

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMK NEGERI 1 BUKIT KEMUNING KABUPATEN LAMPUNG UTARA

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AT SMK NEGERI 1 BUKIT KEMUNING NORTH LAMPUNG DISTRICT

Hamron Roiya^{1*}, Ahmaludin¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: hamronroiya68@admin.smk.belajar.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di SMKN 1 Bukit Kemuning kabupaten lampung utara, berdasarkan data dan fakta yang valid serta dapat dipercaya. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan Teknik kuesioner. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru SMKN 1 Bukit Kemuning sebanyak 107 orang PNS dan honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik acak sederhana (simple random), untuk uji coba instrument sampel yang digunakan sebanyak 32 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis parsial dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar $= 8,930 > t_{tabel} 1,694$. Dengan persamaan regresi $Y = 6,481 + 0,802 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,802 point. Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 12.109 $> t_{tabel} 1,694$. Persamaan regresi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja adalah $Y = -0,833 + 0,989 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kompensasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,989 point.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment and compensation on job satisfaction at SMKN 1 Bukit Kemuning, North Lampung district, based on valid and reliable data and facts. The method used was survey method with a quantitative approach. Data collection uses questionnaire techniques. The reachable population in this study were 107 teachers at SMKN 1 Bukit Kemuning, civil servants and honorary workers. The sampling technique used was simple random technique, to test the sample instrument used by 32 teachers. The data analysis technique used was partial hypothesis testing, proven by partial hypothesis testing using the t test. The t-calculated value of Work Environment on Job Satisfaction is $= 8.930 > t_{table} 1.694$. With the regression equation $Y = 6.481 + 0.802 X_1$ Partial hypothesis testing using the t test obtained a value of tcount 12.109 $> t_{table} 1.694$. The regression equation for compensation and job satisfaction is $Y = -0.833 + 0.989 X_2$, which shows that every one point increase in the compensation variable will be followed by an increase in the job satisfaction variable of 0.989 points.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana kinerja individu pegawai sebagai faktor sumber daya manusianya. Maka dari itu, semua organisasi selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal. Upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melalui pemberian kompensasi yang layak, dan tercapainya kepuasan kerja dari para pegawai yang berada didalamnya.

Menurut Siagian (2016), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompetensi pegawai, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Organisasi dalam usaha untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologi SDM didalamnya untuk dapat bekerja dengan baik dan benar.

Lingkungan kerja merupakan serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai oleh terciptanya suasana nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas

kerja sehari-hari di kantor. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya sarana dan prasarana yang memadai ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang

aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai dan faktor keamanan dan kenyamanan yang tidak terjaga akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pemberian kompensasi pun harus diperhatikan oleh instansi/perusahaan sebagai balas jasa kepada para pegawainya.

Hubungan antara organisasi dan pegawainya adalah atas dasar saling menguntungkan kedua belah pihak. Dalam rangka menyelaraskan kepentingan kedua pihak tersebut, maka demi tercapainya tujuan organisasi ia harus memberikan kompensasi kepada pegawainya, karena tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai dan disiplin. Dapat dikatakan bahwa penghargaan atau kompensasi merupakan ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Berbicara tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan/instansi, adalah

berkaitan dengan imbal jasa yang harus diterima oleh seorang karyawan atau pegawai dari pekerjaan yang dilakukannya dalam kurun waktu harian, mingguan atau bulanan. Dengan demikian, Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa kepada karyawan dari instansi/perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan sebagai upaya pemenuhan hak-hak pegawai dari hasil jerih payahnya yang diterima dari gaji pokok, insentif, atau bonus yang dihitung dalam dalam satuan finansial atau nonfinansial untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan.

Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi imbalan yang layak atau memuaskan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan rendah dan jika terus terjadi maka bukan tidak mungkin perusahaan/instansi akan sulit untuk mencapai tujuan organisasinya dan kalah bersaing dengan perusahaan/instansi lain.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja adalah perasaan

senang tidak senang seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi pekerjaan seperti ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kondisi lingkungan kerja yang kondusif karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Menurut Yulharsari (2012), kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang layak, dan tercapainya kepuasan kerja dari para pegawai yang berada didalamnya, maka pegawai diharapkan dapat lebih mengoptimalkan kemampuan serta tanggung jawab mereka atas pekerjaan karena para pegawai telah didukung oleh kondisi tertentu yang berkaitan dengan semangat kerja mereka. Di lain sisi, dukungan yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari organisasi dalam rangka memompakan semangat kerja yang diharapkan akan berimbas langsung kepada tingkat kinerja pegawai yang tinggi menuju pencapaian tujuan organisasi sebagaimana yang diharapkan.

Penelitian sebelumnya (Irma & Yusuf, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Selanjutnya tentang kompensasi (Wibawa, Tapung, & Kampar, 2021) jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik dan pemenuhan kebutuhan

yang dinikmati semakin banyak pula.

Kondisi lingkungan kerja yang belum memadai dan kompensasi pegawai masih kurang hal ini memunculkan dugaan bahwa persoalan tersebut berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai di SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di SMKN 1 Bukit Kemuning Lampung Barat".

KAJIAN TEORI

Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Fraser dalam Robbins (2011) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai.

Sedarmayanti (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Nitisemito (2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Robbins (2011), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang

melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Anoraga & Widiyanti (2011) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Mathis & Jackson (2013) menyatakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Davis dalam Mangkunegara (2015) mendefinisikan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai

penukar dari kontribusi jasa mereka pada organisasi. Kompensasi yang berarti penghargaan ternyata tidak hanya berbentuk pemberian upah/gaji, tetapi dapat juga berupa penghargaan non finansial lainnya yaitu suatu keinginan yang berasal dari kebutuhan egoistik yang bisa diwujudkan dengan pujian atau hadiah dan diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya.

Moekijat (2013) menyatakan kompensasi yang diberikan oleh organisasi sangat berarti bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kompensasi secara luas dapat didefinisikan sebagai semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial maupun non finansial yang terjadi sebagai suatu bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan. Bagi tenaga kerja, kompensasi adalah sekedar uang dalam jumlah tertentu dan tunjangan, serta berbagai macam imbalan yang dapat dibelanjakan untuk membeli kebutuhan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan

dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Baik buruknya pencapaian yang didapat perusahaan dari tahun ketahun dipengaruhi oleh peningkatan hasil kerja karyawan, karena karyawanlah yang berperan aktif dalam menjalankan sumber daya di perusahaan. Handoko (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja.

Menurut Mangkunegara (2015) memberikan penjelasan tentang kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan. Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

Brahmasari & Suprayetno (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih

tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Gibsons dalam Harsono (2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Gomes dalam Harsono (2009) menyebutkan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara. Objek Penelitian ini adalah permasalahan lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Sumber Data

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden. Sedangkan, Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan sekunder sebagaimana dijelaskan di atas, maka dilakukan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal – hal yang diteliti, secara faktual di lokasi penelitian..
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal,

dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain.

3. Kuesioner/angket, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di SMK N 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara adalah sebagai berikut :

Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0.349 dari 32 responden.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 23. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X1,X2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) serta variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat

pada tabel berikut:

Tabel 1

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0.349	0.774	Valid
2	0.349	0.717	Valid
3	0.349	0.577	Valid
4	0.349	0.546	Valid
5	0.349	0.604	Valid
6	0.349	0.774	Valid
7	0.349	0.717	Valid
8	0.349	0.577	Valid
9	0.349	0.650	Valid
10	0.349	0.682	Valid
Rata – rata	0.349	0.662	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Lingkungan Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0.349$. Dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.662$.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Lingkungan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0.349	0.594	Valid
2	0.349	0.702	Valid
3	0.349	0.641	Valid
4	0.349	0.760	Valid
5	0.349	0.760	Valid
6	0.349	0.421	Valid
7	0.349	0.760	Valid
8	0.349	0.747	Valid
9	0.349	0.547	Valid
10	0.349	0.614	Valid
Rata – rata	0.349	0.655	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kompensasi memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0.655$

lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3

Tabel 6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0.349	0.591	Valid
2	0.349	0.499	Valid
3	0.349	0.549	Valid
4	0.349	0.591	Valid
5	0.349	0.684	Valid
6	0.349	0.567	Valid
7	0.349	0.693	Valid
8	0.349	0.335	Valid
9	0.349	0.311	Valid
10	0.349	0.684	Valid
Rata – rata	0.349	0.55	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui

bahwa seluruh item skor pernyataan

tentang Kepuasan Kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0.55 lebih besar dari r_{tabel} 0.349. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kepuasan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,778 atau lebih. (Uyanto, 2017). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika *SPSS version 23* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Dari hasil uji reliabilitas dvariabel kompensasi didapat nilai *Alpha* Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,839, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0,839 > 0.349$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Dari hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja didapat nilai *Alpha* Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,740, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,740 > 0.349$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam

mengukur gejala yang sama.

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 8,930. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,694, maka t_{hitung} $8,930 > t_{tabel}$ 1,694 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah $Y = 6,481 + 0,802 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,802 point.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,852 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi ($KD = R^2 = 0,727 \times 100\% = 72,7\%$). Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 12,109 Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,694, maka t_{hitung} $12.109 > t_{tabel}$ 1,694, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kompensasi(X_2) terhadap Kepuasan

Kerja(Y) dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel Kompensasi(X_2) terhadap Kepuasan Kerja(Y) adalah $Y = -0,833 + 0,989 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kompensasi akan diikuti oleh variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,989 point.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Kompensasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,911 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,830 \times 100\% = 83\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 83,464 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,295 maka Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,852 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Lingkungan Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar $= 8,930 > t_{tabel}$

1,694. Besarnya koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 72,7%. Dengan persamaan regresi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja adalah sebesar $Y = 6,481 + 0,802 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kepuasan Kerja pada SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,802 point. Hal ini memberikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja di SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Kompensasi (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) pada SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,911 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 12,109 $> t_{tabel}$ 1,694. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 83%. Untuk model persamaan Kompensasi regresinya adalah $Y = -0,833 + 0,989 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kompensasi akan diikuti oleh variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,989 point. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 83%,

sedangkan sisanya sebesar 17% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 83,464 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,295. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,898 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara sebesar 80,7% dan sisanya sebesar 19,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar $= 8,930 > t_{tabel} 1,694$. Dengan persamaan regresi $Y = 6,481 + 0,802 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,802 point. Besarnya hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 0,852 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 12.109 > t_{tabel} 1,694$. Persamaan regresi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja adalah $Y = -0,833 + 0,989 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kompensasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,989 point. Besarnya hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja adalah 0,911 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat), sedangkan besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja di SMK Negeri 1 Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 83,464 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,295. Persamaan regresi berganda antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja adalah $Y = 1,675 + 0,454 X_1 + 0,481 X_2$. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja sebesar 80,7% dan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan

Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,898 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

Perkantoran. Bandung: CV Mandar Maju.

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta: ghalia indonesia.

Robbins, S. (2011). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana. Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: selemba empat.

Siagian, P, S. (2016). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Wibawa, G., Tapung, D., & Kamar, K. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Dharma*.

Yulharsari, F. D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P., & Widiyanti, N. (2011). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 2(10), 124.

Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.

Harsono. (2009). *Kapita Selekta Neurologi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction*. 12(2), 253–258.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama (1st ed.)*. Yogyakarta: selemba empat.

Moekijat. (2013). *Administrasi*