

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### **4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki – Laki	63
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang jumlah laki-laki memiliki jumlah 63 orang.

###### **2. Umur Responden**

Gambaran umum berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>
20-25 Tahun	25
26-30 Tahun	24

31-35 Tahun	14
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur yang paling dominan adalah responden dengan umur 20 – 25 tahun sebanyak 25 orang.

### 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SMA	53
D3	5
S1	5
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan yang paling dominan adalah SMA sebanyak 53 orang.

### 4. Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Untuk mengetahui Masa Kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1-3 Tahun	23
4-7 Tahun	32
> 8 Tahun	8
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang paling dominan adalah masa kerja 4 – 7 tahun sebanyak 32 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 63 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pencahayaan diruang kerja mampu membuat karyawan nyaman bekerja	8	12.7	33	52.4	21	33.3	1	1.6	0	0
2	Cahaya yang masuk diruang kerja tidak terlalu mengganggu proses bekerja	13	20.6	27	42.9	18	28.5	5	7.9	0	0
3	Sirkulasi udara sudah membuat karyawan nyaman dalam bekerja	9	14.3	23	36.5	22	34.9	9	14.3	0	0

4	Udara yang masuk dalam ruangan kerja tidak tercampur bau limbah	6	9.5	29	46.0	25	39.7	3	4.8	0	0
5	Suara yang dihasilkan mesin pabrik tidak mengganggu karyawandalam bekerja	10	15.9	32	50.8	19	30.3	2	2.2	0	0
6	Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan kondisi ruangan kerja yang bising	15	23.8	27	42.9	17	27.0	4	6.3	0	0
7	Pemilihan warna dinding membuat karyawan nyaman dalam bekerja	12	19.0	24	38.1	22	34.9	5	7.9	0	0
8	Warna dinding ruangan tidak mencolok	7	11.1	22	34.9	29	46.0	5	7.9	0	0
9	Suhu didalam ruangan kerja	12	19.0	25	39.7	22	34.9	4	6.3	0	0

	tidak mengganggu karyawan dalam bekerja										
10	Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kondisi suhu didalam ruangan	10	10.9	25	39.7	24	38.1	4	6.3	0	0
11	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	13	20.6	28	44.4	19	30.2	3	4.8	0	0
12	Fasilitas yang diberikan perusahaan baik itu transportasi maupun peralatan dalam bekerja	15	23.8	26	41.3	18	28.6	4	6.3	0	0
13	Karyawan memiliki hubungan yang baik satu sama lain	11	17.5	33	52.4	19	30.2	0	0.0	0	0
14	Terdapat	9	14.3	32	50.8	21	33.3	1	1.6	0	0

	komunikasi yang baik karyawan dengan atasan										
15	Karyawan diberikan kesempatan untuk memiliki posisi yang baik diperusahaan	11	17.5	31	49.2	17	27.0	4	6.3	0	0
16	Karyawan yang memiliki prestasi baik akan mendapat kenaikan jabatan oleh perusahaan	9	14.3	23	36.5	21	33.3	10	15.9	0	0
17	Karyawan diberikan jaminan keamanan oleh perusahaan	6	9.5	31	49.2	22	34.9	4	6.3	0	0
18	Adanya satuan keamanan yang menjaga karyawan agar tetap aman dalam menjalankan pekerjaannya	9	14.3	31	49/2	21	33.3	2	3.2	0	0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Lingkungan Kerja adalah pernyataan 6, dengan pernyataan karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan kondisi ruangan kerja yang bising. Dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (23.8). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 17 dengan pernyataan Karyawan diberikan jaminan keamanan oleh perusahaan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (9.8%).

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan telah sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah	12	19.0	26	41.3	20	31.7	5	7.9	0	0
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan posisi yang ditempati	7	11.1	25	39.7	24	38.1	7	11.1	0	0
3	Bonus yang	9	14.3	29	46.0	22	34.9	3	4.8	0	0

	diberikan sesuai dengan hasil target yang telah dicapai										
4	Bonus diberikan bersamaan dengan pencapaian target yang telah didapat	10	15.9	33	52.4	18	28.6	2	3.2	0	0
5	Karyawan mendapatkan hak cuti tahunan oleh perusahaan	14	22.2	29	46.0	18	28.6	2	3.2	0	0
6	Karyawan mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahunnya	12	19.0	25	39.7	21	33.3	5	7.9	0	0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Kompensasi adalah pernyataan 5, dengan pernyataan “Karyawan mendapatkan insentif apabila mampu melebihi target yang ditetapkan perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (22.2%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 2 dengan pernyataan “Karyawanmendapatkan hak cuti tahunan oleh perusahaan.” dengan



jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (11.1%).

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memiliki keberagaman tugas dalam pekerjaannya	12	19.0	28	44.4	21	33.3	2	3.2	0	0
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan berbagai cara	13	20.6	29	46.0	18	28.6	3	4.8	0	0
3	Perusahaan memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan seperti mes dan transportasi	11	17.5	25	39.7	21	33.3	6	9.5	0	0
4	Lingkungan kerja karyawan terjaga	7	11.1	28	44.4	23	36.5	5	7.9	0	0

	keamanannya										
5	Gajiyang diterima sesuai hasil kerja karyawan	10	15.9	28	44.4	21	33.3	4	6.3	0	0
6	Gaji yang diberikan sudah adil berdasarkan posisi yang ditempati	14	22.2	35	55.6	14	22.2	0	0.0	0	0
7	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan pendidikan karyawan	11	17.5	24	38.1	25	39.7	3	4.8	0	0
8	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	8	12.7	24	38.1	29	46.0	2	3.2	0	0
9	Rekan kerja	11	17.5	27	42.9	23	36.5	2	3.2	0	0

	sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan										
10	Rekan kerja memberikan saran dalam meningkatkan hasil kerja	11	17.5	24	38.1	21	33.3	7	11.1	0	0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Kepuasan Kerja adalah pernyataan 6 dengan pernyataan “Gaji yang diberikan sudah adil berdasarkan posisi yang ditempati” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (22.2%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan “Lingkungan kerja karyawan terjaga keamanannya” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (11.1%).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji

validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,698	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,598	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,687	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,700	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,626	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,621	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,560	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,563	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,736	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,763	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,560	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,484	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,488	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,755	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,500	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,748	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,496	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,989	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan

bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,627	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 2	0,666	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 3	0,831	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 4	0,681	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 5	0,707	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 6	0,645	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kompensasi(X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Kompensasi(X2) dinyatakan karena valid  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Pernyataan
Butir 1	0,656	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 2	0,550	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 3	0,515	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 4	0,588	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 5	0,664	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 6	0,712	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 7	0,521	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 8	0,521	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid
Butir 9	0,662	0,254	$r$ hitung > $r$ tabel	Valid

Butir 10	0,612	0,254	r hitung > r tabel	Valid
----------	-------	-------	--------------------	-------

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005, p.110)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja	0.802	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi	0.790	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja	0.795	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0.802 untuk Lingkungan Kerja(X1) dengan tingkat reliable sangat0.790 untuk variabel Kompensasi (X2) dengan tingkat sangat tinggi, dan 0.795 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) yang artinya tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Sig < 0,005 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila Sig > 0,005 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja	0,807	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kompensasi	0.504	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kepuasan Kerja	0.418	0,05	Sig > 0,05	Normal

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* dengan tingkat signifikan diperoleh  $0.0807 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kompensasi(X2) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0.504 > 0,05$  maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0.418 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Alpha	Keterangan
X1	1.428	0.05	Linier
X2	2.704	0.05	Linier

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

##### 1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier



2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

**Variabel X1 terhadap Y**

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Fhitung = 1.428 < Ftabel yaitu 3.16. Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**Variabel X2 terhadap Y**

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Fhitung = 2.704 < Ftabel yaitu 3.16. Dengan demikian Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**4.4 Hasil Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

b1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Lingkungan Kerja )

b2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Kompensasi )

X<sub>1</sub> =Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Kompensasi

**Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi**

Model	B	Sig
(Constant)	22,668	,000
Kompensasi Finansial	,226	,045
Kompensasi	,024	,939

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2016*

Dari tabel 4.15 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 22.668 + 0.267(X1) + -0.024(X2)$$

1. Koefisien konstanta (Y)
  - a) Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah Kepuasan tetap sebesar 22.668 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
2. Koefisien (X1)
  - b) Setiap penambahan 1 satuan variabel (X1) maka (Y) akan bertambah sebesar 0.226 satuan.
3. Koefisien (X2)
  - c) Setiap penambahan 1 satuan variabel (X2) maka (Y) akan bertambah sebesar -0.024 satuan.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja	0.397	0,158

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0.158 (15.8%) Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Lingkungan Kerja(X1) dan Kompensasi(X2), dan sisanya 74.2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan Lingkungan Kerjadan Kompensasi secara bersama terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.397 (3.97%).

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai lingkungan kerja(X1) terhadap kepuasan kerja (Y), dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho= Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Ha= Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

**Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji t Lingkungan Kerja**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
X1 terhadap Y	3.381	1.67022	t hitung > t tabel	Berpengaruh

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.381 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=63-2=61$ ) adalah 1.67022 jadi  $t_{hitung}(3.381) > t_{tabel}(1.67022)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

## 2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0$  = Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

$H_a$  = Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

di Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t Kompensasi**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
X2 terhadap Y	2.592	1.67022	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Berpengaruh

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variable Kompensasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.592 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=63-2=61$ ) adalah 1.67022 jadi  $t_{hitung}(2.592) > t_{tabel}(1.67022)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : Lingkungan Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Ha : Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
X1,X2 terhadap Y	5.625	3.15	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Berpengaruh

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 3$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n - k = 63 - 3 = 60$  sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3.15 dan  $F_{hitung}$  5.625.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5.625 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) sebesar 3.15. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan

Kerja(X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah**

Lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadapkepuasan kerja.Berdasarkan hasil uji t yang dapat dilihat pada nilai beta, maka dapat diketahui hubungan antara lingkungan kerja (X1) terhadapkepuasan kerja (Y).Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan menjadi lebih baik. Karena terjaganya situasi dan kondisi pada lingkungan kerja baik itu pada area kerja maupun hubungan dengan atasan. Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawanakan merasa nyaman dalam bekerja agar terciptanya kepuasan kerja pada setiap karyawan.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 lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas, 2013). Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar PT. Kalirejo Lestari ditempat karyawan bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang

dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t yang dapat dilihat pada nilai beta, maka dapat diketahui hubungan antara kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka akan terciptanya kepuasan pada karyawan, oleh karena itu kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan. Sehingga dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah**

Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kalirejo

lestari lampung Tengah. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pada kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan karena karyawan merasa nyaman dengan suasana yang ada pada perusahaan sehingga akan dapat bekerja secara optimal. Selain itu pemberian kompensasi yang sesuai juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan kompensasi selain gaji yaitu tunjangan kesehatan, bonus, inventaris dan lain-lain sehingga akan meningkat rasa kepuasan pada benak karyawan. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaan. Gibsons dalam Harsono (2009:81) menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Gomes dalam Harson (2009:81) menyebutkan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif. Brahmasari dan Suprayetno (2009:128) mengatakan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik.