

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA KPP PRATAMA
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

BILQIS NADZATY KITA

NIM : 13612162



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA KPP PRATAMA
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

BILQIS NADZATY KITA

NIM : 13612162

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA KPP PRATAMA
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Oleh:

Nama : Bilqis Nadzaty Kita

NIRM : 1310099612162

Menyetujui:

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Dwi Septi Haryani,S.T.,M.M

NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Rihan Hafizni,S.E.,M.M

NIDN. 1006097604 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Imran Ilyas,M.M

NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA KPP PRATAMA
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : BILQIS NADZATY KITA
NIRM : 1310099612162

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tujuh
Februari Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Dwi Septi Haryani,S.T.,M.M
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Selvi Fauzar,S.E.,M.M
NIDN.1001109101 / Asisten Ahli

Anggota,

Yudi Carsana,S.E.,M.M
NIDN.1016076601 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 7 Februari 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda,S.E.M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Bilqis Nadzaty Kita
NIRM : 1310099612162
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,40
Program Studi : Manajemen / Strata I (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada KPP Pratama Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Februari 2019

Penulis

BILQIS NADZATY KITA

NIM : 13612042

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil alamin

Ya Allah, Waktu yang sudah kujalani adalah takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai

Di penghujung awal perjuanganku Segala Puji bagi Mu ya Allah,

Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk mama, papaku tercinta, mbah uti dan kedua adikku tersayang yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku ...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbanan kalian.. dalam hidup kalian demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segalanya tanpa kenal lelah, Maafkan aku karena masih saja menyusahkan kalian..

ya Allah ya Rahman ya Rahim... Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara orang-orang yang kusayang setiap waktu ikhlas menjagaku,, mendidikku,, membimbingku dengan baik,, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya api nerakamu..

Untukmu Mama ,,dan Papa ... Terimakasih....

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Karena itu bila kamu sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada Tuhanmu. (Q.S Al Insyirah: 6-8)

Bersabar, Berusaha, dan Bersyukur

Bersabar dalam berusaha

Berusaha dengan tekun dan pantang menyerah

dan Bersyukur atas apa yang telah diperoleh

“Kegagalan Terjadi Karena Terlalu Banyak Berencana Tapi Sedikit Bertindakan”

(BILQIS NADZATY KITA)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh,

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirobbil'aalamiin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT pencipta langit, bumi dan seisinya yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Kota Tanjungpinang", disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi manajemen strata-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. oleh karena itu, pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua, wakil ketua I dan II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Si. Ak. CA selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Ir. Imran Ilyas, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku sekretaris program studi S1 manajemen sekaligus dosen pembimbing satu yang penuh kesabaran dan ketersediaan waktunya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan,

memeriksa serta memberikan nasehat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Ibu Rihan Hafizni, S.E., M.M selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Untuk kedua orang tuaku tercinta Mama Komalasari, Papa Bambang Suriaatmadja Hafdhi, Mbah Uti Dariyem. Kedua Adikku Zukhrufi Salsabil Kita dan Lubna Qothrunnada Nikita, Om Sudarto, Om Sudarsono, om dan tante ku lainnya, Sepupu-sepupu, serta keluarga besarku yang mana telah memberikan banyak cinta dan kasih sayang serta doa yang tiada hentinya.
8. Untuk sahabat-sahabatku yang luar biasa, Endah Riyanti, Herlinda Eryanti Simanjuntak, Dian Elizabeth, Amela Pangesi, Desi Ambasari, Helna Pratiwi, Dewi Sulistriani, Dewi Kuswati, Fitri Rahmawati, Asmanisar, Devi Elvira Rosalina, Erni Yulianti, Lufi Egis Tantya, Wiwit Rahayu, Fajar Imas A, Dinda Quartya, Syarifah Maiza Eka, Eka Apriliani, Miki Adelina, Alif Tifanie, Ade Riandry, Elvionita, Dian Fitri, Normansyah, Faisal Falmi, serta seluruh teman-teman seperjuangan kelas Manajemen Sore 1 Angkatan 2013, teman-teman KKN Penaga Squad dan teman-teman lainnya tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat serta motivasi dan juga pemikiran dan waktu dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dalam kata sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna pembelajaran dimasa yang akan datang, dan atas segala jasa dari berbagai pihak yang disebutkan diatas, semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan karunia serta hidayah-nya, Aamiin Yarobbal'aalaamiin.

Tanjungpinang, Februari 2019

Penulis

BILQIS NADZATY KITA

NIM : 13612162

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya	

Manusia	13
2.1.2 Kompensasi.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	15
2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi	17
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	19
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.2.5 Indikator Kompensasi	22
2.1.2.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	24
2.1.3 Budaya Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja.....	24
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja	26
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	27
2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja	28
2.1.3.5 Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.1.4 Lingkungan Kerja	31
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	32
2.1.4.3 Karakteristik Lingkungan Kerja.....	34
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	35
2.1.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	38
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	39
2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	39
2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	40
2.1.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja	41
2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	43

2.2	Kerangka Pemikiran	46
2.3	Hipotesis	46
2.4	Penelitian Terdahulu	47

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	54
3.2	Jenis Data	54
3.3	Pengumpulan Data	55
3.4	Populasi Dan Sampling.....	56
	3.4.1 Populasi.....	56
	3.4.2 Sampel	56
3.5	Devinisi Operasional Variabel	57
3.6	Teknik Pengolahan Data	59
3.7	Teknik Analisis Data	60
	3.7.1 Uji Kualitas Data	60
	3.7.1.1 Uji Validitas	60
	3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	61
	3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	62
	3.7.2.1 Uji Normalitas	62
	3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas	63
	3.7.2.3 Uji Multikolinieritas	64
	3.7.2.4 Uji Auto Korelasi	64
	3.7.3 Regresi Linear Berganda	65
	3.7.4 Uji Hipotesis	66
	3.7.4.1 Uji T (Parsial).....	66
	3.7.4.2 Uji F (Simultan)	67
	3.7.4.3 UjiDeterminasi (R^2).....	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	69
	4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	69

4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	69
4.1.1.2 Visi, Misi dan Motto Perusahaan	70
4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	71
4.1.1.4 Deskripsi Jabatan.....	71
4.1.2 Karakteristik Responden.....	74
4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia	75
4.1.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
4.1.3 Analisis Deskriptif	77
4.1.3.1 Variabel Kompensasi	77
4.1.3.2 Variabel Budaya Kerja	81
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja	84
4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja	88
4.1.4 Teknik Analisis Data	92
4.1.4.1 Uji Kualitas Data	92
4.1.4.1.1 Uji Validitas.....	92
4.1.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	94
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.1.5.1 Uji Normalitas	95
4.1.5.2 Uji Multikolinearitas	96
4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas	97
4.1.5.4 Uji Autokorelasi	98
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda	99
4.1.7 Uji Hipotesis	100
4.1.7.1 Hasil Uji T (Parsial)	100
4.1.7.2 Hasil Uji F (Simultan)	101
4.1.7.3 Hasil Uji Determinasi (R^2)	102
4.2 Pembahasan.....	103
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan	

Kerja	103
4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan	
Kerja	104
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan	
Kerja	105
4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja dan Lingkungan	
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	105
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	107
5.2 Saran.....	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Pegawai KPP Pratama Tanjungpinang 2017	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	58
Tabel 4.1 Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	77
Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja	81
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	84
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	88
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	92
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	94
Tabel 4.7 <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	96
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	98
Tabel 4.10 Analisis Regresi linear Berganda.....	99
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)	100
Tabel 4.12 Hasil Uji f (Simultan).....	102
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.....	71
Gambar 4.2 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Gambar 4.3 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	75
Gambar 4.4 Grafik Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Gambar 4.5 Histogram	95
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	95
Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Uji SPSS

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5. Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KPP PRATAMA KOTA TANJUNGPINANG

Bilqis Nadzaty Kita. 13612162. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
nadzatybilqis@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Kota Tanjungpinang. Jenis penelitian ini menggunakan metode Asosiatif Kuantitatif. Sampel di dalam penelitian ini sebanyak 83 responden.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y=7,143 + 0,294 + 0,245 + 0,382$ dan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,545 atau 54,5 %. Hasil uji t variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,549 > t$ tabel 2,285, variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,875 > t$ table 2,285 dan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,361 > t$ tabel 2,285.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Kota Tanjungpinang dengan kontribusi nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,545 atau 54,5 % yang artinya pengaruh variabel kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang sebesar 54,5 % dan sisanya 45,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kepemimpinan, iklim organisasi, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
Dosen Pembimbing 2 : Rihan Hafizni, M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK CULTURE AND WORK ENVIRONMENT FOR JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN KPP PRATAMA TANJUNGPINANG CITY

*Bilqis Nadzaty Kita. 13612162. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
nadzatybilqis@gmail.com*

This study aims to analyze the effect of compensation, work culture and work environment on employee job satisfaction at KPP Pratama Tanjungpinang City. This type of research uses the Quantitative Associative method. The sample in this study were 83 respondents.

The results obtained by multiple linear regression equation $Y = 7.143 + 0.294 + 0.245 + 0.382$ and the value of Adjusted R Square is equal to 0.545 or 54.5%. The t-test results of the compensation variable on job satisfaction obtained a significance value of $0.001 < 0.05$ and a calculated t value of $3.549 > t$ table 2.285, a work culture variable on job satisfaction with a significance value of $0.005 < 0.05$ and a calculated t value of $2.875 > t$ table 2,285 and work environment variables on job satisfaction with a significance value of $0,000 < 0,05$ and t count value of $4,361 > t$ table 2,285

Based on the results obtained it can be concluded that the compensation variable, work culture and work environment have an effect both partially and simultaneously on employee job satisfaction at KPP Pratama Tanjungpinang City with the contribution of Adjusted R Square value of 0.545 or 54.5% which means the effect of compensation variables work culture and work environment towards job satisfaction of the Tanjungpinang City Pratama Tax Office employees' work at 54.5% and the remaining 45.5% influenced by other variables not examined in this study such as leadership, organizational climate, organizational culture, workload and others so.

Keywords: Compensation, Work Culture, Work Environment and Job Satisfaction

*Adviser 1 : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
Adviser 2 : Rihan Hafizni, M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi apa pun, baik bisnis ataupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini, manajemen menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Di sisi lain, sumber daya manusia (SDM) juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Indah Puji Hartatik, 2014).

Pentingnya kepuasan kerja adalah proses untuk pencapaian tujuan keberhasilan suatu organisasi memang bukan hanya melibatkan sumber daya manusia saja, melainkan segala sumber daya yang tersedia di dalam sebuah organisasi seperti material, mesin, uang dan metode. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan perilaku yang efektif sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan beberapa dampak negatif seperti mangkir kerja, kerja lamban, pindah kerja, dan kerusakan yang disengaja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut (Indah Puji Hartatik, 2014) ada banyak teori dari faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Meski demikian, para ahli mengklarifikasikannya dalam lima aspek.

Pertama, pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. *Kedua*, atasan (supervisor). Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ ibu/ teman, sekaligus atasannya. *Ketiga*, teman sekerja (workers). Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan. *Keempat*, promosi (promotion). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. *Kelima*, gaji / upah (pay). Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja dapat di akomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai didalam suatu organisasi atau

perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para pekerja menganggap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari dampak positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, T, 2009).

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa financial maupun non financial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial), (Indah Puji Hartatik, 2014).

Menurut (Umar, 2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan pegawai mengenai uang atau imbalan langsung sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Imbalan yang dimaksud dapat berupa gaji pokok yang diberikan secara langsung kepada pegawai dan sebagai pendukung atau lebih memberikan kepuasan kerja kepada pegawai maka diharapkan suatu perusahaan atau organisasi dapat memberikan insentif (bonus) agar setiap pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

Selain faktor kompensasi, budaya kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Tubagus, 2015) budaya kerja menyangkut moral, sosial, norma, norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan prioritas anggota organisasi, kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan sikap para pegawai, tetapi budaya kerja dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif. Budaya kerja yang berdampak positif akan meningkatkan produktifitas kerja dan sebaliknya yang bersifat negative akan merintangai perilaku, menghambat efektifitas perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budayayang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dar berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada karyawan/ pegawai. Budaya kerja yang santun dan saling tolong menolong serta nyaman tentu akan membuat suasana dalam tempat bekerja lebih nyaman dan kondusif sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.(Sedarmayanti, 2009).

Menurut (Sutrisno, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang yang ada ditempat.

Lingkungan kerja dapat tercipta bila sebuah organisasi atau perusahaan memiliki fasilitas yang sesuai dan memadai. Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang baik juga timbul bila atasan dan bawahan dapat berkomunikasi dengan baik sehingga tidak ada rasa persaingan antar sesama pegawai, dengan demikian akan memberikan dampak yang positif pada lingkungan kerja.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang adalah sebagai institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan menyelenggarakan urusan perpajakan, karena iuran pajak dapat digunakan untuk pembangunan dan kesejahteraan bangsa indonesia. Instansi pemerintahan ini beralamat di Jalan Diponegoro No.14 Tanjungpinang.KPP Pratama Kota Tanjungpinang dikepalai oleh Bapak Dadang Karna Permana. Dengan keseluruhan jumlah pegawai KPP Pratama Kota Tanjungpinang pada tahun 2017 sebanyak 105 orang terdiri dari 77 orang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan 28 Orang berstatus honorer.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai KPP Pratama Tanjungpinang Tahun 2017

BULAN	Keterangan (dalam bentuk %)								Keterangan
	DK1	DK2	DK3	DL	CT	TB	X	I	
Januari	33,5	8,5	6	21	19,2	4,3	5	2,5	DK1 : Dinas dalam kota sampai dengan 8 jam pegawai melakukan presensi pagi dan sore
Februari	34	5,5	8,5	33	6	2,5	5,5	5	
Maret	43	11,5	3	21	9	3,5	5	4	
April	34,5	20	12	15	4,5	5	3	6	
Mei	32	19,5	11	12	7,5	7	6	5	DK2 : Dinas dalam kota sampai dengan 8 jam pegawai tidak melakukan presensi pagi dan/atau sore
Juni	21	12,6	5,7	28	15	4	2	11,7	
Juli	32,5	6	12	31	12	2	2	2,5	
Agustus	33	9	12	14	11	4	5	12	
September	29	12	11,5	21	12	8	2	4,5	DK3 : dinas dalam kota lebih dari 8 jam
Oktober	27	18	14	10	11	3	2	15	DL : Dinas Luar
November	23	21	11	13	12	13	3	4	TB : Tugas Belajar/Diklat
Desember	26	24	13	14	6	2	2	13	X : Alpha ; I : Izin

Sumber: KPP Pratama Tanjungpinang (2017)

Pada tabel 1.1 absensi pegawai KPP Pratama Kota Tanjungpinang pada bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, dan Desember tahun 2017. Pada bulan Januari DK1 33,5%, DK2 8,5%, DK3 6%, DL 21%, CT 19,2%, TB 4,3%, X 5%, I 2,5%. Pada bulan Februari DK1 34%, DK2 5,5%, DK3 8,5%, DL 33%, CT 6%, TB 2,5%, X 5,5%, I 5%.

Pada bulan Maret DK1 43%, DK2 11,5%, DK3 3%, DL 21%, CT 9%, TB 3,5%, X 5%, I 4%. Pada bulan April DK1 34,5%, DK2 20%, DK3 12%, DL 15%, CT 4,5%, TB 5%, X 3%, I 6%. Pada bulan Mei DK1 32%, DK2 19,5%, DK3 11%, DL 12%, CT 7,5%, TB 7%, X 6%, I 5%. Pada bulan Juni DK1 21%, DK2

12,6%, DK3 5,7%, DL 28%, CT 4%, TB 2%, X 2%, I 11,7%. Pada bulan Juli DK1 32,5%, DK2 6%, DK3 12%, DL 31%, CT 12%, TB 2%, X 2%, I 2,5%. Pada bulan Agustus DK1 33%, DK2 9%, DK3 12%, DL 14%, CT 11%, TB 4%, X 5%, I 12%. Pada bulan September DK1 29%, DK2 12%, DK3 11,5%, DL 21%, CT 12%, TB 8%, X 2%, I 4,5%.

Pada bulan Oktober DK1 27%, DK2 18%, DK3 14%, DL 10%, CT 11%, TB 3%, X 2%, I 15%. Pada bulan November DK1 23%, DK2 21%, DK3 11%, DL 13%, CT 12%, TB 13%, X 3%, I 4%. Pada bulan Desember DK1 26%, DK2 24%, DK3 13%, DL 14%, CT 6%, TB 2%, X 2%, I 13%.

Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada bulan Maret lebih tinggi persentasinya daripada bulan-bulan lainnya yang sering melakukan DK1 (Dinas dalam kota sampai dengan 8 jam-pegawai melakukan presensi pagi dan sore), pada bulan Desember dimana pegawai lebih banyak melakukan DK2 (Dinas dalam kota sampai dengan 8 jam-pegawai tidak melakukan presensi pagi dan sore), DK3 (Dinas dalam kota lebih dari 8 jam) dan I (Izin) pada bulan Oktober lebih tinggi daripada bulan-bulan lainnya.

Pada bulan Februari, dimana pegawai melakukan, DL (Dinas luar kota) dan X (Alpha) terlihat lebih tinggi persentasinya daripada bulan-bulan lainnya. Dan pegawai yang sering CT (Cutu) dan TB (Tugas belajar/diklat) terlihat lebih tinggi pada bulan Januari. Dengan keadaan pegawai yang sering tidak berada didalam kantor dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Data tersebut diperoleh dari pegawai KPP Pratama Kota Tanjungpinang pada tahun 2017.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada KPP Pratama Kota Tanjungpinang, dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai pada KPP Pratama khususnya kompensasi non finansial. Permasalahan berkenaan dengan kompensasi, salah satu jasa non finansial berupa penghargaan kepada pegawai yang teladan. Pada kompensasi non finansial kurangnya perhatian organisasi kepada para pegawai dengan memberikan reward atau penghargaan, dimana dengan adanya reward atau penghargaan mereka akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut, akan mempengaruhi tingkat kepuasan masing-masing pegawai.

Pegawai KPP Pratama Kota Tanjungpinang, diharapkan dapat menerima kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh suatu organisasi. Karena berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, terdapat masalah-masalah terkait budaya kerja seperti tidak semua pegawai dapat menerima kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh organisasi, sehingga terjadi permasalahan yang dihadapi pegawai pada saat melakukan pekerjaannya. Dalam pembentukan struktur organisasi yang kurang tepat, membuat pegawai KPP Pratama terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Serta, budaya kerja yang sering berubah-ubah membuat para pekerja menjadi tidak konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satunya mutasi yang sering dilakukan ketika pegawai sudah bisa menyesuaikan dengan pekerjaan ditempat kerjanya yang sekarang. Kemudian pegawai harus mutasi ke daerah lain dan harus beradaptasi lagi dengan organisasi yang baru. Manajemen yang menentukan bagaimana tepatnya untuk memaksimalkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti pada KPP Pratama Kota Tanjungpinang bahwa adanya masalah yang terkait pada lingkungan kerja, dimana masalah yang terkait didalam lingkungan kerja fisik salah satunya yaitu sarana dan pra sarana yang kurang mendukung membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga membuat menurunnya kepuasan kerja pada pegawai KPP Pratama Kota Tanjungpinang.

Keadaan tata letak ruangan kantor yang masih bersekat-sekat membuat para pegawai merasa kurang nyaman dikarenakan membedakan ruang kerja milik sendiri dengan milik teman kerja hanya bersekat kaca saja. Melihat kondisi lingkungan kantor yang berada di pinggir jalan membuat pegawai KPP Pratama tidak konsentrasi atau mereka terganggu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian lebih lanjut tentang fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan dalam sebuah usulan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KOTA TANJUNGPINANG.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah yang terjadi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang?
4. Apakah kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumuan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor pelayanan pajak pratama kota tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, untuk memperluas wawasan dan sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan syarat kelulusan dan untuk memperoleh gelar sarjana.
2. Bagi lembaga pendidikan, sebagai referensi khususnya pada teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dan diharapkan dapat menjadi bahan bacaan serta juga informasi yang akan berguna untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi organisasi, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel yang diteliti pada penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak organisasi atau perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini diawali dengan hal-hal yang bersifat umum yang kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-

hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan memudahkan para pembaca untuk memahami apa yang dijelaskan oleh penulis. Adapun pembagian sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari variabel bebas (kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja), dijadikan landasan untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan dalam penelitian ini yaitu peneliti terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari lokasi jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Dalam bab ini merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan 2 bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas didalam skripsi, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan penulis untuk pihak akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumberdaya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya, (Sutrisno, 2009). Menurut Hasibuan didalam (Indah Puji Hartatik, 2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan didalam (Indah Puji Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-Fungsi Manajemen

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum

yang telah ditentukan oleh pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial.
- g. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian in disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya dan pension.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk mengkatkan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Menurut Rivai (Indah Puji Hartatik, 2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa merek pada perusahaan. Kompensasi mengandung arti

yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa financial maupun non financial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan, (Indah Puji Hartatik, 2014).

Kompensasi adalah suatu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan. kompensasi dapat berupa upah per jam, hari atau gaji yang bersifat periodik Triton didalam (Indah Puji Hartatik, 2014). Menurut (Hasibuan, 2011) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Sedangkan menurut Panggabean (Indah Puji Hartatik, 2014) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk financial maupun barang dan

jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Pada umumnya, program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja, (Indah Puji Hartatik, 2014).

1. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Salidin (Indah Puji Hartatik, 2014) pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang telah berprestasi dan akan mendorong mereka atau yang lainnya untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Berikut ini tujuan kompensasi menurut Abdus Salam dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodic, berarti adanya jaminan economic security bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti, pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Sedangkan tujuan kompensasi menurut (Hasibuan, 2011) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, prospektif kerja, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Riva'i dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hasil tua serta saham kumulatif)
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi pesangon, sekolah anak dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi finansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru dan prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, penghargaan dan lainnya.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi. Menurut Riva'I dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Eksternal Pada Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja.

- a. Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternative, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.
- b. Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.
- c. Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam

kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur.

- d. Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan swasta diperkirakan meningkat upah 10-15 % dan menaikkan tunjangan sekitar 20-30 %. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

2. Pengaruh Lingkungan Internal Pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah, yaitu ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan, dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

- a. Anggaran tenaga kerja. Secara normal, anggaran tenaga kerja identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran untuk tenaga kerja.
- b. Siapa yang membuat keputusan kompensasi. Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi. Keputusan atas berapa banyak harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga bagian bawah pada perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh / organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup / *cost of living*
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi besar atau kecilnya tingkat kompensasi (upah). Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai, kompensasi yang diberikan sebaiknya sesuai dengan tugas dan jabatan yang dipunyai.

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2011), kompensasi dapat dapat diukur melalui 4 faktor, diantaranya yaitu :

1. Upah/Gaji (*Weges/Salary*)

Upah (*weges*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif (*Inscentive*)

Merupakan tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atau pekerja. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas penjualan,keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3. Tunjangan (*Benefit*)

Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan ditanggung perusahaan, program-program pensiun serta tunjangan lainnya yang berhubungan dengan setiap kepegawaian.

4. Fasilitas (*Facility*)

Adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, rumah dinas, keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan fasilitas yang lainnya.

Sedangkan menurut Triton dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji/Upah

Yaitu pemberian gaji atau upah kepada pekerja atas tugas yang telah diberikan dan agar dapat terselesaikan dengan sebagai mana mestinya.

2. Bonus

Yaitu pemberian tambahan penghasilan selain gaji atas kontribusi yang baik atau pencapaian targer yang diberikan perusahaan.

3. Insentif

Yaitu dapat berupa uang atas kinerja yang maksimal untuk perusahaan, insentif biasanya diberikan kepada karyawan yang disiplin, misalnya hadir tepat pada waktunya dan lain sebagainya.

4. Tunjangan (Kesehatan dan hari raya)

Yaitu pemberian jaminan kerja atas resiko kerja yang tidak diinginkan apabila sewaktu-waktu dapat terjadi dan pemberian tunjangan hari raya (THR) kepada pekerja setiap tahunnya.

2.1.2.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Indah Puji Hartatik, 2014) Pada umumnya, program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah / masyarakat. Agar tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras serta sangat baik, sedangkan disituasi orang lain bekerjanya dengan kurang baik.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Secara harfiah, budaya bersal dari bahasa latin yaitu colere yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang. Sedangkan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola prilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan dan semua hasil kerja serta pemikiran

manusia dari suatu kelompok manusia. Sedangkan kerja adalah melakukan sesuatu hal yang diperbuat atau arti lain kerja yaitu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah. Sehingga budaya dan kerja digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai sosial atau keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan hal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan, (Tubagus, 2015).

Menurut (Tubagus, 2015) budaya kerja menyangkut moral, sosial, norma, norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan prioritas anggota organisasi, kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan sikap para pegawai, tetapi budaya kerja dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif. Budaya kerja yang berdampak positif akan meningkatkan produktifitas kerja dan sebaliknya yang bersifat negative akan merintangai perilaku, menghambat efektifitas perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Sedangkan budaya kerja menurut Schein (Ndraha, 2009) adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut (Tubagus, 2015) dalam budaya kerja ada symbol (tindakan, rutinitas, percakapan dan seterusnya) dan pemahaman budaya yang dicapai melalui interaksi yang terjadi antar karyawan dan pihak manajemen, akuitasi budaya kerja yang dimiliki seseorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja.
2. Sikap baik terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.
3. Perilaku ketika bekerja yang benar.
4. Etos kerja.
5. Sikap terhadap waktu.
6. Cara atau alat yang digunakan untuk bekerja.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Menurut (Tubagus, 2015) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk menggapai berbagai tantangan dimasa yang akan datang, dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mamahami pola kerja suatu perusahaan sehingga dapat menyatu dengan tim kerja.
2. Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai dengan ketentuan ditempat kerja.
3. Menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan rekan kerja yang lain atau dengan klien.
4. Membangun rasa keja sama terhadap rekan kerja dan tim.
5. Dapat beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Sedangkan menurut (Tubagus, 2015) manfaat budaya kerja dam suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan antara para individu kepada individu lainnya dalam melakukan pekerjaan.

2. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan mengalami permasalahan yang sulit.
3. Menjamin hasil kerja dengan kuantitas baik.
4. Menciptakan rasa kebersamaan antara individu dengan individu yang lainnya.
5. Secara cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar seperti teknologi, masyarakat, sosial dan ekonomi.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (Tubagus, 2015) adapun faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Kepemimpinan

Tindakan nyata dari seseorang pemimpin biasanya akan menjadi cerminan penting bagi para pegawainya.

2. Seleksi Para Pekerja

Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat akan menumbuhkan dan mengembangkan rasa memiliki di antara para pegawai.

3. Budaya Organisasi

Setiap orang memiliki budaya kerja yang telah dibangun dalam jangka waktu yang lama.

4. Menyusun Misi Perusahaan

Dengan memahami misi perusahaan secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

5. Budaya Luar

Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas luar yang mengelilinginya.

6. Mengedepankan Misi Perusahaan

Jika tujuan perusahaan sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan serta memberikan pemahaman kepada bawahannya atas misi tersebut.

7. Keteladanan Pemimpin

Pemimpin harus dapat memberikan contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

8. Proses Pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian.

9. Motivasi

Pekerjaan membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi secara lebih inovatif.

2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja

Pada hakikatnya ada tahapan agar terbentuknya budaya kerja yang diawali dengan tingkat kesadaran pemimpin, dikarenakan besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangat menentukan cara tersendiri apa yang sudah ditetapkan agar dapat menjalankan perangkat satuan kerja dengan benar pada suatu perusahaan. Menurut (Tubagus, 2015) indikator budaya kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Disiplin

Yaitu perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku pada lingkungan kerja perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya.

2. Keterbukaan

Yaitu kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada rekan kerja untuk kepentingan perusahaan.

3. Saling Menghargai

Yaitu perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja.

4. Kerja Sama

Yaitu kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau rekan kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Sedangkan menurut (Ndraha, 2009) indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebiasaan.

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak

berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan.

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun dilembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai.

Nialai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encorder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja.

2.1.3.6 Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya kerja secara umum sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melaksanakan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

Menurut (Tubagus, 2015) budaya kerja menyangkut moral, sosial, norma, norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan prioritas anggota organisasi, kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan sikap para pegawai, tetapi budaya kerja dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif. Budaya kerja yang berdampak positif akan meningkatkan produktifitas kerja dan sebaliknya yang bersifat negatif akan menghambat efektifitas perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakannya kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Apabila kondisi lingkungan kerja baik, akan berdampak positif atas hasil kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di

mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, (Sedarmayanti, 2009).

Menurut (Sutrisno, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) membagi lingkungan kerja kedalam dua bagian yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya).
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan agar kinerjanya menjadi lebih baik salah satu contohnya jika hubungan antara pegawai satu dengan yang lainnya kurang harmonis tentu hal itu hanya dapat kita rasakan kesenggangan antara keduanya.

Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dan melaksanakannya dengan semaksimal mungkin dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Sondang, P, 2009) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat – tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

2.1.4.3 Karakteristik Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) karakteristik lingkungan kerja meliputi tiga faktor yaitu tugas bawahan, kerja kelompok dan faktor organisasi. Berikut ini merupakan penjelasannya.

1. Tugas Bawahan

Salah satu faktor lingkungan kerja yang paling penting adalah tugas individual. Peneliti telah memfokuskan pada apakah tugas sangat terstruktur atau sangat tidak terstruktur. Tugas-tugas yang terstruktur, tugas rutin, teori ini mengemukakan bahwa perilaku instrumental dari pemimpin tidak tepat dikarenakan harapan dan persepsi yang jelas telah dicapai.

2. Kelompok Kerja

Karakteristik kelompok kerja dapat juga memengaruhi penerimaan dari gaya kepemimpinan tertentu. Sekalipun salah satu gaya kepemimpinan mungkin lebih penting pada tingkat tertentu, pemimpin tidak boleh mengabaikan gaya kepemimpinannya agar pemimpin dapat menemukan arah gaya kemimpinannya serta konsistensi dari gaya kepemimpinan tersebut.

3. Faktor Organisasi

Faktor lingkungan kerja yang terakhir adalah berkaitan dengan masalah-masalah seperti tingkat sejauh mana aturan, prosedur, dan penentuan kebijakan tugas kelompok, situasi yang tegang dan situasi dengan ketidakpastian.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang terang, sehingga pekerjaan akan diselesaikan lebih lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat menghambat produktifitas kerja dan tujuan perusahaan sulit dicapai.

2. Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.

3. Sirkulasi Udara

Oksigen 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu 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, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat dan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

5. Tata Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

6. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (*security*).

Indikator lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan menurut Gie dalam (Nuraini, 2013).

1. Cahaya.

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan / pegawai, karena kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna.

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara.

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara.

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor dan lain-lain, pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerjaan lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Kenyamanan seseorang dalam bekerja, tentu di pengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang nyaman ataupun tidak nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (Indah Puji Hartatik, 2014) pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sebenarnya, kepuasan merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil kesimpulan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dengan yang diharapkan, diinginkan, dan difikirkannya. Sementara itu, setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Tiffin (Indah Puji Hartatik, 2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Robbins (Indah Puji Hartatik, 2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut iteraksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakn organisasi, standart kerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akanmenunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, jika

seseorang yang tingkan kepuasannya rendah dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Indah Puji Hartatik, 2014) ada banyak teori dari faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Meski demikian, para ahli mengklarifikasikannya dalam lima aspek. Pertama, pekerjaan itu sendiri (work it self). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Kedua, atasan (supervisor). Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya. Ketiga, teman sekerja (workers). Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang samamaupun berbeda jenis pekerjaan. Keempat, promosi (promotion). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Kelima, gaji / upah (pay). Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut (Hasibuan, 2011) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan menonton atau tidak.

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut (Indah Puji Hartatik, 2014) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap beberapa hal, diantaranya :

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji / upah), yaitu adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain, performansi kerja

menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (*Absenteeism*)

Ketidakhadiran bersifat lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Sebab, ada dua faktor dalam perilaku hadir, yaitu motivasi dan kemampuan untuk hadir. Di sisi lain, ada pendapat yang menyatakan bahwa antara kepuasan dan ketidakhadiran / kemangkiran menunjukkan korelasi negative. Sebagai contoh, perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

3. Keluarnya Pekerja (*Turn Over*)

Keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya hal ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan / organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

4. Respons terhadap ketidakpuasan kerja

Menurut Robbins (Indah Puji Hartatik, 2014) ada empat cara untuk mengungkapkan ketidakpuasan kerja, yaitu :

- a. Keluar (*Exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain.

- b. Menyuarakan (*voice*), yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan setiap masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*neglect*), yaitu sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (*loyalty*), yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk tetap membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2011) tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari dikarenakan seriap individu karyawan berbeda-beda tingkat kepuasannya, berikut tolak ukur kepuasan kerja:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik berkualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

6. Kompensasi Tidak Langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

7. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja serta dapat menjalankan setiap pekerjaannya dengan maksimal.

Indikator kepuasan kerja menurut Menurut Robbins (Indah Puji Hartatik, 2014) meliputi antara lain :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Contohnya : karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan benar dan menghasilkan sesuatu yang maksimal.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Contohnya : karyawan akan merasa lebih puas atas upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab kerja.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Contohnya : Karyawan cenderung merasa puas apabila mendapatkan kesempatan untuk promosi atau menduduki jabatan tertentu di perusahaannya.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Contohnya : Karyawan akan cenderung merasa puas apabila mendapatkan perilaku adil dan dukungan dari atasan serta dapat berkomunikasi baik dengan atasan dalam menerima pendapat atau usulan dari karyawan.

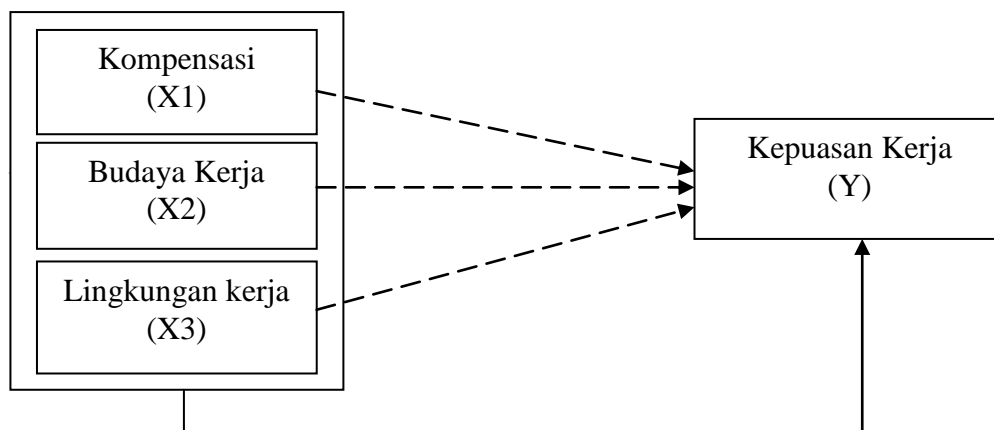
5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Contohnya : karyawan akan cenderung merasa puas dan nyaman berada dalam suatu lingkungan kerja yang baik, seperti membina hubungan baik antar karyawan dan membina hubungan antara karyawan dengan atasan.

2.1. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah pemahaman dalam masalah penelitian, berikut dikemukakan kerangka pemikiran dari penelitian seperti skema berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2017)

Keterangan :

- = Simultan adalah pengaruh secara bersama atau keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- - - - -→ = Parsial adalah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik, (Sugiyono, 2013).

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.
3. Lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.
4. Kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.

2.2.Penelitian Terdahulu

Aswadi Lubis (Padangsidimpun & Lubis, 2016) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi iain padangsidimpun” Penelitian ini untuk menguji pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah pegawai administrasi IAIN Padangsidimpun yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data adalah angket dan analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dengan multiple regresi dengan menggunakan SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja

yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan atmosfer kerjayang kondusif, sehingga kualitas kerja juga akan meningkat. Sehingga kedua variable tersebut tepat dikatakan sebagai kunci sukses dari sebuah organisasi.

George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia¹ dan Yaw Boateng Atakorah (Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah, 2017) Melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Bukti dari Sektor Perbankan di Ghana". penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan sorotan pada bank pedagang di Indonesia Ghana. Di antara tujuan lain, kertas ditetapkan untuk memastikan dampak lingkungan fisik dan mental pada karyawan kinerja, untuk mengetahui tingkat kepuasan keseluruhan karyawan di bank dan mempelajari apakah fisik, sosial dan lingkungan kerja psikologis mempengaruhi kepuasan kerja. Teknik sampling terstratifikasi diadopsi untuk memilih sampel untuk belajar. Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian sementara Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari studi lapangan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisik. Makalah ini menyimpulkan bahwa lingkungan memiliki signifikan berpengaruh pada kepuasan karyawan. Temuan dari makalah ini menekankan perlunya manajemen untuk meningkatkan pekerjaan lingkungan karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (Indrawati, 2015) melakukan penelitian yang berjudul "pengaruh beban kerja dan kompensasi

terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Panca Dewata Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 47 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

I Made Yudi Permadi dan I Wayan Sauna (Kompensasi & Dan, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”. Penelitian ini untuk menguji pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah pegawai administrasi IAIN Padangsidimpuan yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data adalah angket dan analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dengan multiple regresi dengan menggunakan SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan atmosfer kerjanya yang kondusif, sehingga kualitas kerja juga akan meningkat.

Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (Unud, 2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung dengan menggunakan sampel sebanyak 66 responden dan data dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Pada variabel kompensasi indikator nilai yang paling rendah adalah tunjangan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan peningkatan nominal pada tunjangan seiring dengan peningkatan laba perusahaan. Pada variabel lingkungan kerja indikator nilai yang paling rendah adalah penerangan, perusahaan harus menyesuaikan daya lampu yang dipakai dengan besarnya ruangan agar para pegawai merasa nyaman saat bekerja. Apabila hal tersebut dapat diperhatikan dengan baik maka dapat memberikan dampak yang positif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mangutama Badung.

Niken Widhijawati (Widhijawati, Manajemen, Pancasila, Satisfaction, & Education, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderatori Quality Of Work

Life Pegawai Pusdiklat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Area Bintaro”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja melalui Quality of Work Life. Responden dalam penelitian ini sebanyak 123 orang Pegawai Pusat Pusdiklat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Area Bintaro. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode Sampling Berlapis (Sampling Stratified) dan teknik analisis data menggunakan model kausalitas. Untuk uji hipotesis digunakan teknik Analisa Jalur dengan bantuan program SPSS Amos versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, serta Kepemimpinan dan Budaya kerja melalui Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Implikasi manajerial penelitian ini yaitu manajemen Pusdiklat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Area Bintaro untuk dapat meningkatkan peran kepemimpinan dan budaya kerja untuk meningkatkan Quality of Work Life dan kepuasan kerja pegawainya.

Sudarno, Priyono dan Dinda Sukmaningrum (January, 2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Iklim Organisasi pada Kepuasan Karyawan: Studi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Gedangan-Sidoarjo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah efek kompensasi, motivasi dan iklim organisasi pada kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Gedangan-Sidoarjo. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini

akan menentukan efek dari variabel yang ditentukan sebelumnya yang menjelaskan efek dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dan kinerja karyawan di kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Gedangan Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Di Gedangan Sidoarjo. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 400 orang. Sampel diambil sebanyak 80 orang, berdasarkan rumus Slovin dengan teknik proportional stratified random sampling procedure. Pengumpulan data teknik dengan metode survei menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data harus dipenuhi dua persyaratan, yaitu validitas dan reliabilitas, dan hasilnya valid dan dapat diandalkan. Sehingga itu instrumen yang dapat digunakan dalam analisis metode penelitian dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial Analisis statistik menggunakan Analisis Regresi Linier. Penelitian ini menghasilkan pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi kompensasi dan motivasi sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai signifikansi $0,019 > 0,05$ pekerjaan kepuasan. Kasus ini menunjukkan bahwa kedua variabel menyatakan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. di Gedangan, Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011)

3.2. Jenis Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknik penelitian disebut responden. Data primer dilakukan melalui kuesioner (Sunyoto, 2012)

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari sebagian perpustakaan sebagai hasil membaca dan sebagian dari informasi karyawan, dari referensi penelitian sebelumnya dan buku pendukung. Data sekunder yang diperoleh dari catatan perusahaan, keterangan dari pimpinan dan informasi-informasi yang diberikan oleh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang.

3.3.Pengumpulan Data

1. Teknik Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk pengambilan data yang bersifat teori yang kemudian digunakan sebagai literatur penunjang guna mendukung penelitian yang dilakukan. Data ini diperoleh dari buku-buku sumber yang dapat dijadikan acuan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2. Observasi

Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian menurut Creswell didalam (Sugiyono,2015). Peneliti akan membagikan kuesioner kepada semua responden dalam hal ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang yang terdiri dari 4 variabel kuesioner yaitu : (1) Kuesioner untuk mengukur Kompensasi, (2) Kuisisioner untuk mengukur Budaya Kerja, (3) Kuesioner untuk mengukur Lingkungan Kerja, dan (4) Kuesioner untuk mengukur Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Kuesioner

Angket/kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar. Jenis kuesioner yang digunakan yaitu dengan kuesioner tertutup dengan metode skala likert.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas onbjek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2016) dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan ialah dengan teknik *random sampling* yang mana teknik ini didasarkan dengan pertimbangan dan kriteria tertentu, (Sugiyono, 2016) adapun kriteria dalam pengambilan sampel, yaitu: pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Tanjungpinang Tahun 2017 sebanyak 105 orang, sehingga total populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 105 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan keterbatasan pada dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel tersebut diolah menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan (error) adalah sebesar 5% (Priyatno, 2012), sehingga diperoleh sampel sejumlah :

$$n = \frac{N}{N.e^2+1} = \frac{105}{105.(5\%)^2+1} = 83,1683 = 83 \text{ Responden.}$$

Dimana : n = ukuran sampel.

 N = Populasi.

 e = Tingkat kesalahan (error)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam drfinisi konsep) tersebut, secara operasional, prektik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait),(Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (variabel bebas) adalah Kompensasi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Variabel Dependen (Variabel Terkait)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terkait. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah kepuasan kerja (Y).

Untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan batasan operasional dan masing-masing variabel penelitian. Untuk memudahkan pengumpulan data serta pengukuran variabel yang diteliti, terlebih dahulu dijabarkan ke dalam konsep operasional variabel berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Varibel	Definisi	Indikator	Skala	Pernyataan
Kompensasi (X ₁)	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. (Hasibuan, 2011)	1. Upah/gaji (<i>weges/salary</i>) 2. Insentif (<i>insentive</i>) 3. Tunjangan (<i>benefit</i>) 4. Fasilitas (<i>facility</i>) (Hasibuan, 2011)	Likert	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8
Budaya Kerja (X ₂)	Nilai sosial atau keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan hal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. (Tubagus, 2015)	1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerja sama (Tubagus, 2015)	Likert	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati, 2009)	1. Penerangan/cahaya 2. Temperatur 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan 5. Tata warna 6. Dekorasi 7. Keamanan (Sedarmayanti, 2009)	Likert	1, 2 3 4 5 6 7 8
Kepuasan Kerja (Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2011)	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreatifitas 5. Tingkat gaji 6. Kompensasi tidak langsung 7. Lingkungan kerja (Hasibuan, 2011)	Likert	1 2, 3 4 5 6, 7 8 9

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2017)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program computer *SPSS (Statistical Program for Social Science) Versi 20.0 for Windows*. Data tersebut kemudia diolah dengan langkah-langkah prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama, dengan tujuan menyederhakan jawaban yang didapat dari responden.

3. *Scoring*

Skoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert, yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|---------------|
| a. Jawaban a (sangat setuju) | diberi skor 5 |
| b. Jawaban b (setuju) | diberi skor 4 |
| c. Jawaban c (ragu-ragu) | diberi skor 3 |
| d. Jawaban d (kurang setuju) | diberi skor 2 |
| e. Jawaban e (tidak setuju) | diberi skor 1 |

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating dilakukan, kemudian data diolah dengan program SPSS versi 20.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

Penelitian ini mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran menentukan kualitas hasil dari suatu penelitian.

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2012) Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item

total dengan Brivate Person dengan menggunakan rumus sebagai berikut, (Priyatno, 2012).

Dimana :

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{\sum i^2 - (\sum i)^2\}\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

r_{ix} = Koefisien Korelasi item-item (*Brivariate Pearson*)

i = Skor Item

x = Skor Total

n = Banyaknya Subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,5 kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Jika r hitung $\geq r$ tabel (Uji 2 dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap ekor total (dinyatakan valid)
- b) Jika r hitung $< r$ tabel (Uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah, (Priyatno, 2012).

Menurut (Suharsimi, 2010) Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastiditas pada model regresi, (Priyatno, 2012).

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas, yaitu dengan melihat penyebaran data

pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji one sample kolomogorov-smirnov agar lebih dipercaya, (Priyatno, 2012).

Sedangkan menurut (Rumengan, 2010) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2012) Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Setelah itu, salah satu cara untuk melihat ada atau tidaknya masalah pada heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara menganalisisnya sebagai berikut.

- a. Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Jika terjadi, indikasinya terdapat heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y, indikasinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Sunyoto, 2012) menjelaskan uji asumsi klasik ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/*independent variabel* dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain 0,5 dan 0,9). Dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas leboh kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$) atau dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerancedan* nilai *variance inflation factor* (VIF).

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui suatu masalah, jika terjadi Autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik/tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu priode $t-1$ (sebelumnya). Menurut (Sunyoto, 2012) salah

satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai Durbin-Watson DW di bawah -2
($DW < -2$)
2. Tidak terjadi Autokorelasi, jika nilai Durbin-Watson DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$
3. Terjadi Autokorelasi negatif jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$

3.7.3 Regresi Linear Berganda

Menurut (Priyatno, 2012) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) Yaitu kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja dengan dependen (Y) kepuasan kerja. Adapun tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X = variabel independen

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2011) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

3.7.4.1 Uji Parsial (uji t)

Menurut (Priyatno, 2012) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). rumus t_{hitung} pada analisis regresi adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = standar eror variabel i

Hasil uji t dapat dilihat pada output koefisien dari analisis regresi linear berganda. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Penentuan nilai kritis (t tabel) untuk menguji hipotesis menggunakan uji- t dengan tingkat signifikansi (α) 5% dengan sampel (n).
- b. Kriteria hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja.

c. Kriteria penguji

Jika nilai t hitung $>$ t tabel H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja.

3.7.4.2 Uji Simultan (uji F)

Menurut (Priyatno, 2012) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan tidak terhadap Kepuasan kerja pegawai. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Adapun kriteria pengujian pada Uji F adalah :

- a. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak
- b. Jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi

- a. Jika signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
- b. Jika signifikansi $>$ 0,05 maka H_a diterima

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2012) Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati

satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase pertumbuhan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Adapun persamaan yang dapat digunakan dalam penentuan uji determinasi (R^2) yaitu sebagai berikut ini :

$$KP = R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien yang dikuadratkan.

KP = Koefisien Penentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana, *5*(1), 12–18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Catakan Dua Puluh*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indah Puji Hartatik. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM* (p. 11).
- Indrawati, A. D. (2015). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP, *4*(11), 3936–3961.
- January, S. (2016). Effect of Compensation , Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction : Study on PT . Sumber Alfaria Trijaya Tbk . in 355183-197998-2-PB _ darno _ pri _ dinda . pdf. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p212>
- Kompensasi, P., & Dan, B. O. (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Pegawai yang bergabung dalam organisasi akan membawa keinginan , kebutuhan , hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan perasaan , kepuasan kerja yang bersifat dinamik (Sugiyarti , PT Indonesia Power , atau IP , adalah sebuah anak perusahaan PLN menjalankan usaha komersial pada bidang pembangkitan tenaga listrik . Saat ini, *6*(1), 521–549.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Ndraha, T. (2009). *Pengaruh teori dan peningkatan Kerja Perusahaan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

- Padangsidimpuan, I., & Lubis, A. (2016). Pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi iain padangsidimpuan, 2(2), 157–174.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rumengan, J. (2010). *Metodelogi Penelitian dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com. Retrieved from <https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>
- Sondang, P, S. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*, 90. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2013). *Perilaku Keorganisasional*. Yogyakarta: CAPS (center for Academmic Publiching Service).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta (Vol. 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sunyoto, D. (2012). Teori, Kuisisioner dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA. In *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA* (p. 34).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tubagus, A. D. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Umar, H. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis. Metode Riset Bisnis*.
- Unud, E. M. (2015). KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA

PERUSAHAAN DAERAH AIR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi, *4*(12), 4274–4301.

Widhijawati, N., Manajemen, M., Pancasila, U., Satisfaction, E. J., & Education, F. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMODERATORI QUALITY OF WORK LIFE PEGAWAI PUSDIKLAT BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN AREA, *14*(1), 76–94.