PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI

SKRIPSI

Oleh :

Miratul Khikayah

1612110303

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2020

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Program Studi Manajemen

Oleh :

Miratul Khikayah

1612110303

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2020

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, September 2020

Miratul Khikayah
NPM.1612110303

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI**

NAMA : **Miratul Khikayah**

NPM : **1612110303**

JURUSAN : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **JURUSAN MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Zuriana, S.E., M.M.
NIK. 00380502

Ketua Program Studi,

Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada September 2020 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : Miratul Khikayah
NPM : 1612110303
Jurusan : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Penguji 1	Aswin. S.E.. M.M_	
2. Penguji 2	Stefanus Rumangkit. S.E..M.Sc_	

Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi
IIB Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singagerda, SE.,M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT IDUP

Penulis bernama Miratul Khikayah, dilahirkan di Way Kanan, Lampung pada tanggal 06 februari 1997. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Akmad Ma'afi dan Ibu Khamidah.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Bandar Dalam dan diselesaikan pada tahun 2010. Sekolah Menengah Pertama (MTS) di MTS PLUS Walisongo Propau Kota Bumi dan diselesaikan pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (MA) di MA PLUS Walisongo dan Lulus pada tahun 2016.

Tahun 2016, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Institutte Bussiness and informatics (IBI) Darmajaya. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Desa Margacatur Kecamatan Kalianda Kabupaten lampung selatan pada tahun 2019

Bandar Lampung, September 2020

Miratul Khikayah

NPM.1612110303

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat allah swt yang selalu memberikan limpahan rahmat dan hidayah-nya sehingga skripsi ini dapat terselesaukan. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Dengan ketulusan dan kerendahan hati,saya

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk orang yang sangat kucintai dan kusayangi ibunda dan Ayahhanda Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga,kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu Khamidah dan Bapak Akhmad Ma'afi yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, yang selalu memanjatkan do'a dan cinta kasih untuk putrimu ini yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal putrimu ini untuk membuat Ibu bahagia. Karena ku sadar selama ini belum bisa berbuat apa yang kalian inginkan. Mungkin tak dapat ku berucap, namun hati ini selalu bicara, bahwa aku sangat menyayangi kalian.

Teruntuk Nenekku mbok Sumi terimakasih atas support dukungan dan doa yang selalu mbok panjatkan sehingga aku bisa menyelesaikan karyaku ini.

Teruntuk Adikku Nasruddin yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Teruntuk bibiku Wulida yang selalu memberikan semangat,motivasi,doa,dan dukungan baik moril dan materil dalam pendidikanku.

Teruntuk teman dan sahabatku Ayu Fhadila dan Geri Adis Saputra S.E. terimakasih telah memberikan support,mengorbankan waktu dan pikiran kalian untukku

Para Pendidik dan Almamaterku Tercinta IIB Darmajaya, khususs nya IBU Zuriana S.E,M.M Selaku pembimbing, Ibu Aswin S.E M.M dan Stefanus Rumangki,S.E,M.Sc selaku pembahasan skripsi

MOTTO

JANGAN MENUNDA SHALAT! NANTI ALLAH MENUNDA PERMINTAANMU JUGA. SHALATLAH WALAU KAU TIDAK BAIK!

(MIRATUL KHIKAYAH)

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI

Oleh:

Miratul Khikayah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari. Jenis penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari yang berjumlah 308 karyawan. Metode penarikan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana pengambilan sample berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti sampel pada penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari yang berjumlah 35 karyawan. Hasil penelitian kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kata Kunci : Kompetensi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Dan kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, SE,M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
5. Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi IIB Darmajaya, Dr. Faurani Santi Singagerda, SE.,M.Sc
6. Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Aswin, S.E., M.M
7. Ibu Zuriana, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi
8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
9. Kedua orang tuaku, Bapak dan Mamak yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
10. Adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
11. Kepada keluarga besar yang selalu menegur dan, pembimbing tiada henti memberikan semangat semangat dan para sahabat dan teman teman yang selalu menemani,dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat suatu karya tulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang jauh lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, September 2020

Penulis,

Miratul Khikayah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
RIWAYAT HIDUP v
PERSEMBAHAN vi
MOTTO vii
ABSTRAK.....viii
PRAKATA x
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR.....xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....xx

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian 6
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek 6
1.3.2 Ruang Lingkup Objek 7
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian 7
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian 7
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....7
1.4 Tujuan Penelitian 7
1.5 Manfaat Penelitian. 7
1.5.1 Bagi Perusahaan.....7
1.5.2 Bagi Institut 8
1.5.1 Bagi Peneliti Berikutnya.....8
1.6 Sistematika Penulisan.....8

BAB II LANDASAN TEORI 10
2.1 Kepuasan Kerja 10
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 11
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja 12
2.2 Kompensasi 12
2.2.1 Pengertian Kompensasi 12
2.2.2 Jenis Kompensasi 13
2.2.3 Pengertian Kompensasi Finansial 14
2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial 15
2.3 Lingkungan Kerja 15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 15
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 16
2.3.3 Kategori Lingkungan Kerja 17
2.3.4 Lingkungan Kerja Fisik 17
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik 18
2.4 Penelitian Terdahulu 20
2.5 Kerangka Penelitian 22
2.6 Hipotesis 23

BAB III METODE PENELITIAN 26
3.1 Jenis Penelitian..... 26
3.2 Sumber Data 26
3.3 Metode Pengumpulan Data 27
3.4 Populasi dan Sampel 27
3.4.1 Populasi 27
3.4.2 Sampel..... 27
3.5 Variable Penelitian..... 28
3.5.1 Variable Penelitian Independen 28
3.5.2 Variable Penelitian Dependen 28
3.6 Definisi Operasional Variabel 29
3.7 Uji persyaratan instrumen..... 29
3.7.1 Uji Validitas..... 29
3.7.2 Uji Reliabilitas 30
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data..... 30
3.8.1 Uji Normalitas..... 30
3.8.2 Uji Linearitas 31
3.8.3 Uji Multikolinearitas 31
3.9 Metode Analisis Data..... 32
3.9.1 Regresi Linier Berganda..... 32
3.10Metode Analisis Data 33
3.10.1 Uji Parsial (Uji-T) 33
3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)..... 34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 35
4.1 Deskripsi Data 35
4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden 35
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden 37
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen 40
4.2.1 Hasil Uji Validitas 40
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 42
4.3 Hasil Uji Persyaratan Anlisis Data 42
4.3.1 Hasil Uji Normalitas 42
4.3.2 Hasil Uji Liniertitas 43
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas 44
4.4 Hasil Analisis Data 44
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 44
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T) 45
4.4.3 Hasil Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F) 47
4.5 Pembahasan 48
4.5.1 Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari 48
4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari 49
4.5.3 Pembahasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari 49

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 51
5.1 Simpulan 51
5.2 Saran 51
5.2.1 Saran bagi Perusahaan 51
5.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya 52

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Tiap Bagian PT. Prabutirta Jaya Lestari 28
Tabel 3.2 Kriteria Pemilihan Sampel 28
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel 29
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r 30
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 35
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia 36
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja 36
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial 37
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik 38
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja 39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial 40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik 41
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 41
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas 42
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas 42
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas 43
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas 44
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 44
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) 45
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f) 47

DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari..... ….....3

Grafik 1.2 Hasil Pra Survei Faktor Ketidakpuasan Kerja Karyawan Bagian Prduksi PT. Prabutirta Jaya Lestari.. ….....4

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... ….....21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Lampiran II Hasil Jawaban Kuisioner

Lampiran III Hasil Uji Karakteristik Responden

Lampiran IV Hasil Uji Frequensi Jawaban Variabel

Lampiran V Hasil Uji Validitas

Lampiran VI Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran VII Hasil Uji Normalitas

Lampiran VIII Hasil Uji Liniearitas

Lampiran IX Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran X Hasil Uji Regresi Berganda

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja sebuah perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena kepuasan kerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, karyawan akan berusaha semaksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja akan meningkat secara optimal. Namun jika karyawan memiliki tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ketidakpuasan merupakan awal dari masalah yang akan muncul di dalam perusahaan seperti ketidakhadiran, konflik antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja serta perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, menurunnya motivasi kerja, menurunnya sikap kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Penting sekali mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan karena, ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya tentu akan berdampak pada kinerja yang lebih maksimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya seperti gaji, tunjangan, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja dan lain-lain. Hal tersebut harus diberikan oleh perusahaan supaya karyawan dapat merasa puas sehingga dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.

Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan akan menentukan sikap karyawan baik terhadap pekerjaannya maupun perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki

perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan yang dilakukannya. Aoliso (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya yang terlihat dari perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

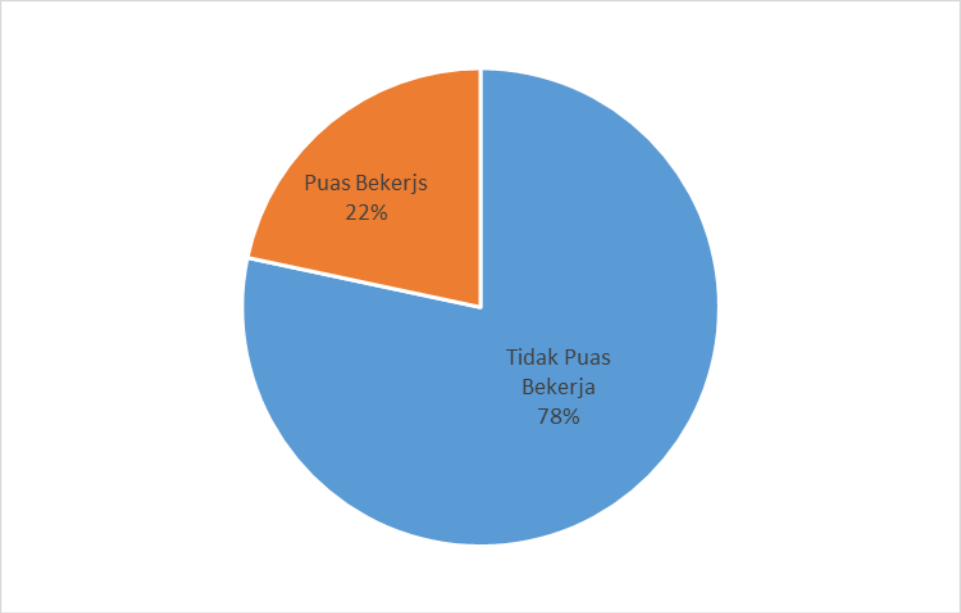
Salah satu perusahan yang memiliki masalah terkait kepuasan kerja karyawan yaitu PT. Prabutirta Jaya Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang PT. Prabutirta Jaya Lestari adalah perusahaan swasta nasional yang berada di Bandar Lampung, bergerak dalam bidang usaha industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek Tripanca. PT. Prabutirta Jaya Lestari didirikan pada 24 februari 1997. Produk-produk yang dihasilkan adalah Cup 150 ml, Cup 240 ml, Botol 330 ml, Botol 600 ml, Botol 1500 ml,dan Galon 19 lt. Lokasi pabrik terletak di Jalan W.A. Rahman No 21, Kelurahan Batu Putuk Kecamatan Teluk Betung Barat, Hutan, Kec. Hutan, Kabupaten Pesawaran, Lampung 35239.

Sebagai perusahaan yang bergerak di industri air minum dalam kemasan (AMDK)serta memiliki jumlah pangsa pasar cukup besar PT. Prabutirta Jaya Lestari haruslah memperhatikan proses produksi. Proses produksi merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan yang merupakan pusat pelaksanaan kegiatan bagi pengadaan barang apabila proses produksi berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada karyawan tetap bagian produksi dan sangat penting mengetahui tingkat kepuasan karyawan karena akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan pra survei terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini grafik 1.1 mengenai hasil pra survei kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari

Grafik 1.1

Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi

PT. Prabutirta Jaya Lestari



Sumber : Hasil Pra Survei, 2020

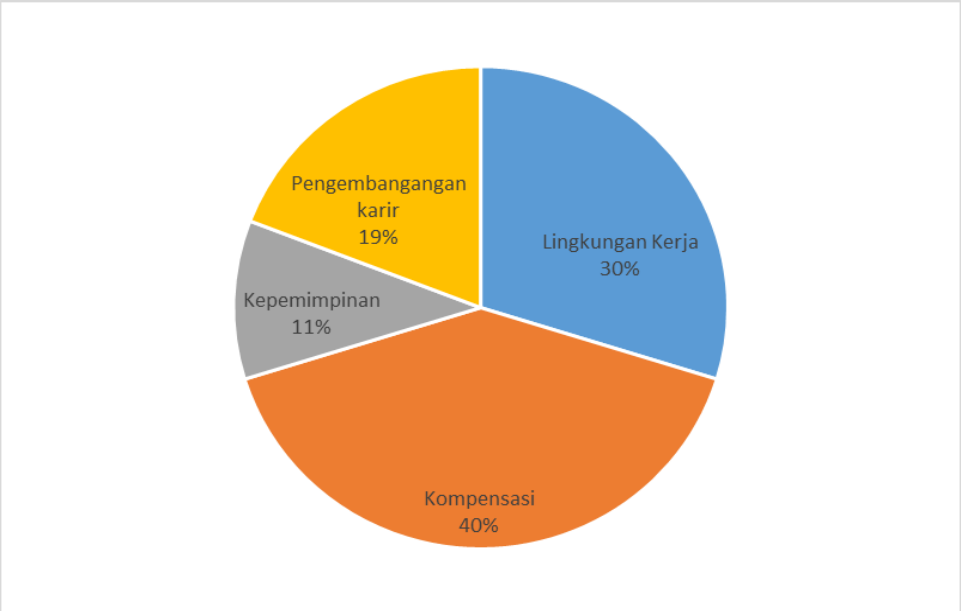
Berdasarkan grafik 1.1 mengenai hasil pra survei kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari, menjelaskan bahwa karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari memiliki tingkat kepuasan bekerja sebesar 22% dan tingkat ketidakpuasan dalam bekerja sebesar 78%. Hal ini menunjukan sebagian besar karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan semangat bekerja yang akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, berdasarkan beberapa riset terdahulu didapatkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut Septerina & Rusda Irawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Astuti & Iverizkinawati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Akhmal, Laia & Sari

(2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Sinurat (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu sangat penting bagi PT. Prabutirta Jaya Lestari untuk mengetahui faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja karyawan bagian PT. Prabutirta Jaya Lestari. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan pra survei terkait penyebab tingginya persentase tingkat ketidakpuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari. Berikut ini grafik 1.2 mengenai hasil pra survei faktor ketidakpuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari.

Grafik 1.2

Hasil Pra Survei Faktor Ketidakpuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari



Sumber : Hasil Pra Survey, 2020

Berdasarkan grafik 1.2 mengenai hasil pra survey faktor ketidakpuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari. Data tersebut menjelaskan, terdapat dua faktor yang memiliki tingkat persentase ketidakpuasan tertinggi yaitu kompensasi sebesar 40% dan lingkungan kerja sebesar 30%. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari merasa tidak puas dikarenakan faktor

kompensasi dan lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismantara (2019) yang menyatakan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Aoliso (2018) yang menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran intensif seperti komisi bonus bagi keuntungan, dan opsi saham. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Pemberian kompensasi finansial dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi finansial yang sesuai. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Ismantara (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Nugrahanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (base payment) upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus. Berikut ini tabel 1.1 mengenai daftar gaji karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari.

Tabel 1.1

Daftar Gaji Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

No	Bagian	Daftar Gaji
1	Gudang Bahan Baku	Rp. 2.250.000
2	Marketing	Rp. 2.550.000
3	Office	Rp. 2.300.000
4	Produksi	Rp. 2.200.000

Sumber : PT. Prabutirta Jaya Lestari, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai daftar gaji karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari. Data tersebut menjelaskan bahwa pemberian gaji yang tidak merata dikarenakan masih terdapat karyawan yang memiliki gaji masih dibawah UMR yang ditetapkan pemerintah daerah dan tidak adanya sistem insentif yang diberikan perusahaan sedangkan target jumlah produksi yang dilakukan sangat banyak. Masalah kompensasi finansial pada karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari pada karyawan bagian produksi mengindikasikan bahwa karyawan merasa tidak puasa dalam bekerja. Ismantara (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi finansial adalah gaji, upah dan insentif

Selain variabel kompensasi finansial yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, rasa puas dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja fisik yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Pangestu (2017) menyatakan bawah lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Eka (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain serta lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Masalah yang terjadi pada karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari mengenai lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan fisik yang kurang baik seperti tata ruangan yang tidak sesuai, serta sirkulasi udara yang kurang baik, ac yang tidak dingin, lampu yang tidak terang, kelengkapan sarana dan prasarana yang kurang memadai. Masalah lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari. Handayani (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah temperatur, kebisingan, getaran, penerangan dan sirkulasi udara.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepusan kerja karyawan dengan menguji dengan variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI"**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari ?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja PT. Prabutirta Jaya Lestari

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jalan W.A. Rahman No 21, Kelurahan Batu Putuk Kecamatan Teluk Betung Barat, Hutan, Kec. Hutan, Kabupaten Pesawaran, Lampung 35239.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai oktober 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencangkup metode penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Abian (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mepengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya

Maslichah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan bidang kemampuan masing-masing, memperoleh gaji atau upah yang sesuai, adanya lingkungan kerja yang nyaman sehinga karyawan mampu bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja.

Aoliso (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Sitinjak (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas

pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Astuti (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja (job statisfaction) dapat didefenisikan sebagai suatu peranan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya

Berdasarkan teori diatas teori kepuasan kerja yang paling relevan dengan fenomena penelitian adalah teori kepuasan kerja dari Aoliso (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sitinjak (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. Faktor fisik, meliputi faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan

besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Aoliso (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja yaitu seseorang dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Wahyu (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Wardani (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontraprestasi) atas jasa mereka. Pada dasarmya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Septerina (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Ismantara (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima seorang tenaga kerja melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi tempat dia bekerja. Seorang manajer sumber daya manusia perlu menyadari bahwa sebuah organisasi secara prakteknya perlu membuat sistem kompensasi yang tepat untuk mencapai kepuasan kinerja

2.2.2 Jenis Kompensasi

Septerina (2018) menyatakan bahwa jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

   Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

   Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapatkan jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan

kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.2.3 Pengertian Kompensasi Finansial

Nugrahanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

Wahyu (2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran *(pay)* yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Ismantara (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu.

Berdasarkan teori diatas teori kompensasi finansial yang paling relevan dengan fenomena penelitian adalah teori kompensasi finansial dari Ismantara (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu.

2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial

Sugijanto (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi finansial adalah :

1. *Based pay*, yaitu kesesuaian pemberian bayaran pokok perusahaan kepada karyawan
2. *Merit pay*, yaitu kesesuaian pemberian bayaran perusahaan kepada karyawan berdasarkan prestasi
3. *Protection program*, yaitu Kesesuaian pemberian program perlindungan perusahaan kepada karyawan
4. *Incentive pay*, yaitu Kesesuaian pemberian bayaran insentif perusahaan kepada karyawan

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Maslichah (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

Aoliso (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan mememungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sitinjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong

kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Solihin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi akan kinerja seorang pegawai. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman akan mampu memberikan rasa kepuasan dan ketentraman pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pada akhirnya pegawai akan dapat mempunyai kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan

.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Aoliso (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja

   Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi

2. Gaji dan tunjangan

   Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan kerja

   Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja laiinya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil

2.3.3 Kategori Lingkungan Kerja

Maslichah (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan harus diperhatikan demi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya)
2. Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan baik dengan sesama rekan kerja, dengan atasan atau dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik kerja dan stress kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2.3.4 Lingkungan Kerja Fisik

Sitinjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala macam keadaan yang berbentuk fisik atau berwujud, yang ada di sekitar tempat kerja, meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang

gerak yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Pangestu (2017) menyatakan bawah lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung 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

Eka (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain serta lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Berdasarkan teori diatas teori lingkungan kerja fisik yang paling relevan dengan fenomena penelitian adalah teori lingkungan kerja fisik dari Eka (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Handayani (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah :

1. Temperatur merupakan keadaan suhu udara di ruang kerja, berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup
2. Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi saat bekerja
3. Getaran merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi
4. Penerangan merupakan cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pekerja guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
5. Sirkulasi udara merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

2.4 Penelitian Terdahulu

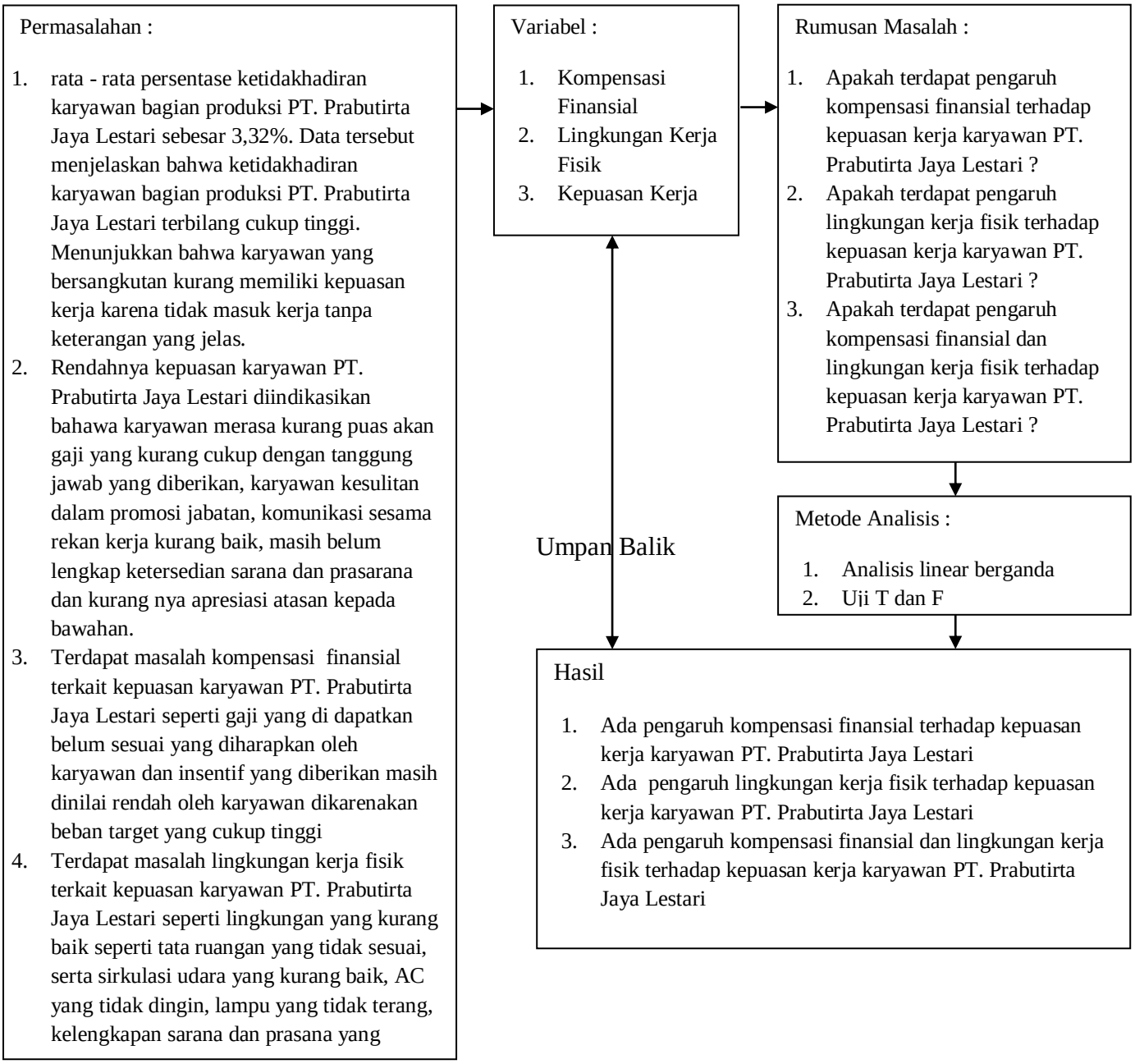
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Ellyn Eka Wahyu	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sweet Garden Guest House Malang	Regresi berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sweet Garden Guest House Malang
2	Septerina & Rusda Irawati	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia	Regresi sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Kompensasi dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia
3	Adveni Aoliso & Hans Lao	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar	Regresi sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Lingkungan Kerja dapat Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar
4	Abdul Raziqa & Raheela Maulabakhsha	Impact Of Working Environment On Job Satisfaction Industry Operating In The City Of Quetta, Pakistan	Regresi berganda	The results indicates a positive relationship between working environment and employee job satisfaction. The study concludes with some brief prospects that the businesses need to realize the importance of good working environment for maximizing the level of job satisfaction
5	Calvin Mzwenhlanhla Mabaso & Bongani Innocent Dlamini	Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction	Regresi berganda	A positive and significant effect of compensation on job satisfaction. Moreover, there were no significant effect between benefits and job satisfaction. Therefore, only compensation significantly predicted job satisfaction among academic staff.

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1

Kerangka Peneltian

2.5 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementar atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan kebutuhannya akan menciptakan kepuasan kerjakaryawan, sebaliknya apabila kompensasi finansial tidak sesuai akan menimbulkan rasa kurang puas dalam bekerja pada suatu perusahaan. Nugrahanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus dan ismantara (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Septerina & Rusda Irawati (2018) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi finansial yang di harapakan karyawan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

2.6.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Perusahaan yang memberikan lingkungan kerja fisik seperti suasana yang nyaman dan ketersedian fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik tidak baik akan berdampak penurunan kepuasan kerja karyawan. Sitinjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala macam keadaan yang berbentuk fisik atau berwujud, yang ada di sekitar tempat kerja, meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Eka (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, gerak dan lain-lain. Penelitian yang dilakukan oleh sitinjak (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Pangestu, Mukzam & Ruhana (2017) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ketersedian fasilitas terpenuhi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

2.6.3 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Nugrahanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus dan Sitinjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala macam keadaan yang berbentuk fisik atau berwujud, yang ada di sekitar tempat kerja, meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi finansial yang diharapkan karyawan serta adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ketersedian fasilitas terpenuhi dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empirisdan sistematis. Dalam penelitian ini yaitu rasional yang merupakan kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal atau sesuai dengan kenyataan, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Jenis penelitian ini dipilih karena penelitian ini akan mencari hubungan antara tiga variabel, untuk mengetahui pengaruh kompenasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah menggunakan data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari, data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden

3.3 Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan (*field reasearch*)

Studi lapangan (*field research*) adalah **t**eknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapakan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

3.4 Populasi Dan Sample

3.4.1 Populasi

Populasi sebagai berikut populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang di terapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah yaitu seluruh karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari yang berjumlah 308 karyawan

Tabel 3.1

Jumlah Karyawan Tiap Bagian PT. Prabutirta Jaya Lestari

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Gudang Bahan Baku	59
2	Marketing	120
3	Office	69
4	Produksi	60
Total Karyawan		308

Sumber : PT. Prabutirta Jaya Lestari, 2020

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Metode yang digunakan dalam menentukan sempel adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana pengambilan sample berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Kriteria Pemilihan Sampel

No	Kriteria Pemilihan Sampel
1.	Karyawan Bagian Produksi
2.	Sudah bekerja lebih dari 1 Tahun

Sumber : Data Diolah, 2020

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari yang berjumlah 35 karyawan, karena jumlah karyawan tersebut yang telah bekerja lebih dari 1 Tahun dan berada di bagian produksi

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah dan kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik.

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kepuasan kerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Kompenasi Finansial	Menurut Ismantara (2019) Kompensasi Finansial Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu.	Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan	*1. Based Pay* *2. Merit Pay* *3. Protection program* *4. Incentive Pay* Sumber : Sugijanto (2018)	Interval
Lingkungan Kerja Fisik	Sitinjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala macam keadaan yang berbentuk fisik atau berwujud, yang ada di sekitar	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja berbentuk fisik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan	1. Temperatur 2. Kebisingan 3. Getaran, 4. Penerangan 5. Sirkulasi Udara Sumber : Handayani (2019)	Interval
Kepuasan Kerja	Menurut Maslichah (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan..	kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Jabatan 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja Sumber : Aoliso (2018)	Interval

Sumber : Data Diolah, 2020

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.36), Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.54) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode Alpha Cronbach. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

3.8 Uji Persyaratan Analsisi Data

3.8.1 Uji Normalitas Sample

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.134) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah refresentatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

   Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

   H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

   Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sample tidak normal)

   Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sample normal).

3.8.2 Uji Linearitas Sample

Uji linearitas menurut Rambat Lupioadi (2015, p.146) adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat table Annova atau sering disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

   Ho = Model regresi berbentuk linear.

   H_1 = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

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

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

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.141) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari

tolerance value> 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolineritas.
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolineritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolineritas.
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolineritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolineritas atau tidak multikolineritas.

3.9 Metode Analsisi Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Karena variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen lebiha dari satu maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + \text{et}$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
X1	= Kompensasi Finansial
X2	= Lingkungan Kerja Fisik
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2	= Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

1. Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari
2. Ha: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesisi

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

1. Ho : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari
2. Ha : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.10.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

1. Ho : Kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari
2. Ha : Kompensasi financial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

3.11 Deskripsi Data

Deskripsi data 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 sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan divisi produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	63%
Perempuan	13	37%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 22 karyawan atau sebesar 63%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan divisi produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 Tahun	8	23%
31 - 40 Tahun	9	26%
41 - 50 Tahun	7	20%
> 50 Tahun	11	31%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan divisi produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari yang paling banyak berusia > 50 tahun yang berjumalah 11 karyawan atau sebesar 31%.

3. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan divisi produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari adalah sebagai berikut

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 - 4 Tahun	7	20%
5 - 9 Tahun	17	49%
> 10 Tahun	11	31%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan divisi produksi PT. Prabutirta Jaya Lestari memiliki masa kerja yang paling banyak selama 5 - 10 tahun yang berjumlah 17 karyawan atau sebesar 49 %.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		ST (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bayaran pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan	16	46%	14	40%	4	11%	1	3%	0	0%
2	Bayaran pokok yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan	17	49%	13	37%	4	11%	1	3%	0	0%
3	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan posisi jabatan	17	49%	13	37%	5	14%	0	0%	0	0%
4	Perusahaan memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan	3	9%	21	60%	11	31%	0	0%	0	0%
5	Asuransi yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman	6	17%	20	57%	9	26%	0	0%	0	0%
6	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memadai	5	14%	21	60%	9	26%	0	0%	0	0%
7	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	1	3%	8	23%	20	57%	6	17%	0	0%
8	Insentif yang diterima dari perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan	5	14%	24	69%	6	17%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 dan 3 yaitu bayaran pokok yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan dan Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan posisi jabatan dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau sebesar 49% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dengan jumlah responden sebanyak 1 responden atau sebesar 3%

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		ST (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Suhu di ruangan kerja di perusahaan membuat nyaman	12	34%	21	60%	2	6%	0	0%	0	0%
2	Kelembaban udara pada perusahaan ini baik	10	29%	23	66%	2	6%	0	0%	0	0%
3	Suara alat kerja di perusahaan saya tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	3	9%	25	71%	5	14%	2	6%	0	0%
4	Tempat kerja di perusahaan jauh dari kebisingan	3	9%	25	71%	5	14%	2	6%	0	0%
5	Getaran di ruangan kerja di perusahan tidak menggangu aktivitas kerja	6	17%	20	57%	9	26%	0	0%	0	0%
6	Tergannggu apabila ada getaran mekanis ditempat kerja di perusahaan	14	40%	18	51%	3	9%	0	0%	0	0%
7	Kondisi penerangan di perusahaan sudah cukup baik	7	20%	19	54%	9	26%	0	0%	0	0%
8	Sarana penerangan yang disediakan perusahaan sudah mencukupi	7	20%	14	40%	14	40%	0	0%	0	0%
9	Kondisi pertukaran udara di perusahaan sudah cukup baik	15	43%	15	43%	5	14%	0	0%	0	0%
10	Perusahaan sudah memperhatikan sarana pertukaran udara	8	23%	22	63%	5	14%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu kondisi pertukaran udara di perusahaan sudah cukup baik dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau sebesar 43% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 4 yaitu suara alat kerja di perusahaan saya tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja dan tempat kerja di perusahaan jauh dari kebisingan dengan jumlah 3 responden atau sebesar 9%

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		ST (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan baik	7	20%	23	66%	5	14%	0	0%	0	0%
2	Pekerjaan yang diberikan perusahaan menambah kemampuan dan keterampilan	8	23%	22	63%	5	14%	0	0%	0	0%
3	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka	12	34%	20	57%	3	9%	0	0%	0	0%
4	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik	8	23%	22	63%	5	14%	0	0%	0	0%
5	Keadailan kebijakan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan	12	34%	21	60%	2	6%	0	0%	0	0%
6	Kenaikan jabatan di perusahaan dilakukan secara objektif	10	29%	23	66%	2	6%	0	0%	0	0%
7	Atasan di perusahaan memberikan apresiasi kepada bahawannya	4	11%	11	31%	14	40%	6	17%	0	0%
8	Atasan diperusahaan memberikan pengarahan dalam mengerjakan pekerjaan	21	60%	11	31%	3	9%	0	0%	0	0%
9	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di perusahaan	22	63%	10	29%	3	9%	0	0%	0	0%
10	Se3sama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	21	60%	11	31%	3	9%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 9 yaitu seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di perusahaan sebanyak 22 responden atau sebesar 63% dan yang terkecil pada pernyataan 7 yaitu atasan di perusahaan memberikan apresiasi kepada bahawannya dengan jumlah 4 responden atau sebesar 11%

3.12 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada 10 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.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,023	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kompensasi finansial memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian seluruh item kompensasi finansial dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,019	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan lingkungan kerja fisik, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian seluruh item lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,034	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kepuasan kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < alpha. Dengan demikian seluruh item kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel kompetensi, variabel kompensasi dan variabel kinerja, menggunakan rumus alpha cronbach dengan bantuan program spss. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Finansial	0,842	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik	0,805	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,814	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,842 untuk variabel kompensasi finansial dengan tingkat reliabel sangat tinggi, nilai cronbach's alpha sebesar 0,805 untuk variabel lingkungan kerja fisik dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,814 untuk variabel kepuasan kerjadengan tingkat reliabel sangat tinggi.

3.13 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji non parametik one-sampel kolmogorov – smirnov test pada spss. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial	0,300	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Fisik	0,535	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja	0,430	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 one-sample kolmogorov test-smirnov diatas, menunjukan bahwa nilai kompensasi finansial dengan tingkat signifikan diperoleh 0,300 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi

normal, nilai untuk lingkungan kerja fisik dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,535 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal dan nilai untuk kepuasan kerja dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,430 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0,181	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	0,296	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2020

1. **Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja**
   Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan anova table didapat nilai sig pada baris *deviantion from linierity* 0,181 > 0,05 maka ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. **Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**
   Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan anova table didapat nilai sig pada baris *deviantion from linierity* 0,296 > 0,05 maka ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial	1,050	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik	1,050	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada table coefficient menunjukan nila vif variabel kompensasi finansial sebesar 1,050 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1,050. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

3.14 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	0,710	0,925
Kompenasi Finansial	0,401	0,005
Lingkungan Kerja Fisik	0,705	0,000
Uji F	0,000	
R (Korealasi)	0,719	
R Square (Determinasi)	0,518	

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,518 artinya kompenasi finansial dan lingkungan

kerja fisik dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 51,8% dan sisanya 48,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara kompenasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,719 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999. Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program spss. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2 + et}$$

$$\mathbf{Y = 0{,}710 + 0{,}401X1 + 0{,}705X2}$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,710 yang berarti bahwa tanpa adanya kompenasi finansial dan lingkungan kerja, maka besarnya kepuasan kerja adalah 0,710 satuan.
2. Koefisien Kompensasi Finansial

   Jika kompenasi finansial sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,401 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik

   Jika Lingkungan kerja fisik naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,705 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.15

Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	0,005	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Ha: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesisi

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada kompensasi finansial diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Ho : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Ha : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesisi

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak

dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.16

Hasil Uji Pasial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Ho : Kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Ha : Kompensasi financial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.15 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari berjenis kelamin laki - laki, dengan usia > 50 tahun dengan memiliki masa kerja 5 - 10 tahun

4.5.1 Pembahasan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan kebutuhannya akan menciptakan kepuasan bekerja karyawan sehingga karyawan akan lebih optimal dalam bekerja, sebaliknya apabila kompensasi finansial tidak sesuai akan menimbulkan rasa kurang puas dalam bekerja pada uatu perusahaan. Nugrahanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok, upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus dan ismantara (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Dari hasil pengujian hipotesis I variabel kompensasi finansial dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sama penelitian yang dilakukan oleh wahyu (2017) menunjukkan bahwa variabel kompenasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh mabaso & dlamini (2017) menunjukkan bahwa variabel kompenasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika kompensasi finansial yang dberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Dengan memberikan kompensasi finansial yang diharapakan karyawan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja, oleh karena itu sebaiknya PT. Prabutirta Jaya Lestari dapat memberikan insentif kepada karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan

4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Perusahaan yang memberikan lingkungan kerja fisk seperti suasana yang nyaman dan ketersedian fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat menciptakan kepuasan bekerja pada karyawan sehinga akan meningkatkan hasil bekerjaan yang lebih baik, sebaliknya apa bila lingkungan kerja fisik tidak baik akan berdampak penurnan kepuasan bekrja karaywan. Sitinjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala macam keadaan yang berbentuk fisik atau berwujud, yang ada di sekitar tempat kerja, meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dan eka (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, gerak dan lain-lain. Dari hasil pengujian hipotesis II variabel lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh sitinjak (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh astuti & iverizkinawati (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ketersedian fasilitas terpenuhi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya PT. Prabutirta Jaya Lestari dapat memberikan kenyamaan saat bekerja, dengan cara memberikan penerangan yang baik sehingga dapat meingkatkan kepuasan kerja

4.5.3 Pembahasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

Nugrahanti (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (base payment): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus dan sitinjak (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala macam keadaan yang berbentuk fisik atau berwujud, yang ada di sekitar tempat kerja, meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tugas yang dibebankan kepadanya**.** Dari hasil pengujian hipotesis III variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh wahyu (2017) menunjukkan bahwa variabel kompenasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang dberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan penelitian yang dilakukan oleh sitinjak (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi finansial yang diharapakan karyawan serta adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ketersedian fasilitas terpenuhi dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan lebih optimal dalam bekerja. Oleh karena itu sebaiknya PT. Prabutirta Jaya Lestari dapat memberikan insentif kepada karyawan dan memberikan kenyamaan saat bekerja, dengan cara memberikan penerangan yang baik sehingga dapat meingkatkan kepuasan kerja

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

3.16 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

4. Kompenasai finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari
5. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari
6. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari

3.17 Saran

4.1.3 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada PT. Prabutirta Jaya Lestari. maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Prabutirta Jaya Lestari untuk memberikan insentif atau harus sesuai harapan, (ketentuan atau aturan perusahaan) karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.
2. Disarankan kepada pihak PT. Prabutirta Jaya Lestari untuk memperhatikan penerangan di tempat bekerja dengan mengganti penerangan yang sudah tidak layak digunakan dengan yamg baru serta meningkatkan fasilitas kerja, menambah kebutuahan perlengkaapan produksi sehingga karyawan mendapat kepuasan dlaam bekerja sehingga dapat meningkatkan kaulitas dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

Abian, A., & Ibrahim, M. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sekar Bumi Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar (Doctoral dissertation, Riau University).

Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 8(1), 01-06.

Alfian, F. Y., & Magdalena, B. (2018, August). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, No. 1, pp. 36-45).

Aoliso, Adveni & Hans Lao. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen Vol 3 No. 1. Politeknik Negeri Kupang.

Astuti, R., & Iverizkinawati, I. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 6(1).

Eka S, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 40(1), 76-85.

Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksipada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam. Jurnal Aplikasi Administrasi, 21(1), 08-29.

Ismantara, Wishnuwardhana R & Fransisca Desiana Pranatasari. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada SPBU BS GROUP). Business Management Journal Vol.15 (No. 1). Iternational Business Management, Universitas Ciputra

Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. Praktikum Metode Riset Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.

Maslichah, Nur Intan & Kadarisman Hidayat. 2017. Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 49 .

Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of compensation and benefits on job satisfaction. Research Journal of Business Management, 11(2), 80-90.

Nugrahanti, Putri, Bambang Swasto Sunuharyo & Hamidah Nayati Utami. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No.1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). Jurnal Administrasi Bisnis, 43(1), 157-162.

Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 8(1), 24-31

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. Procedia Economics and Finance, 23, 717-725.

Rumangkit, S. (2018). Motivasi Kerja, Kepuasaan Kerja, dan Komitmen Organisasional Melalui Pengukuran JDI dan WEIMS. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 19(3), 72-79.

Septerina & Rusda Irawati. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. ournal of Applied Business Administration Vol 2, No 1, dministrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam.

Sinurat, E. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(2), 92-106.

Sitinjak, Lulu Novena. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). urnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60 No. 2. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Solihin, Lukman Hakim & Ihyani Malik. 2109. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar. Jurnal Administrasi Publik, Volume 5 Nomor 2. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

Sugijanto, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-finansial Terhadap Kinerja Karyawan Blue Collar PT Jatim Indo Lestari. Agora, 6(2).

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: PT Alfabeta.

Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Darmajaya, 3(1), 1-13.

Haki, U., & Fajriati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Laboratorium

Divisi Adidas Di PT. Nikomas Gemilang Kecamatan Kibin Kabupaten Serang. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 13(1), 95-111.

Wahyu, Ellyn Eka. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sweet Garden Guest House Malang. Jurnal Administrasi San Bisnis Volume : 11, Nomor : 2, Politeknik Negeri Malang

Wardani, Rosyia. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat. Jurnal ValidVol. 14 No.2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

Wibasuri, A. (2017). Analisis Kinerja Pegawai (Pra Dan Pasca) Pelaksanaan Demosi Dan Mutasi Pada PT. KAI (Persero) UPT Stasiun Besar Kotabumi Sub Divisi Regional III. 2 Tanjung Karang. Gema Ekonomi, 5(1 Februari), 639-662.

Yunsepa, Yopi . 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Volume 3 Nomor 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Dwi Dwisakti Baturaja

Zuriana, Z., & Rananda, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Education Journal: Journal Educational Research and Development, 3(1), 59-64.

Lampiran I

Bandar Lampung, Agustus 2020

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :
Bapak/ Ibu
Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama	: Miratul Khikayah
NPM	: 1612110303
Jurusan	: S1 Manajemen
Dosen Pembimbing	:
E-mail	:

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI".**

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Miratul Khikayah
NPM.1612110303

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRABUTIRTA JAYA LESTARI

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju **S = Setuju** **CS = Cukup Setuju**

TS = Tidak Setuju **STS = Sangat Tidak Setuju**

No. Res : ☐

INDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden : ……
   (boleh/tidak di isi) ☐ ☐
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 41 – 50 tahun
   ☐ 31 – 40 tahun ☐ > > 50 tahun
4. Masa Kerja : ☐ 0 – 4 tahun ☐ > 10 tahun
   ☐ 5 – 9 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Bayaran pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan					
2	Bayaran pokok yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan					
3	Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan posisi jabatan					
4	Perusahaan memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan					
5	Asuransi yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman					
6	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memadai					
7	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja					
8	Insentif yang diterima dari perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan					

Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Suhu di ruangan kerja di perusahaan membuat nyaman					
2	Kelembaban udara pada perusahaan ini baik					
3	Suara alat kerja di perusahaan saya tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja					
4	Tempat kerja di perusahaan jauh dari kebisingan					
5	Getaran di ruangan kerja di perusahan tidak menggangu aktivitas kerja					
6	Tergannggu apabila ada getaran mekanis ditempat kerja di perusahaan					
7	Kondisi penerangan di perusahaan sudah cukup baik					
8	Sarana penerangan yang disediakan perusahaan sudah mencukupi					
9	Kondisi pertukaran udara di perusahaan sudah cukup baik					
10	Perusahaan sudah memperhatikan sarana pertukaran udara					

Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan baik					
2	Pekerjaan yang diberikan perusahaan menambah kemampuan dan keterampilan					
3	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka					
4	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik					
5	Keadailan kebijakan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan					
6	Kenaikan jabatan di perusahaan dilakukan secara objektif					
7	Atasan di perusahaan memberikan apresiasi kepada bahawannya					
8	Atasan diperusahaan memberikan pengarahan dalam mengerjakan pekerjaan					
9	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di perusahaan					
10	Se3sama rekan kerja saling memberi nasihat dan dukungan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					

Lampiran II

Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban Responden Kompensasi Finansial

No	KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	Kompensasi Finansial
1	4	5	5	4	5	4	4	4	35
2	5	5	3	3	3	3	4	5	31
3	4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	4	4	4	5	5	5	4	5	36
5	2	2	5	3	4	4	4	4	28
6	5	5	5	4	4	4	4	4	35
7	3	3	3	4	3	3	3	3	25
8	5	5	5	3	4	4	4	4	34
9	4	4	4	4	3	3	3	3	28
10	5	5	5	4	5	5	4	4	37
11	4	4	4	4	4	4	3	4	31
12	4	4	4	3	4	4	3	4	30
13	3	3	3	4	3	3	2	3	24
14	5	5	5	4	4	4	5	4	36
15	4	4	4	3	4	4	2	4	29
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31
17	5	5	5	4	5	5	4	5	38
18	5	5	5	3	3	3	3	3	30
19	5	5	5	4	4	4	3	4	34
20	5	5	5	4	4	4	3	4	34
21	5	5	5	5	5	5	3	4	37
22	4	4	4	4	4	4	3	4	31
23	4	4	4	3	4	4	3	4	30
24	3	3	3	4	3	3	2	4	25
25	5	5	5	4	4	4	3	4	34
26	4	4	4	3	4	4	2	4	29
27	5	5	5	3	3	3	3	3	30
28	5	5	5	4	4	4	3	4	34
29	5	5	5	4	4	4	3	4	34
30	5	5	5	5	5	5	3	5	38
31	4	4	4	4	4	4	3	4	31
32	4	4	4	3	4	4	3	4	30
33	3	3	3	4	3	3	2	5	26
34	5	5	5	4	4	4	3	4	34

35	4	4	4	3	4	4	2	4	29

Hasil jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik

No	LKF 1	LKF 2	LKF 3	LKF 4	LKF 5	LKF 6	LKF 7	LKF 8	LKF 9	LKF10	Lingkungan Kerja Fisik
1	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	43
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
3	4	4	4	4	3	5	3	5	5	3	40
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
6	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	45
7	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	39
8	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	35
9	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	43
10	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
13	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
16	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
19	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	37
20	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	36
21	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
24	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
27	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
28	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	37
29	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	37
30	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	33
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
33	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
34	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

Hasil jawaban Responden Kepuasan Kerja

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK8	KK7	KK9	KK10	Kepuasan Kerja
1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	44
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
7	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	38
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
9	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	43
10	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	43
11	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
12	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	45
13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
14	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
15	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	40
16	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	35
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
18	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
21	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	39
22	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
23	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	45
24	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
25	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
26	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	40
27	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
30	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	39
31	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
32	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	45
33	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
34	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45

35	3	4	3	4	4	4	2	5	5	5	39

Lampiran III

Hasil Uji Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	22	62.9	62.9	62.9
	Perempuan	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 30 Tahun	8	22.9	22.9	22.9
	31 – 40 Tahun	9	25.7	25.7	48.6
	41 – 50 Tahun	7	20.0	20.0	68.6
	> 50 Tahun	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 4 Tahun	7	20.0	20.0	20.0
	5 - 9 Tahun	17	48.6	48.6	68.6
	> 10 Tahun	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran IV

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	4	11.4	11.4	14.3
	4	14	40.0	40.0	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kompensasi Finansial 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	4	11.4	11.4	14.3
	4	13	37.1	37.1	51.4
	5	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kompensasi Finansial 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	13	37.1	37.1	51.4
	5	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kompensasi Finansial 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31.4	31.4	31.4
	4	21	60.0	60.0	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kompensasi Finansial 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	20	57.1	57.1	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kompensasi Finansial 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	21	60.0	60.0	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kompensasi Finansial 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	20	57.1	57.1	74.3

	4	8	22.9	22.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kompensasi Finansial 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17.1	17.1	17.1
	4	24	68.6	68.6	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja Fisik

lingkungan kera fisik 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	21	60.0	60.0	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	23	65.7	65.7	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	5	14.3	14.3	20.0
	4	25	71.4	71.4	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	5	14.3	14.3	20.0
	4	25	71.4	71.4	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	20	57.1	57.1	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	18	51.4	51.4	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	19	54.3	54.3	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	40.0	40.0	40.0
	4	14	40.0	40.0	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	15	42.9	42.9	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

lingkungan kera fisik 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	22	62.9	62.9	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kepuasan Kerja

kepuasan kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	23	65.7	65.7	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	22	62.9	62.9	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	20	57.1	57.1	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	22	62.9	62.9	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	21	60.0	60.0	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	23	65.7	65.7	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	14	40.0	40.0	57.1
	4	11	31.4	31.4	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	11	31.4	31.4	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	10	28.6	28.6	37.1
	5	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

kepuasan kerja 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	11	31.4	31.4	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran V

Hasil Uji Validitas

Correlations

		Kompensasi Finansial 1	Kompensasi Finansial 2	Kompensasi Finansial 3	Kompensasi Finansial 4	Kompensasi Finansial 5	Kompensasi Finansial 6	Kompensasi Finansial 7	Kompensasi Finansial 8	Kompensasi Finansial
Kompensasi Finansial 1	Pearson Correlation	1	.804**	.773**	.545	.835**	.657*	.874**	.657*	.879**
	Sig. (2-tailed)		.005	.009	.103	.003	.039	.001	.039	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kompensasi Finansial 2	Pearson Correlation	.804**	1	.804**	.637*	.896**	.586	.917**	.586	.898**
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.048	.000	.075	.000	.075	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kompensasi Finansial 3	Pearson Correlation	.773**	.804**	1	.773**	.835**	.830**	.762*	.830**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.009	.005		.009	.003	.003	.010	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kompensasi Finansial 4	Pearson Correlation	.545	.637*	.773**	1	.653*	.484	.538	.484	.703*
	Sig. (2-tailed)	.103	.048	.009		.040	.156	.109	.156	.023
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kompensasi Finansial 5	Pearson Correlation	.835**	.896**	.835**	.653*	1	.718*	.868**	.718*	.932**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003	.040		.019	.001	.019	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kompensasi Finansial 6	Pearson Correlation	.657*	.586	.830**	.484	.718*	1	.733*	1.000**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.039	.075	.003	.156	.019		.016	.000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kompensasi Finansial 7	Pearson Correlation	.874**	.917**	.762*	.538	.868**	.733*	1	.733*	.935**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.109	.001	.016		.016	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Kompensasi Finansial 8	Pearson Correlation	.657*	.586	.830**	.484	.718*	1.000**	.733*	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.039	.075	.003	.156	.019	.000	.016		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kompensasi Finansial	Pearson Correlation	.879**	.898**	.929**	.703*	.932**	.860**	.935**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.023	.000	.001	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		lingkungan kera fisik 1	lingkungan kera fisik 2	lingkungan kera fisik 3	lingkungan kera fisik 4	lingkungan kera fisik 5	lingkungan kera fisik 6	lingkungan kera fisik 7	lingkungan kera fisik 8	lingkungan kera fisik 9	lingkungan kera fisik 10	lingkungan kera fisik
lingkungan kera fisik 1	Pearson Correlation	1	.804**	.773**	.874**	.545	.835**	.664*	.811**	.657*	.688*	.903**
	Sig. (2-tailed)		.005	.009	.001	.103	.003	.036	.004	.039	.028	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
lingkungan kera fisik 2	Pearson Correlation	.804**	1	.804**	.917**	.637*	.896**	.500	.697*	.586	.811**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.000	.048	.000	.141	.025	.075	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
lingkungan kera fisik 3	Pearson Correlation	.773**	.804**	1	.762*	.773**	.835**	.664*	.811**	.830**	.688*	.923**
	Sig. (2-tailed)	.009	.005		.010	.009	.003	.036	.004	.003	.028	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
lingkungan kera fisik 4	Pearson Correlation	.874**	.917**	.762*	1	.538	.868**	.548	.847**	.733*	.746*	.935**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010		.109	.001	.101	.002	.016	.013	.000

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.545	.637*	.773**	.538	1	.653*	.520	.425	.484	.413	.682*
lingkungan kera fisik 5	Sig. (2-tailed)	.103	.048	.009	.109		.040	.124	.221	.156	.236	.030
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.835**	.896**	.835**	.868**	.653*	1	.450	.817**	.718*	.659*	.905**
lingkungan kera fisik 6	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003	.001	.040		.192	.004	.019	.038	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.664*	.500	.664*	.548	.520	.450	1	.527	.461	.699*	.720*
lingkungan kera fisik 7	Sig. (2-tailed)	.036	.141	.036	.101	.124	.192		.117	.179	.024	.019
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.811**	.697*	.811**	.847**	.425	.817**	.527	1	.940**	.584	.878**
lingkungan kera fisik 8	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.004	.002	.221	.004	.117		.000	.076	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.657*	.586	.830**	.733*	.484	.718*	.461	.940**	1	.419	.794**
lingkungan kera fisik 9	Sig. (2-tailed)	.039	.075	.003	.016	.156	.019	.179	.000		.228	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.688*	.811**	.688*	.746*	.413	.659*	.699*	.584	.419	1	.814**
lingkungan kera fisik 10	Sig. (2-tailed)	.028	.004	.028	.013	.236	.038	.024	.076	.228		.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.903**	.909**	.923**	.935**	.682*	.905**	.720*	.878**	.794**	.814**	1
lingkungan kera fisik	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.019	.001	.006	.004	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		kepuasan kerja 1	kepuasan kerja 2	kepuasan kerja 3	kepuasan kerja 4	kepuasan kerja 5	kepuasan kerja 6	kepuasan kerja 7	kepuasan kerja 8	kepuasan kerja 9	kepuasan kerja 10	kepuasan kerja
kepuasan kerja 1	Pearson Correlation	1	.711*	.659*	.824**	.424	.696*	.404	.716*	.620	.570	.786**
	Sig. (2-tailed)		.021	.038	.003	.222	.025	.247	.020	.056	.085	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 2	Pearson Correlation	.711*	1	.804**	.917**	.637*	.896**	.500	.752*	.575	.811**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.021		.005	.000	.048	.000	.141	.012	.082	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 3	Pearson Correlation	.659*	.804**	1	.762*	.773**	.835**	.664*	.757*	.799**	.688*	.911**
	Sig. (2-tailed)	.038	.005		.010	.009	.003	.036	.011	.006	.028	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 4	Pearson Correlation	.824**	.917**	.762*	1	.538	.868**	.548	.908**	.743*	.746*	.948**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.010		.109	.001	.101	.000	.014	.013	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 5	Pearson Correlation	.424	.637*	.773**	.538	1	.653*	.520	.428	.436	.413	.670*
	Sig. (2-tailed)	.222	.048	.009	.109		.040	.124	.218	.208	.236	.034
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 6	Pearson Correlation	.696*	.896**	.835**	.868**	.653*	1	.450	.841**	.594	.659*	.891**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.003	.001	.040		.192	.002	.070	.038	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 7	Pearson Correlation	.404	.500	.664*	.548	.520	.450	1	.460	.588	.699*	.709*

	Sig. (2-tailed)	.247	.141	.036	.101	.124	.192		.181	.074	.024	.022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 8	Pearson Correlation	.716*	.752*	.757*	.908**	.428	.841**	.460	1	.867**	.598	.880**
	Sig. (2-tailed)	.020	.012	.011	.000	.218	.002	.181		.001	.068	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 9	Pearson Correlation	.620	.575	.799**	.743*	.436	.594	.588	.867**	1	.549	.808**
	Sig. (2-tailed)	.056	.082	.006	.014	.208	.070	.074	.001		.100	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja 10	Pearson Correlation	.570	.811**	.688*	.746*	.413	.659*	.699*	.598	.549	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.085	.004	.028	.013	.236	.038	.024	.068	.100		.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.786**	.914**	.911**	.948**	.670*	.891**	.709*	.880**	.808**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.034	.001	.022	.001	.005	.003	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran VI

Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Lampiran VII

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi Finansial	lingkungan kera fisik	kepuasan kerja
N		35	35	35
Normal Parameters[a,b]	Mean	31.60	40.51	41.94
	Std. Deviation	3.806	3.936	3.977
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.136	.148
	Positive	.134	.100	.116
	Negative	-.164	-.136	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.973	.805	.874
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300	.535	.430

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Lampiran VIII

Hasil Uji Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * Kompensasi Finansial	Between Groups	(Combined)	234.752	11	21.341	1.619	.159
		Linearity	28.856	1	28.856	2.189	.153
		Deviation from Linearity	205.896	10	20.590	1.562	.181
	Within Groups		303.133	23	13.180		
	Total		537.886	34			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * lingkungan kera fisik	Between Groups	(Combined)	333.969	12	27.831	3.003	.012
		Linearity	203.036	1	203.036	21.905	.000
		Deviation from Linearity	130.933	11	11.903	1.284	.296
	Within Groups		203.917	22	9.269		
	Total		537.886	34			

Lampiran IX

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.710	7.303		.097	.923		
	Kompensasi Finansial	.401	.131	.383	3.048	.005	.953	1.050
	lingkungan kera fisik	.705	.127	.698	5.547	.000	.953	1.050

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Lampiran X

Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719[a]	.518	.487	2.848

a. Predictors: (Constant), lingkungan kera fisik , Kompensasi Finansial

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.373	2	139.187	17.163	.000[b]
	Residual	259.512	32	8.110		
	Total	537.886	34			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), lingkungan kera fisik , Kompensasi Finansial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.710	7.303		.097	.923
	Kompensasi Finansial	.401	.131	.383	3.048	.005
	lingkungan kera fisik	.705	.127	.698	5.547	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja