-INDERALAYA

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahannya adalah:

1. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Petugas Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya ?
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Petugas Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya ?

3. Berapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Petugas Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya ?
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 Petugas Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Petugas Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada Petugas Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya
4. Mengetahui variable yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Petugas Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak manajemen Petugas Satuan Keamanan (satpam) Universitas Sriwijaya-Inderalaya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi yang menghadapi masalah serupa.

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 universitas 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 Personalia: 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 Mamusia*. 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