

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Depo Indomaret Gorontalo (PT. Indomarco Prismatama)

Sulhijraeni Andi Patongai¹, Irwan Yantu², Endi Rahman³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Depo Indomaret Gorontalo PT. Indomarco Prismatama. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Depo Indomaret Gorontalo berjumlah 39 orang, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner. Analisis olah data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS version 20. Hasil pengolahan data menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang di berikan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan baik melalui uji t (parsial) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Depo Indomaret Gorontalo (PT. Indomarco Prismatama).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Tidak Langsung, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kerjasama dan hubungan baik secara langsung akan meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Dan karyawan pun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Sutrisno (2016) “adanya kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja, kepuasan atas gaji yang diterima, perusahaan dan manajemen yang baik, adanya pengawasan dari supervisi, faktor intrisik dari pekerjaan, kondisi tempat kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi antar karyawan yang harmonis, dan tersedianya fasilitas yang baik dari perusahaan”.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Farida & Hartono (2016) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan,

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja....

aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah masalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Bagi karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Kompensasi dapat berupa gaji dan insentif yang langsung diberikan kepada karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung yang juga disebut tunjangan, fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir, asuransi-asuransi, uang pensiun, kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan, atau dari lingkungan fisik orang itu bekerja.

Angka absensi karyawan dapat menunjukkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi tidak akan terjadi apabila fungsi organisasi tidak berjalan dengan lancar. Data absensi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan 2020-2022

Bulan	Ijin			Ijin Sakit			Mangkir		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Januari		1		1			1		
Februari									
Maret	1								1
April			1		2	1			
Mei									
Juni	1	1			2				
Juli			1						
Agustus									
September			1					1	1
Oktober				2	2				
November									
Desember		1	1		1				2

Sumber: Data PT. Indomarco Prismatama (Depo indomaret Gorontalo)

Tabel di atas menunjukkan tingkat absensi secara menyeluruh untuk tiga tahun terakhir pada karyawan Depo Indomaret Gorontalo (PT. Indomarco Prismatama). Dari kondisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dapat dikatakan baik. Perusahaan sudah sepatutnya untuk memperhatikan kepuasan karyawan karena sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang merupakan sumber daya yang penting dalam perusahaan karena memiliki keterampilan, bakat, tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja....

kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Dengan berbagai kondisi diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung menjadi masalah yang cukup serius bagi setiap perusahaan. Jika dilihat dari penelitian sebelumnya Suprapti & Muliatie (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terutama dalam hal keamanan dan kenyamanan. Berdasarkan penelitian Marta & Budi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja fisik tidak terlalu mempengaruhi dan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang meliputi pengawasan, suasana kerja, perlakuan dan hubungan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, mengenai kompensasi penelitian Supriyanto (2018); Darma & Supriyanto (2017) dimana kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi baik langsung maupun tidak langsung, apabila dikelola dengan baik maka akan dapat meningkatkan perasaan puas karyawan pada pekerjaan mereka, hal tersebut justru akan sangat menguntungkan perusahaan. Pada penelitian Tamali & Munasip (2019) secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari Pemberian kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Oleh karena itu kompensasi menurun tetapi kepuasan kerja karyawan meningkat, yang disebabkan oleh bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan pimpinan juga memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat artinya kompensasi sama hal insentif dan tunjangan memiliki pengaruh.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan Jenis penelitian ini juga termasuk jenis penelitian kausal atau explanatory research. Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa "Explanatory research adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dari satu variabel dengan variabel yang lain". Alasan utama pemilihan desain penelitian eksplanatory ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kusioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

ANALISIS DESKRIPTIF

Peneliti terkait pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dimulai dengan menganalisis persepsi responden terhadap sejauh mana kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Kriteria responden mengacu pada rentan skala berikut ini :

Tabel 2. Interpretasi Skor Tanggapan Responden

No	Nilai Skor	Kriteria
----	------------	----------

1.	1,0-1,4	Sangat Tidak Baik
2.	1,5-2,5	Tidak Baik
3.	2,6-3,6	Kurang Baik
4.	3,7-4,7	Baik
5.	4,8-5,0	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah,2023

UJI KUALITAS INSTRUMEN

A. Uji Validitas

Untuk mengukur validnya suatu pernyataan dalam kuesioner sebelum menggunakan kuesioner menjadi instrument, terlebih dahulu pernyataan di uji coba melalui uji validitas. Uji validitas ini di lakukan pada Depo Alfamart Gorontalo dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel di lakukan pengujian dengan menggunakan teknik *validity analysis* dengan nilai korelasi di atas 0,3. Berikut ini adalah table hasil uji validasi:

Tabel 3. Uji validitas (N=30)

Variabel	Pernyataan	N	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	30	0,842	0,361	Valid
	X1.2	30	0,892	0,361	Valid
	X1.3	30	0,850	0,361	Valid
	X1.4	30	0,820	0,361	Valid
	X1.5	30	0,811	0,361	Valid
	X1.6	30	0,514	0,361	Valid
	X1.7	30	0,842	0,361	Valid
	X1.8	30	0,809	0,361	Valid
	X1.9	30	0,802	0,361	Valid
	X1.10	30	0,791	0,361	Valid
	X1.11	30	0,760	0,361	Valid
	X1.12	30	0,757	0,361	Valid
	X1.13	30	0,826	0,361	Valid
	X1.14	30	0,791	0,361	Valid
	X1.15	30	0,832	0,361	Valid
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	X2.1	30	0,836	0,361	Valid
	X2.2	30	0,843	0,361	Valid
	X2.3	30	0,785	0,361	Valid
	X2.4	30	0,796	0,361	Valid
	X2.5	30	0,838	0,361	Valid
	X2.6	30	0,865	0,361	Valid
	X2.7	30	0,838	0,361	Valid
	X2.8	30	0,791	0,361	Valid
	X2.9	30	0,772	0,361	Valid
	X2.10	30	0,753	0,361	Valid
	X2.11	30	0,797	0,361	Valid
	X2.12	30	0,800	0,361	Valid
	X2.13	30	0,796	0,361	Valid
	X2.14	30	0,819	0,361	Valid

	X2.15	30	0,827	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	30	0,824	0,361	Valid
	Y.2	30	0,767	0,361	Valid
	Y.3	30	0,799	0,361	Valid
	Y.4	30	0,780	0,361	Valid
	Y.5	30	0,820	0,361	Valid
	Y.6	30	0,825	0,361	Valid
	Y.7	30	-0,300	0,361	Tidak Valid
	Y.8	30	0,634	0,361	Valid
	Y.9	30	-0,092	0,361	Tidak Valid
	Y.10	30	0,804	0,361	Valid
	Y.11	30	0,766	0,361	Valid
	Y.12	30	0,838	0,361	Valid
	Y.13	30	0,833	0,361	Valid
	Y.14	30	0,810	0,361	Valid
	Y.15	30	0,782	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Spss 20, 2023

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari masing-masing item pernyataan dalam setiap variabel diatas, menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji validitas item setiap variabel (lingkungan kerja, kompensasi tidak langsung, dan kepuasan kerja), maka hasilnya lebih besar dari 0,3. Dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,361 akan tetapi dari semua item terdapat dua item dari variabel kepuasan kerja (Y) yang tidak valid, dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu 0,361. Selain itu item pertanyaan tidak mencerminkan atau merepresentasikan objek atau tidak sesuai dengan kondisi obyektif. Dikarenakan terdapat item yang tidak valid, maka item tersebut dihilangkan, hal ini dilakukan agar semua item memperoleh hasil yang valid dengan melakukan pengujian Kembali. selain dari itu dari masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini batasan nilai adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom reliability statistics (cronbach's alpha).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	N Of Items	Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan kerja	15	0,966	Reliabel
Kompensasi tidak langsung	15	0,969	Reliabel
Kepuasan kerja	15	0,940	Reliabel

Sumber : hasil olah data spss 20, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik alpha cronbach's sebagaimana yang disajikan pada table diatas maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut : lingkungan kerja (X1) sebesar (0,966), kompensasi tidak langsung (X2) sebesar (0,969) dan kepuasan kerja (Y) sebesar (0,940). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki cronbach's alpha di atas 0,60.

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas Data

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja....

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah salah satu uji normalitas non parametrik yang di gunakan untuk mengetahui distribusi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut ini adalah table hasil uji Kolmogorov-Smirnov :

Tabel 5. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.93444883
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.497
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated From Data

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pengujian *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *asymptotic significance* sebesar $0,966 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independent. Model regresi di katakan bebas Multikolinearitas jika *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$. Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 6. Uji multikolinieritas Tolerance dan VIF
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.656	3.236		1.748	.089		
1 lingkungan_kerja_X1	.357	.162	.382	2.199	.035	.114	8.746
kompensasi_tidak_langsung_X2	.529	.161	.570	3.284	.002	.114	8.746

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 20, 2023

Berdasarkan table hasil uji multikolinieritas diatas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai VIF sebesar $8.746 < 10$ dan nilai Tolerance $0.114 > 0.10$ variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai VIF sebesar $8.746 < 10$ dan nilai Tolerance $0.114 > 0.10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini di antara variabel bebas. tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser dengan keputusan apabila nilai signifikansi lebih dari nilai alpha 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Berikut ini table hasil uji glejser :

Tabel 7. Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.485	1.743		.278	.783
1 Lingkungan_Kerja	.109	.099	.599	1.107	.276
Kompensasi_Tidak_Langsung	-.092	.098	-.508	-.940	.354

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : hasil olah data spss 20, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi pengujian yang lebih besar di bandingkan dengan nilai alpha 0,05. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,276 > 0,05$ dan kompensasi tidak langsung memiliki nilai signifikansi $0,354 > 0,05$, Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

A. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan mengetahui arah hubungan antar variabel independent dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif. Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.845	2.824		1.716	.095
LINGKUNGAN_KE RJA	.367	.160	.392	2.298	.027
KOMPENSASI_TID	.533	.159	.570	3.344	.002

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja....

AK_LANGSUNG

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diatas, model regresi linear berganda adalah :

$$Y = 4.845 + 0.367X_1 + 0.533X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar (4.845) artinya apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung, maka kepuasan kerja adalah sebesar (4.845).
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar (0.367) artinya adalah setiap peningkatan pengaruh dari variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Depo Indomaret Gorontalo sebesar 0.367 atau 36,7%.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi tidak langsung adalah sebesar (0.533) artinya setiap peningkatan pengaruh dari variabel kompensasi tidak langsung sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Depo Indomaret Gorontalo sebesar 0.533 atau 53,3%.

B. Koefisien Determinasi R²

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.951 ^a	.904	.899	1.987

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Tidak_Langsung, Lingkungan_Kerja

Sumber : Hasil Olah data SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi atau nilai R square sebesar 0.904 atau 90.4%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung 90.4% dan sisanya 9.6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, budaya kerja dan motivasi kerja agar penelitian tentang kepuasan kerja ini menjadi lebih sempurna dan sebagainya. Selain itu dilihat dari besarnya koefisien korelasi yaitu 0,951. Atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 95.1 %. Sehingga dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja.

C. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada Depo Indomaret Gorontalo secara individu. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja....

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.845	2.824		1.716	.095
LINGKUNGAN_KERJA	.367	.160	.392	2.298	.027
KOMPENSASI_TIDAK_LANGSUNG	.533	.159	.570	3.344	.002

A. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Olah data SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada signifikansi 5% dengan persamaan $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 39-3) = t(0,025; 36) = 2,028$. Dengan demikian di dapatkan hasil sebagai berikut :

1. Diketahui t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar (2.298) > t_{tabel} sebesar (2,028) dan nilai sig (0,027) < (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Depo Indomaret Gorontalo.
2. Diketahui t_{hitung} dari variabel kompensasi tidak langsung sebesar (3.344) > t_{tabel} sebesar (2,028) dan nilai sig (0,02) < (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Depo Indomaret Gorontalo.

D. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung) memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil pengujian simultan (Uji F) dengan bantuan program SPSS 20 di tampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

		Anova ^a			
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1343.544	2	671.772	170.069
	Residual	142.200	36	3.950	
	Total	1485.744	38		

A. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

B. Predictors: (Constant), Kompensasi_Tidak_Langsung, Lingkungan_Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji f diatas menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar (170.069) > f_{tabel} sebesar (3,26) dengan sig (0,000) < (0,05). Dengan demikian maka h_0 di tolak dan h_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Depo Indomaret Gorontalo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Depo Indomaret Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar (2,298) yang mana lebih besar dari t_{tabel} (2,028) atau nilai signifikan (0,027) lebih kecil dari nilai signifikan (0,05). Dengan demikian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Suprpti & Muliatie (2019), Lamminar & Saragih (2021), Sugiyarti (2015) yang membuktikan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bangunan tempat kerja menarik dan nyaman untuk bekerja, peralatan kerja yang sangat memadai untuk mendukung pekerjaan, fasilitas tempat istirahat dan ibadah tersedia cukup bersih, tersedia sarana angkutan antar jemput karyawan, hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, saling menghargai, terjalin kerjasama yang baik dalam membantu penyelesaian pekerjaan. Akan tetapi Hasil penelitian ini ternyata bertolak belakang dengan penelitian Imam (2022) ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian kondisi lingkungan kerja pada Depo Indomaret Gorontalo sudah memberikan lingkungan kerja yang baik terhadap karyawan. Akan tetapi ada hal yang harus dibenahi dilihat dari aspek kebersihan tempat kerja harus tetap di pertahankan atau ditingkatkan agar lingkungan kerja yang sudah ada dapat memberikan kenyamanan saat bekerja. Selain itu penyediaan fasilitas seperti persediaan toilet yang hanya ada satu sehingga tidak sebanding dengan karyawan yang berjumlah 39 orang, selain itu tidak tersedia tempat ibadah dan parkir khusus untuk kendaraan. Tentu hal ini perlu diperhatikan oleh atasan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk para karyawan. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena lingkungan kerja akan sejalan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang merasa lingkungan kerjanya baik akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Depo Indonaret Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian dapat di ketahui bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi tidak langsung (3,344) yang mana lebih besar dari t_{tabel} (2,028) atau nilai signifikan (0,002) lebih kecil dari nilai signifikan (0,05). Dengan demikian membuktikan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Suprpti & Muliatie (2019), Supatmi et al (2012), Vonny (2016), Manik & Wiarah (2014), Supiyanto (2015), Jufrizen et al (2021) menunjukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Akan tetapi terdapat penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian ini Saputra (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja....

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung pada Depo Indomaret Gorontalo berada pada tingkat yang baik. Akan tetapi perusahaan harus lebih memperhatikan pada hal-hal seperti tunjangan berupa bayaran di luar jam kerja baik itu periode istirahat, liburan, cuti dan juga hari sakit atau perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan Kesehatan, tentu hal ini sangat di harapkan karyawan agar lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Selain itu perusahaan juga harus memberikan balas jasa dalam bentuk penghargaan, hadiah ataupun pelayanan karyawan. Oleh karena itu kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Depo Indomaret Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada pada Depo Indomaret Gorontalo, dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi tidak langsung yang sesuai akan membuat karyawan mendapatkan kepuasan saat bekerja. Dibuktikan dengan penelitian Ramadya et al (2016), Suprpti & Muliatie (2019), Hasil penelitian di peroleh bahwa, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian secara simultan variabel lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung perlu diperhatikan lagi sesuai dengan pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel tersebut, apa yang menyebabkan variabel tersebut menurun sehingga kepuasan kerja dapat tercapai sesuai dengan apa yang diaharapkan oleh karyawan.

Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan optimal jika kondisi lingkungan kerjanya sehat, aman, nyaman, dan terfasilitasi yang akan memberikan hasil positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain lingkungan kerja, kompensasi tidak langsung juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila pemberian kompensasi tidak langsung di dasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan ada kaitannya antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktifitas

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dari itu penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan tersebut nantinya akan memotivasi karyawan untuk menciptakan atau mendapatkan kepuasan saat bekerja atau semakin meningkat lingkungan kerja maka kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak langsung merupakan salah satu faktor penting yang dapat membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Karena apabila kompensasi yang diterima semakin besar maka karyawan akan menaikkan tingkat kepuasan mereka. Secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan saat bekerja di tambah lagi dengan kompensasi tidak langsung yang sesuai akan membuat semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa memberikan lingkungan kerja dan kompensasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Referensi :

- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ii* (Pertama). Penerbit Umpo Press. File:///D:/Buku Ajar Msdm Ii.Pdf
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 20). Pt Bumi Aksara.
- Imam, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpi Al Haromain. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(Isnn:2461-0593).
- Jufrizen, Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti*. 9(2).
- Manik, E., & Wiarah. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia Di Rumah Sakit Cibabat Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 62-72.
- Marta, M. S., & Budi. (2019). *Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja*. 18(1), 27-39.
- Ramadya, W., Hadi, S., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Departement Pada Pt Astra International, Tbk - Daihatsu Branch Office Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(4), 405-417.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>
- Sugiyarti, G. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. 105(3), 129-133. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=Cache:Bdsuqohoci4j:https://media.neliti.com/media/publications/9138-id-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan 30). Penerbit Alfabeta Bandung.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25-37.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118. <https://doi.org/10.21831/Economia.V11i2.8281>
- Suprpti, S., & Muliatie, Y. E. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Persero Rayon Prigen. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(6), 688-701. <https://doi.org/10.52160/Ejmm.V3i6.248>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3403>
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407-418.