ARTIKEL

Analisis Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk

Analysis of Leadership, Financial Compensation, and Work Environment on Employee's Job Satisfaction PT Karya Niaga Bersama Branch Nganjuk

Oleh:

HETIK FITRI WIJAYANTI

14.1.02.02.0181

Dibimbing oleh :

1. **Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.**
2. **Poniran Yudho Leksono, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:	Hetik Fitri Wijayanti
NPM	:	14.1.02.02.0181
Telepun/HP	:	085604928346
Alamat Surel (Email)	:	hetikfitriwijayanti@gmail.com
Judul Artikel	:	Analisis Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk
Fakultas – Program Studi	:	Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:	Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:	Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri, Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 18 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. NIDN. 0730088001	Poniran Yudho Leksono, M.M. NIDN. 0704047306	Hetik Fitri Wijayanti NPM. 14.1.02.02.0181

ANALISIS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KARYA NIAGA BERSAMA CABANG NGANJUK

Hetik Fitri Wijayanti
14.1.02.02.0181
Ekonomi - Manajemen
hetikfitriwijayanti@gmail.com
Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. dan Poniran Yudho Leksono, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi akibat adanya masalah pada PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk yang antara lain: a. Karyawan melakukan demonstrasi didepan perusahaan, b. Masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan. Sehingga peneliti merasa diperlukan penelitian tentang kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara (1) Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk, (2) Kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk, (3) Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk, (4) Kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk.

Variabel penelitian yang dipakai yaitu variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, kompenasai finansial, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini yaitu 50 orang yang diambil dari 250 populasi yang ada dengan menggunakan teknik Sampling Insidental. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan instrumen berupa kuesioner dan diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan *software SPSS For windows versi 23*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk, (2) Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk, (3) Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk, (4) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan perusahaan sebaiknya menciptakan, menjaga, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan perhatian, penghargaan karyawan berprestasi, tunjangan dan jaminan sosial yang layak dan cukup, serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja,dan Kepuasan Kerja Karyawan*

I. LATAR BELAKANG

Industri hasil tembakau menjadi industri besar yang memiliki tiga klasifikasi dari kelompok industri hulu, kelompok industri antara, dan kelompok industri hilir. Industri hasil tembakau sendiri menjadi sektor yang memiliki daya saing tinggi dan telah memberikan sumbangan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Pada industri ini diberlakukan regulasi mengenai kebijakan pita dan cukai yang pada tahun 2018 mengalami kenaikan rata-rata sebesar 10,04%. Ketika cukai mengalami kenaikan ternyata perusahaan rokok masih memperoleh keuntungan walaupun ada beberapa perusahaan rokok kecil yang mengalami gulung tikar. Meski perusahaan rokok berkurang akan tetapi tidak mengurangi produktivitas, sebaliknya produksi dari perusahaan rokok yang masih berjalan bahkan mengalami peningkatan. (republika.co.id) diakses 6 April 2018. Kinerja dan produktivitas yang meningkat tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang telah tercapai dengan baik.

Salah satu faktor penting yang harus dimiliki setiap sumber daya manusia guna mendapatkan hasil kerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya adalah kepuasan kerja. Umam (2010:192), mengemukakan bahwa kepuasan kerja:

> Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih menyukai situasi kerja dan memiliki perasaan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, berlainan dengan hal tersebut seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah tidak menyukai situasi kerja serta memiliki rasa negatif pula terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tidak dikendalikan oleh perusahaan akan berakibat munculnya ketidakpuasan kerja. Berdasarkan studi *Global Leadership Study* dibuat oleh Dale Carnegie yang telah di lakukan pada 14 negara termasuk Indonesia, studi ini melibatkan 3.300 pekerja dan memperlihatkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia pada awal tahun ini mempunyai keinginan mencari pekerjaan baru. Sebesar 20% karyawan memiliki rencana untuk pindah tempat kerja dan 13 % mengemukakan bahwa mereka sedang mencari pekerjaan yang baru. (https://www.kompas.com/) di akses tanggal 06 April 2018. Dalam melakukan pekerjaan yang didasari oleh ketidakpuasan kerja akan berdampak kepada kejadian seperti pengangguran, pemutusan hubungan kerja, *turn over* karyawan, terjadinya demonstrasi, dan sebagainya. Menurut Sunyoto (2015:211) bahwa "departemen sumber

daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, prestasai kerja, dan masalah-masalah penting lainnya".

Berkenaan dengan masalah terkait kepuasan kerja yang ternyata dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut adalah kepemimpinan, kepemimpinan yang berasal dari pemimpin yang mampu mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan menjadi faktor yang mampu meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja. Menurut Bateman dan Snell (2010:277) yang mengemukakan bahwa "kepemimpinan yang efektif memegang bagian penting dalam memahami perilaku kelompok karena biasanya pemimpin yang mengarahkan kita menuju tujuan".

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan bekerja. Kompensasi pemberian dari perusahaan digunakan sebagai balas jasa atas tenaga yang diberikan oleh karyawan selama ia bekerja. Menurut Bangun (2012:254) menyatakan bahwa "kompensasi menjadi salah satu faktor penting dan menjadi perhatian perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas". Kompensasi sendiri dapat berbentuk finansial atau non finansial. Kompensasi finansial mempengaruhi kepuasan kerja lebih daripada faktor lain. Dikatakan demikian karena kompensasi finansial dijadikan tujuan dari karyawan bekerja agar mampu membiayai kehidupan mereka.

Faktor lain yang dapat menjadi pengaruh kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:21), "secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik". Lingkungan kerja yang memiliki keamanan, kenyamanan, dan kebersihan akan menjadikan kinerja karyawan juga baik dan sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka akan berpengaruh negatif dalam bekerja sehingga karyawan enggan atau bahkan sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang dijelaskan diatas menjadi faktor pengaruh kepuasan karyawan dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, baik itu perusahaan dagang, jasa, ataupun manufaktur. Salah satu perusahaan tersebut adalah perusahaan rokok di Indonesia yaitu PT Karya Niaga Bersama. PT Karya Niaga

Bersama merupakan perusahaan yang memproduksi rokok dengan *brand merk* Grendel.

PT Karya Niaga Bersama yang berlokasi di Malang menjadi perusahaan pusat yang mendirikan satu perusahaan cabang yang berada di Kedungdowo Nganjuk. Perusahaan ini memiliki kurang lebih sebanyak 250 karyawan per tanggal 4 Mei 2018. Berdasarkan hasil observasi diperoleh data bahwa ratusan karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk melakukan demonstrasi yang dilakukan pada tanggal 15 Juni 2017. Demonstrasi ini dilakukan didepan pintu masuk Pabrik PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk. Massa tersebut melakukan demonstrasi terkait masalah kompensasi finansial yakni menolak pencabutan Kartu Indonesia Sehat (KIS) karyawan selain itu mereka juga menuntut perusahaan agar mengikutsertakan karyawan pada kepesertaan program BPJS. (https://faktualnews.co/) di akses pada 06 April 2018. Kejadian ini memperlihatkan ketidakpuasan kerja karyawan yang ditunjukkan melalui respon suara (*voice*) dan pengabaian. Respon ini dilakukan karyawan untuk menyarankan adanya perbaikan, berdiskusi dengan *top management* dan sejumlah kegiatan dalam serikat pekerja agar dapat memperbaiki kondisi yang ada atau sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk. Dari permasalahan kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi membuktikan kepemimpinan yang ada kurang efektif dan tidak dinilai positif oleh karyawan sehingga membuat mereka melakukan demonstrasi akibat kekecewaan yang dimiliki. Selain masalah yang telah dijabarkan diperoleh data bahwa lingkungan perusahaan masih tidak kondusif dibuktikan dengan tempat parkir yang masih sempit dan sebagian masih dalam perbaikan, untuk lahan pekarangan memang cukup luas akan tetapi belum banyak pohon atau tanaman yang membuat keadaan di sekitar perusahaan terasa panas.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **"Analisis Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk".**

II. METODE PENELITIAN

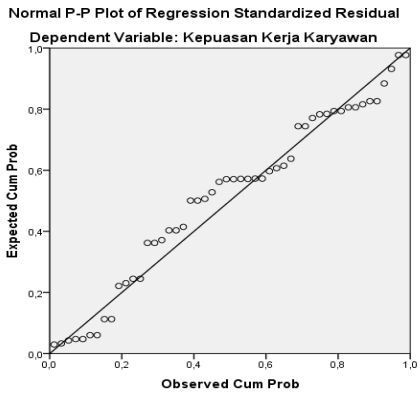
Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian kausalitas. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan bagian produksi PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk dengan teknik Sampling Insidental. Analisis data yang ada menggunakan SPSS versi 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah 2018

Pada grafik *normal probability plot* pada gambar 1 memperlihatkan bahwa titik-titik yang ada menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.429	2.329
Kompensasi Finansial	.965	1.036
Lingkungan Kerja	.434	2.305

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa nilai VIF yang diperoleh dari semua variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja) dibawah 10 dan untuk nilai *tolerence* lebih besar dari 0,10 hal ini membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,896[a]	,802	,789	2,127	2,049

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Kepemimpinan

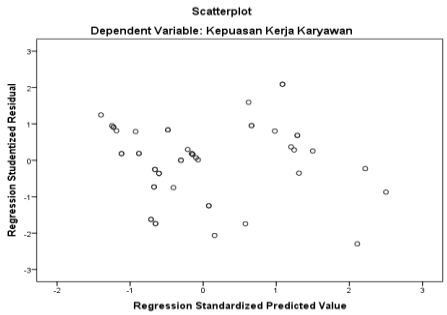
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai DW sebesar 2,049 sedangkan DW tabelnya untuk tingkat α=5% dengan n = 50 dan k = 3 adalah batas bawah (dl = 1,421 dan du = 1,674) dan batas atas (4 - du = 2,326). Diperoleh nilai durbin watson (DW) terletak antara DU s/d 4-DU sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari

masalah autokorelasi atau asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskadastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2018

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Diperoleh kesimpulan bahwa data yang ada menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,580	1,321	
	Kepemimpinan	,368	,055	,666
	Kompensasi Finansial	,058	,027	,144
	Lingkungan Kerja	,156	,061	,256

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,580 + 0,368X_1 + 0,058X_2 + 0,156X_3$$

Berdasarkan hasil regresi diatas didapatkan hasil bahwa :

a. 0,580 menunjukkan jika konstanta dari variabel X yang meliputi kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja jika diasumsikan nol, maka variabel Y yang merupakan kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar 0,580.
b. 0,368 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan (X_1) naik satu satuan dan variabel X lain (kompensasi finansial dan lingkungan kerja) diasumsikan nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,368.
c. 0,058 menunjukkan bahwa jika kompensasi finansial (X_2) naik satu satuan dan variabel X lain (kepemimpinan dan lingkungan kerja) diasumsikan nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,058.
d. 0,156 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja (X_3) naik satu satuan dan variabel X lain (kepemimpinan dan kompensasi finansial) diasumsikan nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,156.

Dari persamaan regresi yang telah diperoleh, menyatakan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai sebesar 0,368.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,896[a]	,802	,789

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4 dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square* = 0,789 yang berarti 78,9%) dengan demikian dapat diartikan kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama sebesar 78,9% dan 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,439	,663
	Kepemimpinan	6,649	,000
	Kompensasi Finansial	2,161	,036
	Lingkungan Kerja	2,575	,013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 5 maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Hasil uji t variabel kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} 6,649 > t_{tabel} 1,679 dan nilai probabilitas signifikansi yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik, akan menambah kepuasan kerja karyawan.
b. Hasil uji t variabel kompensasi finansial diperoleh nilai t_{hitung} 2,161 > t_{tabel} 1,679 dan nilai probabilitas signifikansi yaitu sebesar 0,036 < 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang baik, akan menambah kepuasan kerja karyawan.
c. Hasil uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,575 > t_{tabel} 1,679 dan nilai probabilitas signifikansi yaitu sebesar 0,013 < 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, akan menambah kepuasan kerja karyawan.

5. Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	62,118	,000[b]
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} 62,118 > F_{tabel} 2,807 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk. Dari hasil uji analisis menunjukan bahwa :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *tolerance* 0,429 dan nilai VIF 2,329 yang membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel kepemimpinan (X_1). Untuk betha (B) pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,368 yang menunjukkan bahwa jika kepemimpinan naik satu satuan dan variabel X lain (kompensasi finansial dan lingkungan kerja) dianggap nol maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,368. Sedangkan untuk taraf signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (6,649) > t_{tabel} (1,679), dengan dari hasil tersebut maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai peran dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Bateman dan Snell (2010:105) menjelaskan bahwa "kepemimpinan" merupakan "perilaku dari seseorang yang

memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai". Semakin baik dan besar perilaku atau perhatian yang diberikan pemimpin kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Marthen (2014) dengan judul "Analisis Pengaruh Perilaku Kepimimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan PT Gudang Garam Tbk" diperoleh hasil bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan PT Gudang Garam Tbk.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *tolerance* 0,965 dan nilai VIF 1,036 yang membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel kompensasi finansial (X_2). Untuk betha (B) pada variabel kompensasi finansial (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,058 yang menunjukkan bahwa jika kompensasi finansial naik satu satuan dan variabel X lain (kepemimpinan dan lingkungan kerja) dianggap nol maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,058 Sedangkan untuk taraf signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,036 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,161) > t_{tabel} (1,679), dengan dari hasil tersebut maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial mempunyai peran dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Bangun (2012:255) "kompensasi finansial" merupakan "bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya". Semakin besar dan layak kompensasi finansial yang diberikan perusahaan pada karyawan

akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Triasari (2009) dengan judul "Analisis Pengaruh Pembagian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Djarum Primary Gondang Manis Kudus" diperoleh hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Djarum Primary Gondang Manis Kudus.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *tolerance* 0,434 dan nilai VIF 2,305 yang membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel lingkungan kerja (X_3). Untuk betha (B) pada variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai sebesar 0,158 yang menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja naik satu satuan dan variabel X lain (kepemimpinan dan kompensasi finansial) dianggap nol maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,158. Sedangkan untuk taraf signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,013 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (2,575) > t_{tabel} (1,679), dengan dari hasil tersebut maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Sedarmayanti (2011:1) menyatakan bahwa "lingkungan kerja" merupakan "keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok". Semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang

dilakukan oleh Anas (2013) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lokasi PT Karya Mitra Muda" diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Karya Mitra Muda.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikans hasil sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f_{hitung} (62,118) > f_{tabel} (2,807), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjuted* R^2 sebesar 0,789 yang berarti bahwa 78,9% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja). Dan 21,1% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Bersama Cabang Nganjuk.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

   Karena kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maka perusahaan diharapkan untuk selalu menjaga, memperhatikan, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan pimpinan memiliki rasa perhatian dan peduli pada karyawan, selalu menjaga komunikasi yang baik. Selain itu perusahaan harus mampu memberikan kompensasi finansial yang merata dan sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, serta menyediakan lingkungan kerja yang bersi, nyaman, dan aman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini agar mendapat temuan baru mengenai apa saja yang dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. (Online), tersedia http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/view/299/145 diunduh 09 April 2018

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Bangun, Wilson. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Bateman Thomas S. and Snell Scott A. 2010. *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi kedelapan)*. Semarang: Universitas Diponegoro

Leo, Andy. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lokasi PT. Mandiri Jayaindo Utama Pekanbaru*. (Online),tersedia https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/2739 diunduh 09 April 2018

Marthen, Naa. 2014. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepimimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan PT Gudang Garam Tbk*. (Online), tersedia https://id.scribd.com/document/322987706/Analisis-Pengaruh-Perilaku-Kepemimpinan-

Terhadap-Kepuasan-Kerja-Karyawan-Pada-Perusahaan-Pt-Gudang-Garam-Tbk diunduh 09 April 2018

Nimran, Leo dan Amirullah. 2011. *Manajmen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Malang: Sinar Akademika Malang

Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media

Robbins, Stephen dan Judge Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Triasari, Indri Massayu. 2009. *Analisis Pengaruh Pembagian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Djarum Primary Gondang Manis Kudus*. (Online), tersedia http://repository.petra.ac.id/2197 di unduh 09 April 2018

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Wildan Toyyibi, Wilda. 2016. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Cabang Kediri*. (Online), tersedia http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/fileartikel/2016/12/1/02/02/0215.PDF diunduh 09 April 2018

Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar