

## 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 jenis kelamin, 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 Store Oraql & C0 yang berjumlah 36 karyawan. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	21	58,3
2	Wanita	15	41,7
Total		36	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin diketahui Jenis Kelamin

Tabel 4.2

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18-23 Tahun	20	55,6
2	24-29 Tahun	10	27,8
3	30- 35 Tahun	4	11,1
4	36-40 Tahun	2	5,6
Total		36	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia

Tabel 4.3

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP/SLTA	18	50,0
2	Diploma	8	22,2
3	Sarjana	10	27,8
Total		36	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui Pendidikan

Tabel 4.4

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	20	55,6
2	1-3 Tahun	9	25,0
3	4-7 Tahun	4	11,1
4	8-10 Tahun	3	8,3
Total		36	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan table 4.4 dapat dilihat disimpulkan bahwa karyawan Store Oraql & C0 yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 36 responden sebagai berikut:

1.sts 2.ts 3.ks. 4.s 5.ss

Tabel 4.5

## Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Gaji</b>											
1	Motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang karyawan terima	0	0	11	30,6	13	36,1	11	30,6	1	2,8
2	Gaji yang di terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	0	0	8	22,2	13	36,1	12	33,3	3	8,3
<b>Upah</b>											
3	Upah yang diterima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan karyawan lakukan	0	0	8	22,2	14	38,9	13	36,1	1	2,8
4	Upah yang di terima karyawan dibayarkan tepat waktu	0	0	6	16,7	15	41,7	14	38,9	1	2,8
<b>Intensif</b>											
5	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja	0	0	9	25,0	12	33,3	15	41,7	0	0

	karyawan dalam bekerja										
6	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila hasil pekerjaan karyawan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	9	25,0	17	47,2	10	27,8	0	0
<b>Tunjangan Kehadiran</b>											
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya di perusahaan.	0	0	0	0	14	38,9	16	44,4	6	16,7
8	Tunjangan yang di terima karyawan sesuai harapan	0	0	0	0	14	38,9	22	61,1	0	0
<b>Program Proteksi</b>											
9	Dengan adanya jaminan keamanan karyawan merasa aman dalam bekerja di perusahaan	0	0	7	19,4	21	58,3	8	22,2	0	0
10	Karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di					16	44,4	16	44,4	4	11,1

	perusahaan											
<b>Kompensasi Waktu Tidak Bekerja</b>												
11	Setiap tahun karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya					18	38,9	18	50,0	4	11,1	
12	Perusahaan memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal	0	0	6	16,7	20	55,6	9	25,0	1	2,8	
<b>Fasilitas</b>												
13	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik	0	0	3	8,3	14	38,9	15	41,7	4	11,1	
14	Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat membantu pekerjaan karyawan	0	0	2	5,6	13	36,1	20	50,0	3	8,3	

Dari table 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN										
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Pencahayaan</b>												
1	Penerangan ditempat kerja cukup baik,	0	0	22	61,1	5	13,9	1	2,8	0	0	

	sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja										
2	Jumlah sumber cahaya yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup memadai	14	38,9	7	19,4	13	36,1	2	5,6	0	0
<b>Sirkulasi Udara</b>											
3	Terdapat ventilasi udara yang baik sehingga udara pada ruangan tidak pengap	10	27,8	14	38,9	11	30,6	1	2,8	0	0
4	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan disaat bekerja	6	16,7	11	30,6	16	44,4	3	8,3	0	0
<b>Kebisingan</b>											
5	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising	5	13,9	9	25,0	20	55,6	2	5,6	0	0
6	Pengaturan dan pengendalian suara pada ruang kerja sudah di perhatikan dengan baik	10	27,8	14	38,9	11	30,6	1	2,8	0	0
<b>Bau Tidak Sedap</b>											
7	Ruang kerja terdapat bau-bauan yang tidak sedap	8	22,2	18	50,0	8	22,2	2	5,6	0	0
8	Karyawan merasa	8	22,2	14	38,9	14	38,9	0	0	0	0

	nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada perusahaan										
<b>Keamanan</b>											
9	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya perkerjaan	4	11,1	15	41,7	17	47,2	0	0	0	0
10	Kemanan di perusahaan sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	6	16,7	13	36,1	16	44,4	1	2,8	0	0

Dari table 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Kemangkiran</b>											
1	Karyawan berusaha untuk jujur dalam bekerja	0	0	6	16,7	17	47,2	12	33,3	1	2,8
2	Karyawan selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan menguasai tugas yang diberikan	0	0	0	0	23	63,9	13	36,1	0	0

	dan dikerjakan dengan hasil yang baik										
<b>Keinginan Pindah</b>											
3	Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup baik dan memadai	0	0	6	16,7	19	52,8	10	27,8	1	2,8
4	Perusahaan memberikan kondisi yang nyaman untuk karyawan dalam bekerja	0	0	6	16,7	17	47,2	12	33,3	1	2,8
<b>Kinerja Karyawan</b>											
5	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0	0	1	2,8	22	61,1	13	36,1	0	0
6	Karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0	0	7	19,4	8	22,2	17	47,2	4	11,1
<b>Rekan Kerja</b>											
7	Kedekatan antar rekan kerja cukup dekat antara satu dengan lainnya	0	0	0	0	14	38,9	18	50,0	4	11,1
8	Karyawan saling memberikan dorongan antar rekan kerja	0	0	8	22,2	14	38,9	13	36,1	1	2,8

Kenyamanan Kerja Karyawan											
9	Merasa puas dengan kondisi lingkungan (seperti temperature, pencahayaan, sirkulasi udara dll)	0	0	6	16,7	15	41,7	14	38,9	1	2,8
10	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik	0	0	9	25,0	13	33,3	15	41,7	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari table 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden

#### 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 20.0 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 4.8

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,030	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	0,030	0,05	Sig < Alpha	Valid

Pernyataan 5	0,030	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,002	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	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada table 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) sebanyak 14 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi Finansial (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (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	0,000	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	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada table 4.9 hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,002	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	0,014	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,025	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada table 4.10 hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 10 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 Reabilitas

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 indeks korelasi :

Tabel 4.11

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 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,738	Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,756	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,754	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan table 4.12 hasil uji reabilitas dengan nilai tertinggi adalah Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,756 dan nilai reabilitas terendah adalah Kompensasi Finansial (X1) sebesar 0,738

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Uji Linieritas

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 :

Ho : model regresi berbentuk linear.

Ha : model regresi tidak berbentuk linear.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima. Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,981	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja (X2)	0,170	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linearitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai 0,981 signifikasi untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai 0,170 signifikasi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho 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<sup>2</sup>) 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 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,831	Tolerance $> 0,1$	1,204	VIF $< 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,831	Tolerance $> 0,1$	1,204	VIF $< 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X1) sebesar  $1,204 < 10$  atau nilai tolerance sebesar  $0,831 > 0,1$ . Dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $1,204 < 10$  atau nilai tolerance sebesar  $0,831 > 0,1$ . Maka data yang diperoleh dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier 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 (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraql & Co. Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15

### Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	-5,048
Kompensasi Finansial (X1)	0,638
Lingkungan Kerja (X2)	0,220

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 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<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

x<sub>1</sub> : Kompensasi Finansial

x<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

et : error term / unsur kesalahan

Y = -5,048 + 0,638 (X<sub>1</sub>) + 0,220 (x<sub>2</sub>), artinya:

1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel Kepuasan Kerja sebesar -5,048 satu-satuan jika variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja tetap atau sama dengan nol (0) yang artinya variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja harus lebih dari 0 untuk dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co.

2. Koefisien regresi X<sub>1</sub>

Jika jumlah Kompensasi Finansial naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,638 satu satuan

3. Koefisien regresi X<sub>2</sub>

Jika jumlah Lingkungan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,220 satu satuan.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R	R Square
0,913	0,833

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,913 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen yang tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,833 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja sebesar 83,3% dan sedangkan sisanya 16,7% 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 Store Oraql & Co.

Ha1 = Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co.

Tabel 4.17

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

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Kompensasi Finansial	10,043	<b>2,032</b>	0,000	0,05	Ho ditolak dan Ha

(X1)					diterima
------	--	--	--	--	----------

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 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 ( $dk=36-2=34$ ), sehingga diperoleh t table sebesar **2,032**. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.17 coefficients diatas dengan demikian t hitung  $10,043 > t$  tabel **2,032** yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau nilai signifikansi  $0,000 < \alpha$  (0,05) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraql & Co.

b. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_{01}$  = Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co.

$H_{a1}$  = Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Store Oraql & Co.

Tabel 4.18

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Lingkungan Kerja (X2)	3,151	<b>2,032</b>	0,003	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji t Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diatas, dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk=36-2=34$ ), sehingga diperoleh t table sebesar **2,032**. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.18 coefficients diatas dengan demikian t hitung  $3,151 > t$  tabel **2,032** yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau nilai signifikansi  $0,003 < \alpha$  (0,05) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraql & Co.

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.

Ho = Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraql & Co.

Ha = Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraql & Co.

Tabel 4.19

Hasil Uji F Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	Alpha	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	82,368	3,32	0,000	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 82,368 sedangkan F tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dengan menggunakan rumus  $F_{tabel} = (k;n-k)$  maka  $(2;36-2) = (2;34)$  adalah 3,32. Jadi nilai F hitung > F tabel yaitu  $82,368 > 3,32$  Maka Ho yang ditolak dan Ha diterima Sedangkan nilai sig  $0,000 < \alpha (0,05)$  Maka Ho yang ditolak dan Ha diterima artinya, Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraql & Co.

## **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 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraque & Co. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Wahyu (2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang terdapat pada perusahaan maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi Finansial merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Store Oraque & Co. Semakin baik penerapan Kompensasi Finansial, maka akan semakin baik pula Kepuasan Kerja pada karyawan Store Oraque & Co. 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 Store Oraque & Co yang merasa kurang dengan kopensasi finansial yang diberikan Store Oraque & Co 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 menunjukkan bahwa pemberian Kopensasi Finansial pada Store Oraque & Co harus lebih bisa disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan dan menyesuaikan Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Lampung.

### **4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraql & Co. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Rini Astuti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Store Oraql & Co perlu mengevaluasi semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja yang baik dan bagus akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Store Oraql & Co.

Hal tersebut sejalan dengan Lingkungan Kerja 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 kepala toko Store Oraql & Co tentang lingkungan kerja yang di berikan Store Oraql & Co dirasa sudah baik, dikarenakan dari pencahayaan ditempat kerja sudah baik untuk memperlancar kerja karyawan didalam ruangan, sirkulasi udara sudah baik di karenakan terdapat beberapa ventilasi, untuk keamanan juga Store Oraql & Co memiliki beberapa CCTV. Adapun beberapa karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan beralasan merasa kurang nyaman dikarenakan terdapat tata letak yang kurang rapih sehingga kurang enak di pandang dan karyawan merasa tidak nyaman sehingga karyawan berkeinginan untuk tidak masuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Store Oraql & Co 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 Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Store Oraql & Co. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Atmaja (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja memengaruhi setiap kepuasan individual karyawan pada Store Oraql & Co.

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 menunjukkan kepuasan kerja yang diterapkan terkait dengan indikator keinginan untuk tidak bekerja (kemangkiran), keinginan pindah, dan kenyamanan kerja karyawan Store Oraql & Co harus ditingkatkan terkait dengan Store Oraql & Co harus memberikan upah sesuai atau di rasa memadai, memberikan kondisi lingkungan kerja dan prasarana yang baik untuk mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan.