

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, tingkat pendidikan dan lama berkerja

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap karyawan CV. Multi Mandiri yang berjumlah 30 karyawan. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 25	12	40,0
2.	26 – 30	7	23,3
3.	31– 35	6	20,0
4.	36 – 40	5	16,7
Total		30	100,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20 – 25 tahun menempati tingkat tertinggi artinya CV. Multi Mandiri didominasi oleh pegawai yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 40%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Diploma	2	6,7
2.	Sarjana	6	20,0
3.	SMA/SMK	22	73,3
Total		30	100,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan CV. Multi Mandiri didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA/SMK sebanyak 22 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No.	Lama Berkerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	6	20,0
2.	1-5 Tahun	13	43,3
3.	5-10 Tahun	11	36,7
Total		30	100,0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat disimpulkan bahwa karyawan CV. Multi Mandiri yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun dengan sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X₁)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji											
1	Dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	0	0	0	0	13	43,3	2	56,7	0	0
2	Motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang karyawan terima	0	0	6	20	18	60	6	20	0	0
3	Gaji yang di terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	0	0	0	0	14	46,7	13	43,3	3	10
Upah											
4	Besarnya upah yang di terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang karyawan berikan pada perusahaan	0	0	5	16,7	15	50	9	30	1	3,3
5	Upah yang diterima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan karyawan lakukan	0	0	0	0	19	63,3	11	36,7	0	0
6	Upah yang di terima karyawan dibayarkan tepat waktu	0	0	5	16,7	16	53,3	8	26,7	1	3,3

Insentif											
7	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja	0	0	5	16,7	15	50	9	30	1	3,3
8	Perusahaan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	0	0	1	3,3	17	56,7	12	40	0	0
9	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	6	20	8	27,7	14	46,7	2	6,7
Tunjangan Kehadiran											
10	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya diperusahaan.	0	0	0	0	13	43,3	14	46,7	3	10
11	Tunjangan yang di terima karyawan sesuai harapan	0	0	5	16,7	11	36,7	14	46,7	0	0
12	Tunjangan yang di terima karyawan tidak sesuai harapan	0	0	3	10	12	40	12	40	3	10
Program Proteksi											
13	Dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja.	0	0	2	6,7	12	40	14	46,7	2	6,7
14	Dengan adanya jaminan keamanan karyawan merasa aman dalam bekerja di perusahaan	0	0	1	3,3	17	56,7	12	40	0	0

15	Karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	0	0	8	26,7	12	40	9	30	1	3,3
Kompensasi Waktu Tidak Bekerja											
16	Setiap tahun karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya	0	0	6	20	12	40	11	36,7	1	3,3
17	Perusahaan memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun	0	0	7	23,3	12	40	10	33,3	1	3,3
18	Perusahaan memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal	0	0	6	20	12	40	11	36,7	1	3,3
Fasilitas											
19	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik	0	0	7	23,3	10	33,3	13	43,3	0	0
20	Fasilitas yang di berikan perusahaan dapat membantu pekerjaan karyawan	0	0	7	23,3	14	46,7	9	30	0	0
21	Tersedianya alat transformasi dari perusahaan berupa kendaraan	0	0	0	0	13	43,3	13	43,3	4	13,3

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 30 responden pernyataan 5 mengenai “Upah yang diterima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan karyawan lakukan”. Mendapatkan respon tertinggi yaitu 19 orang atau 63,3% dengan menjawab kurang setuju, sedangkan nilai terendah pernyataan 8 mengenai “Perusahaan telah memberikan bonus secara

adil kepada karyawan.” Mendapatkan responden terendah jawaban setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Penerangan											
1	Penerangan ditempat kerja cukup baik, sehingga karyawan merasa nyaman dalam berkerja	10	33,3	14	46,7	5	16,7	1	3,3	0	0
2	Cahaya listrik yang ada di ruangan sangat membantu penglihatan	12	40	7	23,3	10	33,3	1	3,3	0	0
3	Jumlah sumber cahaya yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup memadai	9	30	12	40	8	26,7	1	3,3	0	0
Pewarnaan											
4	Perwarnaan pada ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam berkerja	6	20	9	30	13	43,3	2	6,7	0	0
5	Pewarnaan pada ruangan yang baik membuat ruangan kerja menjadi enak di pandang sehingga berkerja lebih nyaman	5	16,7	7	23,3	16	53,3	2	6,7	0	0

6	Karyawan merasa nyaman dengan suasana pewarnaan yang terdapat pada ruang kerja	11	36,7	12	40	6	20	1	3,3	0	0
Kebersihan											
7	Ruang kerja terdapat bau-bauan yang tidak sedap	7	23,3	15	50	7	23,3	1	3,3	0	0
8	Terciptanya tempat ruangan untuk beristirahat yang kurang baik dapat mengganggu kenyamanan dalam berkerja	8	26,7	12	40	10	33,3	0	0	0	0
9	Karyawan merasa nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada perusahaan	3	10	14	46,7	13	43,3	0	0	0	0
Pertukaran Udara											
10	Kualitas udara disekitar tempat berkerja kurang baik.	5	16,7	11	36,7	13	43,3	1	3,3	0	0
11	Udara di dalam ruang kerja membuat para pekerja relax dalam bekerja	6	20	12	40	12	40	0	0	0	0
12	Terdapat ventilasi udara yang baik sehingga udara pada ruangan tidak pengap	7	23,3	11	36,7	12	40	0	0	0	0
Suara/Kebisingan											
13	Tingkat kebisingan dalam berkerja mempengaruhi fokus dan mengganggu dalam berkerja.	10	33,3	9	30	7	23,3	4	13,3	0	0
14	Tempat berkerja terganggu suara bising sehingga tidak	6	20	12	40	12	40	0	0	0	0

	dapat berkerja dengan nyaman.										
15	Pengaturan dan pengendalian suara pada ruang kerja sudah di perhatikan dengan baik	6	20	6	20	15	50	3	10	0	0
Keamanan											
16	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya perkerjaan	10	33,3	11	36,7	7	23,3	2	6,7	0	0
17	Instansi tidak memberikan jaminan keamanan dalam asuransi	9	30	14	46,7	6	20	1	3,3	0	0
18	Kemanan di perusahaan sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	6	20	9	30	13	43,3	2	6,7	0	0

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 30 responden pernyataan 5 mengenai “Pewarnaan pada ruangan yang baik membuat ruangan kerja menjadi enak di pandang sehingga berkerja lebih nyaman”. Mendapatkan respon tertinggi yaitu 16 orang atau 53,3% dengan menjawab kurang setuju, sedangkan nilai terendah pernyataan 1 mengenai “Penerangan ditempat kerja cukup baik, sehingga karyawan merasa nyaman dalam berkerja.” Mendapatkan responden terendah jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	DAFTAR	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS

	PERNYATAAN										
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kemangkiran											
1	Karyawan berusaha untuk jujur dalam bekerja	0	0	1	3,3	17	56,7	12	40	0	0
2	Karyawan selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan	0	0	5	16,7	10	33,3	12	40	3	10
3	Perusahaan memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian karyawan	0	0	1	3,3	17	56,7	12	40	0	0
Keinginan Pindah											
4	Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup baik dan memadai.	9	30	12	40	8	26,7	1	3,3	0	0
5	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	12	40	7	23,3	10	33,3	1	3,3	0	0
6	Perusahaan memberikan kondisi yang nyaman untuk karyawan dalam bekerja	7	23,3	15	50	7	23,3	1	3,3	0	0
Kinerja Karyawan											
7	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0	0	1	3,3	17	56,7	12	40	0	0
8	Karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0	0	8	26,7	12	40	9	30	1	3,3
9	Tugas-tugas karyawan membutuhkan ide-	1	3,3	6	20	13	43,3	8	26,7	2	6,7

	ide yang inovatif dalam penyelesaiannya										
Rekan Kerja											
10	Karyawan bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	8	26,7	10	33,3	11	36,7	1	3,3	0	0
11	Kedekatan antar rekan kerja cukup dekat antara satu dengan lainnya	10	33,3	10	33,3	9	30	1	3,3	0	0
12	Karyawan saling memberikan dorongan antar rekan kerja	1	3,3	5	16,7	12	40	12	40	0	0
Kenyamanan Kerja Karyawan											
13	Merasa puas dengan kondisi lingkungan (seperti temperature, pencahayaan, sirkulasi udara dll)	3	10	14	46,7	13	43,3	0	0	0	0
14	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik	0	0	4	13,3	15	50	10	33,3	1	3,3
15	Locker kerja di perusahaan memadai	5	16,7	10	33,3	13	43,3	2	6,7	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 30 responden, pernyataan 7 mengenai “Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 17 orang atau 56,7%, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.” Mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah:

1. Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X₁)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,013	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,011	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,037	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 11	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 12	0,032	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 13	0,043	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 14	0,037	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 15	0,013	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 17	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Pernyataan 18	0,028	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 19	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 20	0,019	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 21	0,010	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) sebanyak 21 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi Finansial (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,011	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 11	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 14	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 17	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 18	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas untuk pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebanyak 18 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 13	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 14	0,017	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 15	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas untuk pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 15 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indkes korelasi :

Tabel 4.10

Interprestasi Nilai r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2012)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	0,882	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,907	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,877	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,907 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,877.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumus hipotesis :

H_0 : model regresi berbentuk linear.

H_a : model regresi tidak berbentuk linear.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $>$ 0,05 (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) $<$ 0,05 (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	0,398	0,05	Sig $>$ Alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,704	0,05	Sig $>$ Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linearitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasi untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,398 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikasi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,704 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikasi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai $Alpha$ (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linear.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 20 (*Statistical Program and Service Solution*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi Finansial (X_1)	0,763	Tolerance $> 0,1$	1,310	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,763	Tolerance > 0,1	1,310	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
--	-------	-----------------	-------	----------	------------------------------------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X₁) sebesar $1,310 < 10$ atau nilai tolerance sebesar $0,763 > 0,1$. Dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) sebesar $1,310 < 10$ atau nilai tolerance sebesar $0,763 > 0,1$. Maka data yang diperoleh dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang digunakan untuk meramalkan dan menguji pengaruh suatu variabel dependen (Y). Didalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri. Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	-4,044
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,435
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,413

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil regresi linier berganda didapatkan nilai Coefficients yaitu untuk melihat Persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda antara lain sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + et$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
a : Konstanta
 a_1, b_2 : Koefisien regresi
 x_1 : Kompensasi Finansial
 x_2 : Lingkungan Kerja Fisik
et : error term / unsur kesalahan

$$Y = -4,044 + 0,435 (x_1) + 0,413 (x_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien Konstanta (Y)
Variabel Kepuasan Kerja sebesar -4,044 satu-satuan jika variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik tetap atau sama dengan nol (0) yang artinya variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik harus lebih dari 0 untuk dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.
2. Koefisien regresi X_1
Jika jumlah Kompensasi Finansial naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,435 satu satuan.
3. Koefisien regresi X_2
Jika jumlah Lingkungan Kerja Fisik naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,413 satu satuan.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data hasil koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,898	0,807

Sumber: data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,898 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,807 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 80,7% dan sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

a. Kompensasi Finansial (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho1 = Kompensasi Finansial (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.

Ha1 = Kompensasi Finansial (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.

Tabel 4.16

Hasil Uji T Kompensasi Finansial (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Kompensasi Finansial (X ₁)	5,169	2,048	0,00	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji t Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja diatas, dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk (dk=30-2=28), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,048. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.16 coefficients diatas dengan demikian t hitung 5,169

> t tabel 2,048 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau nilai signifikansi $0,00 < \alpha (0,05)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri.

b. Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_0 = Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.

H_a = Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.

Tabel 4.17

Hasil Uji T Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	5,582	2,048	0,00	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji t Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja diatas, dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=30-2=28$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,048. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.17 coefficients diatas dengan demikian t hitung 5,582 > t tabel 2,048 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau nilai signifikansi $0,00 < \alpha (0,05)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri.

4.5.2 Hasil Uji F

Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah uji F.

H_0 = Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri.

H_a = Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri.

Tabel 4.18

Hasil Uji F Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	56,326	3,34	0,00	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 56,326 sedangkan F tabel dengan $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan rumus F tabel = (k;n-k) maka (2;30-2)=(2;28) adalah 3,34. Jadi nilai F

hitung $> F$ tabel yaitu $56,326 > 3,34$ Maka H_0 yang ditolak dan H_a diterima Sedangkan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ Maka H_0 yang ditolak dan H_a diterima artinya, Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengolah lebih lanjut analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dari analisis data tersebut diperoleh beberapa kesimpulan yang akan dibahas pada pembahasan ini supaya rumusan masalah terpecahkan serta mencapai tujuan penelitian.

4.6.1 Pembahasan Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yaitu menunjukkan adanya tingkat keeratan Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Setiap kenaikan Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri artinya variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik harus lebih dari 0 untuk dapat meningkatkan Kepuasan Kerja CV. Multi Mandiri. Adanya tingkat keeratan yang tinggi menunjukkan Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) serta sisanya dapat dipengaruhi oleh suatu variabel lain. Dalam hal ini Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri. Berdasarkan jawaban responden karyawan rendahnya Kepuasan Kerja pada CV. Multi Mandiri dapat di tingkatkan dengan meningkatkan dan memperbaiki sistem Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wahyu (2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Multi Mandiri perlu menerapkan kompensasi finansial yang lebih baik terkait dengan bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Multi Mandiri.

Kompensasi Finansial merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan CV. Multi Mandiri. Semakin baik penerapan Kompensasi Finansial, maka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja pada karyawan CV. Multi Mandiri. Hal tersebut sejalan dengan Kompensasi Finansial menurut Sule dan Priansa (2018:192) menyatakan bahwa faktor pemelihara kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah kompensasi.

Terkait dengan adanya keluhan dari beberapa Karyawan CV. Multi Mandiri yang merasa kurang dengan kompensasi finansial yang diberikan CV. Multi Mandiri dirasa belum bisa mensejahterakan para karyawan, karena gaji pokok yang diterima oleh para karyawan belum mencapai Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Lampung dan para karyawan yang melakukan kerja lembur terkadang tidak mendapatkan upah lembur. Hal ini membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan dengan dapat dilihatnya dari data turnover periode 2017-2019 pada CV. Multi Mandiri yang menunjukkan banyaknya karyawan yang keluar kerja dari CV. Multi Mandiri dengan beralasan kurang puas dari kompensasi finansial yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa

pemberian Kopensasi Finansial pada CV. Multi Mandiri harus lebih bisa disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan dan menyesuaikan Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Lampung.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aritonang (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Multi Mandiri perlu mengevaluasi semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan Kerja Fisik merupakan tempat karyawan melakukan aktivitasnya dan lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Lingkungan Kerja Fisik yang baik dan bagus akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Multi Mandiri. Hal tersebut sejalan dengan Lingkungan Kerja Fisik menurut Sadarmayanti dalam Yoyo dkk (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Terkait dengan adanya pendapat dari HRD CV. Multi Mandiri tentang lingkungan kerja fisik yang di berikan CV. Multi Mandiri dirasa sudah baik, dikarenakan dari penerangan ditempat kerja sudah baik untuk memperlancar kerja karyawan didalam ruangan, sirkulasi udara sudah baik di karenakan terdapat beberapa ventilasi, untuk keamanan juga CV. Multi Mandiri memiliki beberapa CCTV. Adapun beberapa karyawan yang

masih sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin untuk bekerja dan beralasan merasa kurang nyaman dikarenakan terdapat tata letak yang kurang rapih sehingga kurang enak di pandang dan mempersulit pekerjaan karyawan sehingga karyawan berkeinginan untuk tidak masuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada CV. Multi Mandiri harus lebih dievaluasi kembali agar para karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga kepuasan kerja pada karyawan dapat meningkat.

4.6.4 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Multi Mandiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Atmaja (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik memengaruhi setiap kepuasan individual karyawan pada CV. Multi Mandiri.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Wehrich dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Hal ini menunjukan kepuasan kerja yang diterapkan terkait dengan indikator keinginan untuk tidak bekerja (kemangkiran), keinginan pindah, dan kenyamanan kerja karyawan CV. Multi Mandiri harus ditingkatkan terkait dengan CV. Multi Mandiri harus memberikan upah sesuai atau di rasa memadai, memberikan kondisi lingkungan kerja dan prasarana yang baik untuk mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan