PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO

NASKAH PUBLIKASI

DisusundanDiajukanuntukMemenuhiTugasdan Salah SatuSyaratMenyelesaikanStudipada ProgramSarjanaFakultasEkonomi danBisnis Program StudiManajemenUniversitasMuhammadiyah Surakarta

Disusunoleh:

HERA ARMITASARI
B 100120214

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

HERA ARMITASARI
B100120214

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

Basworo Dibyo, SE, MS.i

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :
PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO

Yang disusun oleh :

HERA ARMITA SARI

B100120214

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jumat, 23 September 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Jati Waskito, SE, M.Si
   (Ketua Dewan Penguji) (.....)
2. Drs. Ma'ruf, MM
   (Sekretaris Dewan Penguji) (.....)
3. Basworo Dibyo, SE, M.Si
   (Anggota Dewan Penguji) (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, SE, M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 September 2016

HERA ARMITASARI
B 100120214

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kompesasi, motivasi dan lingkungan kerja diyakini mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo yang berjumlah 55 responden. Data digunakan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Bergandadengan menggunakan program SPSS 21,0 for windows.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo. Implikasi dalam penelitian ini, kepuasan kerja karyawan, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja harus ditingkatkan

Kata Kunci : Kompensasi; Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja.

ABSTRAC

Job satisfaction is a reflection of one's job is the impact of the positive attitude of employees towards work and everything that is faced in their work environment. Kompesasi, motivation and work environment is believed to be capable of influencing employee satisfaction in achieving the goals set.

The purpose of this study was to determine whether the compensation, motivation and work environment directly significant effect on employee job satisfaction. The population in this study are employees of PT. GujatiSukoharjo Top 59 totaling 55 respondents. Data used by the questionnaire technique. Data analysis technique used is Bergandadengan Linear Regression Analysis using SPSS 21.0 for windows.

Based on the analysis proved that compensation, motivation and work environment positive and significant impact directly on job satisfaction of employees at PT. Gujati Top 59 Sukoharjo. The implications of this research, employee job, Compensation, motivation ang The work environment must be improved.

Keywords: compensation; Motivation, work environment and job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semkin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Faktor yang menunjukan keunggulan

kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumberdaya manusia yang menggerakan faktor-faktor produksi tersebut, sumber- sumber yang dimiliki tidak akan produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan (Simamora, 2006:15)

Menurut Luthans (1998:142) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kompensasi menjdi daya tarik tersendiri bagi karyawan karena kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi setiap individu dalam bekerja sangat mempengaruhi bagaiaman mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen harus mampu memiliki kemampuan untuk memahami karakteristik setiap individu.motivasi adalah pendorong bagi seseorang untuk berprilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosioanal yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.

Lingkungan kerja adalah Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Wursanto (2003:301) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologi, yang bisa memberikan hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktifitas yang tinggi.

Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian di PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.karena dengan pemberian Kompensasi akan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja namun tanpa adanya Motivasi dan Lingkungan Kerja maka kerja karyawan tidak akan maksimal. jadi dengan adanya kemauan juga diiringi dengan motivasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dengan berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Populsi menurut Sugiyono (2010:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada sampel.

Teknik Purposive Sampling adalah teknik yang digunakan jika populasinya adalah manusia. Tekik ini dapat mewakili jumlah populasi Purposive Sampling adalah teknik yang memiliki sampele dengan mempertimbangkan berdasarkan criteria yang dimaksud adalah sample harus terbagi dari masing-masing departemen PT. GUJATI 59 UTAMA SUKOHARJO dengan presentase seimbang dari departemen satu dengan departemen lainnya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2010:199). Pembagian kuesioner dilakukan dengan membagi form untuk pengisian data yang tersedia untuk para karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Mulai langkah ini akandiambil kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam hal ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien destriminasi.Model regresi

merupakan model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih. Persamaan regresi linier berganda yang dihunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y+a+(b_1X_1)+(b_2X_2)+(b_3X_3)+e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1,b_2,b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error Term

Tahapan yang dilakukan dalam melakukan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

3.1.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknay pengaruh cecara linier antara variabel bebas dan terikat.

1. jika t hitunga $\leq$ t table makaH_o ditolak dan menerima H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat.
2. Jika t hitung $\geq$ t table maka H_o diterima dan menolak H_a , arinya ada pengaruh antara variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat.

3.1.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama.

1. Apabila F hitung $\leq$ F table maka H_a diterima dan $H_o$ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara silmultan terhadap variabel terikat.
2. Apabila F hitung $\geq$ F table maka $H_a$ditolak danH_o diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.1.3 Koefisien Detreminasi (R^2)

Koefisien Detreminasi (R^2) digunakan untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.Nilai koefisien detreminasi adalah anatra nol dan satu.nilaiR^2 yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan kompesasi terhadap kepuasan kerja. hal tersebut ditunjukan dari hasil uji t hitung sebesar 2,085 dengan signifikansi 0,042. Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. hal tersebut ditunjukan dari hasil uji t hitung sebesar 2,456 dengan signifikansi 0,017. Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. hal tersebut ditunjukan dari hasil uji t hitung sebesar 2,659 dengan signifikansi 0,010.

Terhadap pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukan dari hasil F hitung sebesar 5,355 dengan signifikansi 0,003 dan persamaan regresi Y = -0,469 + 0,275 X_1 + 0,172 X_2 + 0,524 X_3+ e. Berdasarkan penelitian ini kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 19,5% dan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Dalam penelitian ini masih banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tiga variabel yang mungkin memilih untuk diteliti yaitu hany meneliti variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkn hasil penelitian, berikut ini saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gujati 59 Sukoharjo sebagai berikut: Bagi perusahaan perlu adanya kompensasi atau tunjangan dan insentif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itusendiri. Karena banyaknya karyawan yang mungkin desebabkannya kurang motivasi diharapkan PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo untuk selalu memberikan motivasi kerja. Lingungan yang kurang kondusif berdampak pada berkurangnya produktivitas karyawan oleh karena itu perusahaan perlu member

perhatian supaya tercipta lingkungan yang kondusif agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja baik lingkungan fisik maupun dilingkungan non fisik.

Peneliti dimasa mendatang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga kepuasan kerja karyawan pada PT. Gujati 59 Utama Sukoharjo bisa lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari , Agus 1994. *Manajemen Produksi: Perencanaan sistem produksi.*Yogyakarta : BPFE.

As'ad, Moh. 1995. *Psikologi perusahaan*, Yogyakarta : Liberty.

Bintoro, Leonardus S. 2010. *Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS19,* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, 1996.*Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada Univercity pesss.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kolter, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran*, edisis millennium, jilid 1. Jakarta: PT. Perhalindo.

Luthans. 1998. *Organisasional Behavior.* Third Edition. New York: The McGraw Hill Campanien Inc.

Nitisemito, Evan. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya sejati Vidyatama.*Universitas khatolik Soegijapranata Semarang.

Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :*Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Gravindo Persada.

Robbin, Stephans. 2002. *Prisip-prinsip* Perilaki *Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Fdisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN