

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SRI REJEKI ISMAN (SRITEX)
SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ANISSA BUDI UTAMI

B100150024

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SRI REJEKI ISMAN (SRITEX)
SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ANISSA BUDI UTAMI

B100150024

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

(Imron Rosyadi, S.E., M.Si.)

NIK. 648

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
SRI REJEKI ISMAN SUKOHARJO**




Oleh :

ANISSA BUDI UTAMI

B100150024

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada hari Senin, 24 Juni 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan dewan penguji:

1. Ihwan Susila, S.E., M.Si, P.hD.
(Ketua Dewan Penguji) 
2. Imron Rosyadi, S.E., M.Si.
(Sekertaris Dewan Penguji) 
3. Muhammad Sholahuddin, S.E, M.Si.
(Anggota Dewan Penguji) 

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah 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, 24 juni 2019

Penulis



ANISSA BUDI UTAMI

B100150024

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SRI REJEKI ISMAN (SRITEX)
SUKOHARJO**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT Sri Rejeki Isman Tbk. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dengan metode non *probability* sampling. Teknik analisa data menggunakan Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. 2) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh kepuasan kerja. 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to analyze the comparison, work environment and organizational culture of job satisfaction in the company PT Sri Rejeki Isman Tbk. The sample in this study won 50 employees of PT Sri Rejeki Isman Tbk using a questionnaire to collect data. The sampling technique is a non probability sampling method. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of this study prove

that: 1) compensation has no effect on job satisfaction. 2) The work environment does not have the effect of job satisfaction. 3) Organizational culture has an interest in job satisfaction.

Keywords: *compensation, work environment, organizational culture and job satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi memiliki harapan untuk perubahan, tentunya mengarah pada kemajuan perusahaan dan perkembangan yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan diharapkan memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dapat merekrut karyawan yang memiliki keahlian dan kinerja yang baik atau dapat juga meningkatkan kinerja karyawan agar pekerjaannya dapat memuaskan dan perusahaan dapat perkembangan yang baik. Untuk usaha pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih baik, permasalahan yang dihadapi akan lebih beragam seiring dengan berkembangnya teknologi. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya kesamaan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kompensasi, karena dengan diberikan kompensasi maka ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya.

Kompensasi ada dua kelompok yaitu bentuk finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yaitu kompensasi yang diterima langsung oleh karyawan terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji yaitu bayaran yang dibayarkan untuk karyawan secara teratur, tahunan, bulanan atau mingguan. Tunjangan adalah

kompensasi dari perusahaan untuk karyawannya yang dianggap telah berkerja sama dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi dalam bentuk non finansial pemberian kompensasi kepada karyawan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang layak. Karyawan akan merasa nyaman, senang dan suasana psikologis dan sosialnya bersifat positif bila lingkungan kerja memberikan kebijakan dan aturan yang baik dan jelas.

Dalam kehidupan manusia tidak akan lepas dari lingkungannya, manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang sangat erat. Manusia diharuskan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya, demikian pula para pekerja tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa keadaan bentuk fisik yang dapat mempengaruhi langsung pekerja seperti peralatan kerja yang digunakan dan suhu udara sekitar lingkungan kerja. Langkah terbaik yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan pendekatan mengenal fisik kemudian memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Sedangkan lingkungan non fisik keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dengan atasan atau hubungan antara pekerja dengan pekerja lainnya. Perusahaan seharusnya menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antar atasan dan pekerja atau pekerja dengan pekerja lainnya.

Membangun budaya perusahaan salah satu hal yang paling penting yang harus ditentukan oleh perusahaan. Tujuan dari budaya perusahaan itu sendiri yaitu untuk mengubah sikap perilaku karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan yang akan dilalui. Peran dari budaya perusahaan itu sendiri adalah sebagai wujud identitas diri karyawan dan untuk membedakan antara perusahaan lainnya. Budaya perusahaan mempermudah membentuknya komitmen dan pemikiran yang kuat daripada

kepentingan pribadi. Memperkuat standar perilaku perusahaan untuk membangun pelayanan kepada konsumen. Budaya perusahaan merupakan metode peraturan yang dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung perubahan dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan. Budaya perusahaan merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencerminkan keyakinan para karyawan seperti apa perilaku dan apa yang harus dilakukan didalam sebuah perusahaan. Budaya perusahaan memiliki visi jelas yang dikomunikasikan oleh manajemen perusahaan untuk semua anggota perusahaan. Untuk mencapai dan mempengaruhi tingkat kinerja yang bersaing dalam lingkungan ekonomi global saat ini budaya perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini pada karyawan pada PT. Sritex Sukoharjo yang ada di HRD dan Karyawan Garment. Berdasarkan rumusan masalah maka jenis penelitian ini tergolong pada penelitian metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian teknik pengambilan sampel dengan acak atau random sampling. oleh karena itu penggunaan metode ini untuk menyesuaikan antara raelita dengan teori yang ada. Sampel yang diambil adalah para karyawan PT. Sritex Sukoharjo sebanyak 50 responden untuk melakukan pengisian angket. Pengambilan sampel dipilih dengan menggunakan teknik *quota sampling*. *Quota sampling* adalah teknik penentuan sampel sebanyak jumlah yang ditentukan oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen item-item pengumpulan data kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis data yang

digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji F, uji T dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uji validitas, keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid, dan pada uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel, dari uji asumsi klasik dari uji normalitas dinyatakan normal, pada uji multikolinieritas bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas pada model regresi tersebut, pada uji otokorelasi bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari masalah otokorelasi, dan pada uji heterokedastisitas bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas, sehingga untuk selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

3.1 Uji hipotesis

3.1.1. Analisis Regresi Berganda

Dari hasil uji asumsi klasik dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, bebas multikolinieritas, tidak terdapat otokorelasi, dan bebas dari gejala heterokedastisitas. Dengan begitu maka data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dapat menggunakan model regresi linear berganda.

Table 1 Hasil

Analisis Regresi

Parameter	Koefisien Regresi	Beta	t-Statistik	Probabilitas
(Konstanta)	7.5556		1,860	0,69
Kompensasi	0,204	0,106	0,978	0,333
Lingkungan Kerja	0,175	0,227	1,550	0,128**

Budaya Organisasi	0,312	0,497	3,386	0,001**
----------------------	-------	-------	-------	---------

F-Statistik = 13,062

Signifikansi F = 0,05*

R-Squared = 0,460

Keterangan:

* signifikan pada $\alpha = 1\%$

** signifikan pada $\alpha = 5\%$

*** signifikan pada $\alpha = 10\%$

Sumber: Data sekunder yang diolah.

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada table 1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,556 + 0,204 \text{ Kompensasi} + 0,175 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,312 \text{ Budaya Perusahaan} + e$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut. Dapat diterangkan:

- 1) Koefisien regresi X_1 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi aspek kompensasi, semakin tinggi kepuasan kerja.
- 2).Koefisien regresi X_2 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi aspek lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja.
- b. Koefisien regresi X_3 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi aspek budaya perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja.

3.1.2. Uji F

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.1 nilai F hitung sebesar 13,062 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas F hitung jauh lebih kecil dari 0,03 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya perusahaan dapat menjelaskan varian kepuasan kerja karyawan.

3.1.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan pada tabel 3.1 menunjukkan untuk hasil perhitungan diperoleh Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,425. Menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan sebesar 42,5% dan sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh model lainnya.

3.1.4. Uji t

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial, antara lain:

- 1) Variabel Kompensasi diketahui nilai t_{hitung} (0,978) lebih kecil dari pada t_{tabel} (1,679) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,333 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_1 diterima, artinya Kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex.
- 2) Variabel Lingkungan kerja diketahui nilai t_{hitung} (1,555) lebih kecil dari pada t_{tabel} (1,679) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,128 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H_2 diterima, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex Sukoharjo.
- 3) Variabel Budaya Perusahaan diketahui nilai t_{hitung} (3,386) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,679) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$.

Oleh karena itu, H_3 ditolak, artinya Budaya Perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sritex Sukoharjo.

4. PENUTUP

Dari hasil uji asumsi klasik dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini semuanya berdistribusi secara normal tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terdapat otokorelasi, bebas dari gejala heterokedastisitas. Dengan ini data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dapat menggunakan pengujian model regresi linear berganda, agar asumsi-asumsi yang ada pada model regresi linear berganda dapat terpenuhi. Hasil penelitian untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil uji regresi linear berganda dan uji parsial (uji t).

4.1 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penulisan skripsi ini. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

- 1) Variabel Independent yang diteliti hanya terbatas pada Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya Perusahaan
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan terbatas yaitu karyawan HRD dan Garment di lingkup perusahaan PT. Sritex Sukoharjo.

4.2 Saran

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka saran yang diberikan oleh peneliti untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan. Maka disarankan pada perusahaan PT. SRITEX SUKOHARJO, lebih meningkatkan kompensasi

finansial dan non finansial yang adil oleh semua karyawan, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki dan dirawat dengan baik supaya nyaman. Meningkatkan evaluasi dan meningkatkan disiplin kerja, kualitas kinerja dan keselamatan kerja karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Bagi Penelitian Mendatang
 - a. Peneliti yang akan datang disarankan mrngembangkan variabel penelitian dan mengkombinasi dengan variabel lainnya
 - b. Penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti diperusahaan lain atau perusahaan sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina L., Pahrudin C., dan Wildan. (2017). *Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan pada Transportasi Udara*, 2-3
- Leonardo E., dan Andreani F., (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*, 1-4
- Permadi Y., dan Susana W., (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*
- Sulistiawan D., Riadi S., dan Maria S. (2017) *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.*
- Mundakir., dan Zainuri, (2018) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*
- Kholil, Abdul. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.* Jurnal Ekonomi.
- Ahmed, Mashal. 2014. *The impact of indirect compensation on employeepformance: an overview.* Jurnal ISSN vol 4.

- Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 2(1), pp:155-168.
- Ardana, Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Golung, Hana D. 2013. *Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado*. Jurnal EMBA vol 1.
- Kholil, Abdul. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ekonomi.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp: 215-228