

# **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelindo II Pelabuhan Panjang Lampung**

A.W. Siswo Susilo, S.H., M.M.  
Email: [siswosusilo677@gmail.com](mailto:siswosusilo677@gmail.com)  
Nilawati (16010027)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pelindo II Pelabuhan Panjang Lampung yang berjumlah 135 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 85 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin mendorong upaya-upaya pembaharuan dalam pemanfaatan hasil-hasil teknologi. Teknologi mempunyai pengaruh yang besar terhadap globalisasi. Proses perkembangan globalisasi pada awalnya ditandai dengan kemajuan bidang teknologi informasi dan komunikasi. Bidang tersebut merupakan penggerak globalisasi. Dari kemajuan bidang ini kemudian mempengaruhi sektor-sektor lain dalam kehidupan, seperti bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lain-lain (Nurhaidah 2015).

Sumber daya manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan atau karyawan sebagai penggerak motor primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya (Firminda, dkk 2019). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan muhid 2015).

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. mengemukakan “bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung” (Pangestu dkk, 2017). Hasibuan (2016) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi

dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik. Hasibuan (2016) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Hasibuan (2016), Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan, Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, Produktifitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, Biaya Hidup, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, dan Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Tujuan perusahaan bisa berupa keuntungan yang sebanyak-banyaknya, untuk merealisasikannya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya.

Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik. (Pangestu dkk, 2017).

Sedarmayanti (2017). "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja. (Pangestu dkk 2017).

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Terdapat macam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Sutrisno (2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya, Robbins (2008) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan

kondisi dirinya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut: 1) kerja yang menantang secara mental 2) penghargaan yang sesuai 3) kondisi kerja yang mendukung 4) rekan sekerja yang mendukung. Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut: 1) faktor karyawan, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja 2) faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Robbins (2008) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan Kerja. Luthans (2006) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : 1) Pekerjaan itu sendiri 2) Gaji 3) Promosi 4) Supervisi 5) Rekan Kerja 6) Kondisi Kerja.

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut diatas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

## **Kompensasi**

Seorang karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan di mana ia bekerja, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Hasibuan (2016) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Hanggraini (2012) mengatakan kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Bangun (2012) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sutrisno (2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Sedangkan Kasmir (2016) Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus di pertimbangkan selain faktor jumlahnya. Menurut Hasibuan (2016), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan 3) Serikat Buruh / Organisasi Karyawan 4) Produktifitas Kerja Karyawan 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres 6) Biaya Hidup 7) Posisi Jabatan Karyawan 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja 9) Kondisi Perekonomian Nasional 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Hasibuan (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut: 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada

jam kerja 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

### **Lingkungan Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Nitisemito dalam Nuraini (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Tyssen (2011), menyatakan bahwa: Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Soetjipto (2010), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) diantaranya : 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2) Temperatur di tempat kerja 3) Kelembaban di tempat kerja 4) Sirkulasi udara di tempat kerja 5) Kebisingan di tempat kerja 6) Getaran mekanis di tempat kerja 7) Bau-bauan di tempat kerja 8) Tata warna ditempat kerja 9) Dekorasi di tempat kerja 10) Musik ditempat kerja 11) Keamanan di tempat kerja 12) Hubungan atasan dengan bawahan 13) Hubungan sesama rekan kerja.

Sunyoto (2012), adapun indikator lingkungan kerja fisik yaitu: 1) Penerangan 2) Kebisingan 3) Suhu udara 4) Ruang gerak yang diperlukan 5) pewarnaan 6) Keamanan. Indikator diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian lingkungan kerja yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo II Pelabuhan Panjang Lampung yang berjumlah 135 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 85 menggunakan purposive sampling. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **HASIL**

##### **Uji Asumsi Klasik**

### Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 85                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0E-7                    |
|                                    | Std. Deviation | 2,25280990              |
|                                    | Absolute       | ,077                    |
| Most Extreme Differences           | Positive       | ,057                    |
|                                    | Negative       | -,077                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | ,892                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,573                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,892 dengan probabilitas 0,573. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

### Hasil Uji Linieritas

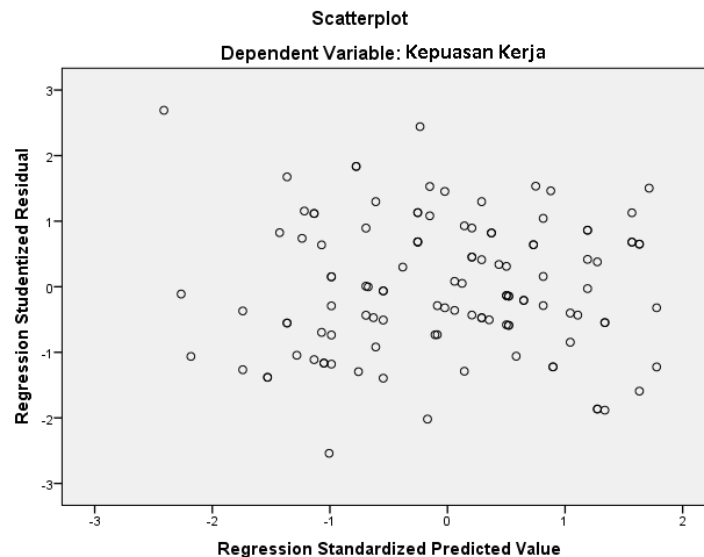
| ANOVA Table        |                   |                                |                |     |             |        |      |
|--------------------|-------------------|--------------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
|                    |                   |                                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
| Kepuasan<br>kerja* | Between<br>Groups | (Combined)                     | 201,492        | 9   | 22,388      | 4,554  | ,000 |
|                    |                   | Linearity                      | 121,596        | 1   | 121,596     | 24,734 | ,000 |
|                    |                   | Deviation<br>from<br>Linearity | 79,896         | 8   | 9,987       | 2,031  | ,050 |
|                    |                   | Within Groups                  | 516,195        | 105 | 4,916       |        |      |
|                    | Total             |                                | 717,687        | 114 |             |        |      |

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kompensasi (X1) dengan variabel Kepuasan kerja (Y).

| ANOVA Table        |                   |                                |                |     |             |       |      |
|--------------------|-------------------|--------------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
|                    |                   |                                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
| Kepuasan<br>kerja* | Between<br>Groups | (Combined)                     | 101,769        | 9   | 11,308      | 1,928 | ,056 |
|                    |                   | Linearity                      | 19,934         | 1   | 19,934      | 3,398 | ,001 |
|                    |                   | Deviation<br>from<br>Linearity | 81,835         | 8   | 10,229      | 1,744 | ,097 |
|                    |                   | Within Groups                  | 615,918        | 105 | 5,866       |       |      |
|                    | Total             |                                | 717,687        | 114 |             |       |      |

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,048 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kepuasan kerja (Y).

### Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

## Uji Hipotesis

### Hasil Uji t Secara Parsial

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)       | 13,449                      | 1,343      |                           | 10,014 | ,000 |
|                           | Kompensasi       | ,416                        | ,087       | ,408                      | 4,803  | ,000 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,162                        | ,088       | ,156                      | 1,842  | ,001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} > 1.66298$  sedangkan apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel} < 1.66298$  maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Kompensasi (X1) secara individu/parsial terhadap Kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar = 4,803 terhadap Kepuasan kerja (Y) hal ini berarti  $t_{hitung} 4,803 > t_{tabel} 1.66298$  maka ada berpengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y).

Sedangkan Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) secara individu/parsial terhadap Kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar = 1,842 terhadap Kepuasan kerja (Y) hal ini berarti  $t_{hitung} 1,842 > t_{tabel} 1.66298$  maka ada berpengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

| Model Summary <sup>b</sup> |   |          |                   |                            |
|----------------------------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |

|   |                   |      |      |         |
|---|-------------------|------|------|---------|
| 1 | ,440 <sup>a</sup> | ,194 | ,179 | 2,27284 |
|---|-------------------|------|------|---------|

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

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,179 hal ini berarti 10,79% variasi variabel Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja 0,179 hal ini berarti 10,79% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)       | 13,449                      | 1,343      |                           | 10,014 | ,000 |
|                           | Kompensasi       | ,416                        | ,087       | ,408                      | 4,803  | ,000 |
|                           | Lingkungan Kerja | ,162                        | ,088       | ,156                      | 1,842  | ,048 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kompensasi sebesar 0,416 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,162 dan juga menghasilkan constanta sebesar 13,449 sehingga persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 13,449 + 0,416 X_1 + 0,162 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai konstanta sebesar 0,416 dan 0,162.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,803 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.66298 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,416, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Kompensasi ditingkatkan maka peningkatan Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran meningkat sebesar 0,416. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja adalah 4,16%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kompensasi dalam hal ini bisa meningkatkan Kepuasan kerja karena semakin tinggi Kompensasi yang digunakan seseorang maka Kepuasan kerja juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supatmi dkk, 2015; Vonny, 2016; Manik & Wiarah, 2014; Supiyanto, 2015; Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja. besarnya koefisien mengindikasikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula

kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**

Selain itu pada Lingkungan Kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada masyarakat di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 1,842 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.66298 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja masyarakat di Indonesia.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,162, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Lingkungan Kerja ditingkatkan maka peningkatan Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran meningkat sebesar 0,162. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja adalah 1,62%. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja dalam hal ini bisa meningkatkan Kepuasan kerja karena semakin tinggi Lingkungan Kerja yang digunakan seseorang maka Kepuasan kerja juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Pareraway dkk, 2018; Dhermawan dkk, 2012; Lumentut & Dotulong, 2015), bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari (Simaremare & Isyandi, 2015; Sudana & Supartha, 2015) bahwa lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti dengan karyawan bahwa karyawan kurang mendapat dorongan. Mengenai keluhan bahwa tempat kerja kurang nyaman terlihat dari penerangan yang kurang sehingga mengganggu setiap karyawan yang bekerja. Beberapa informasi yang didapat, kurang nya proaktif dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan mengenai penerangan tempat kerja yang kurang baik. Oleh karena itu diperlukan koordinasikan antara setiap departemen hal tersebut tecermin dari nilai-nilai budaya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Pelindo II Pelabuhan Panjang Lampung. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo II Pelabuhan Panjang Lampung.

### **REFERENSI**

- Aditya, Yodha Fitria.(2012). Pengaruh Pelaksanaan Audit Lingkungan Terhadap Akuntansi Pertanggung jawaban Social. Bandung.
- Bangun, W.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga. Dhermawan, A. A. N. B. Dkk (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan kerja di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 6. Nomor. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Firmanda, V. C. Dkk. (2019). Sistem Informasi SDM Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Balance Score Card.Vol. 1 nomor.2 Universitas Mercu Buana.
- Ginting, Paham dan Syahfrizal helmi situmorang. (2008). Filsafat ilmu dan metode reset. Medan: Usu Press
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hanggraini Dewi. (2012). Kepemimpinan yang efektif, Edisi cetakan kelima. Yogyakarta:

Gadjahmada University Press.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hayati, R. R. (2016, Oktober). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 3. Nomor 2. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis.

Ikhsan, M. Dkk (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Prudential Live Assurance di Makassar). *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol.2 Nomor. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Jufrizen, J (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-17

Juliandi, A., Irpan & Manurung, s. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.

Kadarisman, M.(2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kartono, K.(2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press. Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Lumentut, M. D.S & Dotulong, L. O.H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.

Luthans, Fred.(2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: PT Remaja Rosdakarya.

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*. Vol. 8. No. 2. Fakultas STIE Pasundan Bandung.

- Mukrodi & Komarudin. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Andi PT. Asuransi Jiwa Mega Live. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen. Vol.4. Nomor. 2. Fakultas Magister Manajemen Universitas Pamulang.
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. Jurnal GRADUASI. Vol. 29. Dosen Tetap Program Studi S1 Manajemen Universitas STIE Surakarta.
- Nitisemito, Alex S.(2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurhaidah, M. I. M (2015). Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia. Jurnal Pesona Dasar. Vol.3 Nomor. 3. Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Universitas Syiah Kuala.
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi dkk.(2017). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 43. Nomor 1. Fakultas ilmu administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Pareraway, A. S. Dkk (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulut Tenggo. Jurnal EMBA. Vol.6. No. 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Parimita, Widya dkk. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol 9. Nomor. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Putri, V. L. & Widjaja, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja ( Studi pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa ). Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol.1 Nomor. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara Jakarta.
- Retnoningsih, T. dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, (Study pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). VOL 35. Nomor. 2. Fakultas Ilmu Administrasi Univeritas Brawijaya Malang.
- Robbins, S., & Judge. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, L. Dkk. (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta. Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi. Vol 4. Nomor.1. Fakultas Magister Manajemen Farmasi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Sedarmayanti.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, S. P.(2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simaremare, C. Dw. & Isyandi, H.B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VII. No. 3. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Sitinjak, Lulu Novena.(2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 60. Nomor 2. Fakultas Ilmu Asministrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Soetjipto, Budi W.(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Sopiah.(2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: PT.Amdi.
- Sudana, I Wayan. & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak

- Sari Restaurant Kintamani. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, Nomor. 7. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Sugiyono.(2017). Memahami penelitian Kuantitatif. Bandung: ALFABETHA
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Caps.
- Supatmi, M. E. Dkk (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Profit. Vol. 7. No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. Jurnal Economia. Volume. 11. Nomor. 2. Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.
- Susiawan, S. & Abdul, Muhid. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada PT Barata Indonesia (persero) Gresik. Jurnal Psikolog Indonesia. Vol. 4 Nomor. 03. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sutikno, S. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M.(2014).Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Tyssen, Theodore.(2011). Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula. Jakarta: Alih bahasa Hadyana.
- Umar, Husein.(2007). Riset penelitian Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- 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. Volume. 16. Nomor. 03. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wibowowati, J. I.(2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ( Study Kasus pada Home Industri My Bakery). Jurnal Adminika. Vol 3. Nomor 1. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
- Yani, M.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yukl, Gary.(2015). Kepemimpinan dalam organisasi. Edisi ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.
- Zainal, V . R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada