

---

## Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung

I KD Sukaidep Atmaja dan Ni Putu Sri Maryatni\*

Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

\*srimaryatni17@gmail.com

### How to cite (in APA style):

Atmaja, I, K.S., Mariyanti, N, P, S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Unggulan (Whsmith) Di Kuta, Badung*, 18(1), pp.17-25. <http://dx.doi.org/10.22225/we.18.1.988.17-25>

**Abstract-** *The main human resource (HR) factor that can determine the existence and bonafidity of an agency or company in other words HR is the spearhead of the company's success. Companies need human resources who are capable of achieving, motivated, and have high loyalty for the benefit of the company. Dissatisfaction with employees can be caused by a lack of rewards received such as financial compensation given by the company to employees as well as an inadequate physical work environment that needs attention for the safety and comfort of employees at work. Similarly, PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) which is a company engaged in the Retail field. PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) always pays attention to its employees by providing financial compensation consisting of wages, meal allowances and holiday allowances. Other factors that also influence employee satisfaction are physical work environment factors. A comfortable physical work environment can increase employee job satisfaction, and vice versa. Based on the explanation above, the problem can be formulated as follows: How is the effect of financial compensation on job satisfaction at PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) in Kuta, Badung? How does the physical work environment influence employee job satisfaction at PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) in Kuta, Badung? This study also aims to determine the effect of financial compensation on employee job satisfaction at PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) in Kuta, Badung and to determine the effect of the physical work environment on employee job satisfaction at PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) in Kuta, Badung The analysis technique used is the classic assumption test, multiple linear regression analysis, F test and t test. The results of this study indicate that financial compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction with t-count = 3.953 and t-table = 1.6. Physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) in Badung, Bali with t-count = 2.257 and t-table = 1.6. So it can be concluded that financial compensation and physical work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) Kuta, Badung. The advice that can be given is on financial compensation should the leader be able to provide financial compensation that can meet the minimum needs of employees, and the provision of appropriate THR for employees. For the physical work environment the leader is expected to install bright lights on the workspace, and add sound absorbers to the generator room so that it does not interfere with other workspaces.*

**Keywords:** *Financial compensation; Employee job satisfaction; Physical work environment.*

**Abstrak-** Sumber daya manusia (SDM) faktor utama yang dapat menentukan eksistensi dan bonafiditas suatu instansi atau perusahaan dengan kata lain SDM merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan. Perusahaan membutuhkan SDM yang mampu berprestasi, memiliki motivasi, dan mempunyai loyalitas yang tinggi demi kepentingan perusahaan. Ketidakpuasan pada karyawan bisa disebabkan oleh kurangnya imbalan yang diterima seperti kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan disamping itu juga lingkungan kerja fisik yang tidak memadai perlu mendapat perhatian demi keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Demikian pula halnya dengan PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Retail. PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) selalu memperhatikan para karyawannya dengan memberikan kompensasi finansial yang terdiri dari upah, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta, Badung? Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta, Badung? Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta, Badung dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima

Unggulan (*WHSmith*) di Kuta, Badung Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t-hitung = 3,953 dan t-tabel = 1,6. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (*WHSmith*) di Badung, Bali dengan nilai t-hitung = 2,257 dan t-tabel = 1,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (*WHSmith*) Kuta, Badung. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu pada kompensasi finansial hendaknya pimpinan dapat memberikan kompensasi finansial yang dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan, dan pemberian THR yang layak untuk karyawan. Untuk lingkungan kerja fisik pimpinan diharapkan memasang penerangan lampu yang terang pada ruangan kerja, dan menambah peredam suara pada ruangan genset sehingga tidak mengganggu ruangan kerja yang lain.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja karyawan; Kompensasi finansial; Lingkungan kerja fisik.

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi dan bonafiditas suatu instansi atau perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi, dan mempunyai loyalitas yang tinggi demi kepentingan perusahaan. Perkembangan global membuat perusahaan harus mampu bersaing secara ketat memunculkan keunggulan dalam efisiensi, keunggulan dalam mutu, keunggulan dalam inovasi, serta keunggulan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentu ada berbagai masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan, seperti masalah tenaga kerja. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam mencapai tujuan perusahaan maka pihak perusahaan diharapkan mampu memenuhi harapan-harapan karyawannya. Dengan demikian akan terwujud suasana kerja yang sehat dilingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari pengalaman kerja seseorang terhadap pekerjaannya dengan ganjaran yang seharusnya mereka terima.

Demikian pula tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (*WHSmith*) salah satunya tercermin dari tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (*WHSmith*) di Kuta Badung selama tahun 2017 rata – rata sebesar 0,5 yang tergolong rendah. Tingkat absensi karyawan ini juga akan mempengaruhi jumlah kompensasi yang akan diterima oleh masing – masing karyawan. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya menurut (Rivai, 2016 : 4).

Dari kompensasi finansial yang diberikan pada PT. Karya Prima Unggulan (*WHSmith*) di Kuta Badung masih belum memuaskan karyawan ini dapat dilihat dari beberapa hal : (1) Service yang diberikan masih sangat minim dibandingkan dengan perusahaan sejenisnya.(2) Tunjangan makan yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan gizi karyawan (3) Tunjangan transport yang diberikan dianggap belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan.

Selain kompensasi finansial faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi social yang menguntungkan bagi setiap karyawan sehingga terciptanya semangat kerja karyawan dan dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Lebih-lebih bagi para karyawan yang mempunyai tanggung

PT. Karya Prima Unggulan (*WHSmith*) di Kuta Badung, masih ada beberapa keluhan karyawan tentang lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman seperti : Suara bising yang kurang bisa diredam sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan, Penerangan yang kurang memadai terutama di Gudang.

Dari beberapa permasalahan yang dihadapi karyawan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung”

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung?

Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung?

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara,2015: 3)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan mereka menurut Dessler (dalam Widodo,2014 : Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi ( Handoko,2014 : 4)

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain – lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar,2016 : 24). Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan – tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Handari, 2016 :24).

#### *Indikator Kompensasi Finansial*

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) indikator yang dikemukakan oleh Rivai (dalam Agnia,2016 : 41), yaitu :

Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari : (1) Gaji, (2) Upah, (3) Bonus, (4) Insentif. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) : merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

#### *Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial*

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial (Mondy & Noe :2016) : (1) Kelayakan dalam pemberian gaji pokok, (2) Kelayakan dalam pemberian tunjangan makanan, (3) Kelayakan dalam pemberian tunjangan hari raya, (3) Kompensasi finansial dapat mengikat karyawan,(4) Ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi,(5) Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan, (6) Kompensasi finansial memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan, (7) Kompensasi finansial dapat memperbaiki kehadiran karyawan, (8) Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan, (9) Kompensasi finansial dapat menimbulkan loyalitas.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti2016:45-46) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Komarudin (2016 : 45-46)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti 2016:29-30) adalah: (1) Penerangan / cahaya di tempat kerja, (2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja, (3) Kelembaban di tempat kerja, (4) Sirkulasi udara di tempat kerja, (5) Kebisingan di tempat kerja, (7) Tata warna di tempat kerja, (8) Dekorasi di tempat kerja, (9) Musik di tempat kerja, (10) Keamanan di tempat kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 2014:170). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko,2014:193). Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya menurut (Sutrisno,2016 :30)

#### *Faktor-faktor yang Mengukur Kepuasan Kerja*

Menurut Gilmer (dalam RMoch. As'ad,2016:74 ) tentang faktor – faktor yang dijadikan sebagai alat mengukur kepuasan kerja sebagai berikut : (1) Tingkat absensi karyawan rendah, (2) Disiplin kerja yang tinggi, (3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, (4) Meningkatnya produktivitas kerja, (5) Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, (6) Dukungan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, (7) Keinginan terus bekerja pada perusahaan, (8) Penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik, (9) Pekerjaan diselesaikan tepat dengan hari kerja yang telah ditentukan, (10 ) Loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Luthans (dalam Kiswuryanto,2014 :20-22) dalam bukunya Perilaku Organisasi secara rinci menjelaskan dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu : (1) Pekerjaan itu sendiri , (2) Gaji, (3) Kesempatan promosi , (4) Pengawasan (Supervisi) karyawan, (5) Rekan kerja.

### **Kerangka Pemikiran**

Motivasi utama orang membangun usaha adalah untuk mendapatkan keuntungan maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dalam bentuk kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang berbentuk uang, material, pemberian fasilitas dan kesempatan berkarier, pemberian uang secara langsung seperti gaji, tunjangan dan insentif. Dan tunjangan tidak langsung seperti asuransi, jaminan sosial, jaminan kesehatan dan kompensasi pelengkap seperti fasilitas, tunjangan, transportasi dan lain-lainnya. Dan segala kenikmatan yang berhak diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka, pemberian kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan tuntutan pekerja tingkat keterampilan individu.

Kenyamanan karyawan dalam bekerja sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berupa gejala fisik yang ada disekitar karyawan bekerja, yang mempengaruhi karyawan melakukan beban tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan semakin baik dan meningkat.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu tujuan suatu perusahaan, karena dengan meningkatnya kepuasan karyawan kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu sudah selayaknya kepuasan kerja karyawan diperhatikan dan diperlakukan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi.

Dalam penelitian ini diteliti variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia yaitu pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung

Kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Tempat dan Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung yang beralamat di Jalan By Pass Ngurah Rai, gedung dfs-idp Galeria Kuta, Badung. Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja karyawan.

#### **Populasi dan Metode Penentuan Responden**

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti menurut Hadi (dalam Kiswuryanto, 2014 : 44). Sedangkan menurut Sugiyono (2017 : 117) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Singarimbun dan Efendi dalam (Nu'man, 2014:52), jika populasi kurang dari 100, maka populasi menjadi sampel atau penelitian populasi. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus, yaitu mencatat semua elemen yang diselidiki, jadi menyelidiki semua obyek, semua gejala, semua kejadian atau peristiwa, menurut Marzuki dalam (Nu'man, 2014:53).

Jumlah total karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan adalah sebanyak 75 orang karyawan, sehingga responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang karyawan.

#### **Uji Instrumen Penelitian**

##### **Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila  $r = 0,3$ . Jadi untuk memenuhi syarat validitas, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi  $> 0,3$ . Bila nilai korelasi dibawah  $0,3$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid (Ghozali, 2012)

##### **Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Reliabilitas adalah merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,70$  (Ghozali 2012: 133)

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal bila  $\text{sig} > \alpha = 0,05$ . (Ghozali 2012)

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). (Ghozali, 2012)

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan yang lain. (Ghozali, 2012)

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2014 : 277) : Rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

#### **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara bersama-sama tersebut adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. (Sugiyono, 2014: 246)

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial antara variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan. (Sugiyono, 2014: 246).

## IV. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Data

Untuk mengetahui persepsi responden mengenai kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner yang secara umum berisi persepsi responden terhadap kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan. Model kuesioner yang disebar menggunakan skala Likert 1-5. Kuesioner diberikan dan disebar kepada responden pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta, Badung sesuai dengan kebutuhan yaitu sebanyak 75 orang.

### Analisis Data

Berdasarkan jumlah skor masing-masing variabel, maka tahap berikutnya dilakukan perhitungan statistik yang didahului dengan pengujian asumsi klasik, kemudian dilanjutkan dengan pengujian regresi.

**Tabel 1** Uji Normalitas Sebaran

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,61075129
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,682
Asymp. Sig. (2-tailed)		,742

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. 0,742. Oleh karena nilai Asymp. Sig. lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

**Tabel 2** Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,992	1,008
	X2	,992	1,008

a. Dependent Variable: Y

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,992 dan variance inflation factor (VIF) sebesar 1,008 sehingga tidak ada variabel bebas yang nilai tolerance lebih dari 0,1 atau variance inflation factor (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model.

**Tabel 3** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,187	2,567		3,968	0,00
Kompensasi finansial	0,375	0,095	0,408	3,953	0,00
Lingkungan kerja fisik	0,229	0,101	0,233	2,257	0,027
R	= 0,488				
R <sup>2</sup>	= 0,238				
F <sub>hitung</sub>	= 11,265				
Sig F <sub>hitung</sub>	= 0,000				

Sumber: Lampiran 5

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 3 di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 10,187 + 0,375X_1 + 0,229X_2$

#### Hasil Uji -F

Hasil perhitungan diperoleh F<sub>hitung</sub> = 3,953 dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub> = 3,1, maka ternyata nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai F<sub>tabel</sub>, dan F<sub>hitung</sub> berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>. Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

#### Hasil Uji - t

Hasil uji-t diperoleh nilai t<sub>1</sub> hitung = 3,953 > nilai t<sub>tabel</sub> = 1,6, maka ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil uji-t diperoleh nilai t<sub>2</sub> hitung = 2,257 > nilai t<sub>tabel</sub> = 1,6, maka ini berarti bahwa apabila kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

#### Pembahasan Hasil Penelitian

*Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.*

Hasil pengolahan data diketahui koefisien regresi sebesar 0,375 nilai t<sub>hitung</sub> = 3,953 > nilai t<sub>tabel</sub> = 1,6, maka, berarti apabila lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, kompensasi finansial (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

*Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.*

Hasil pengolahan data diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,229 t<sub>hitung</sub> = 2,257 > nilai

$t_{tabel} = 1,6$  berarti bahwa apabila kompensasi finansial ( $X_1$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan kerjakaryawan.

*Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.*

Hasil pengolahan data diperoleh  $F_{hitung} = 11,265 >$  nilai  $F_{tabel} = 3,1$ , berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5 \%$  secara simultan kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila kedua variabel bebas, yaitu kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik ditingkatkan secara bersama-sama maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta Badung akan meningkat.

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta, Badung dengan koefisien regresi sebesar 0,375. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta, Badung dengan koefisien regresi sebesar 0,229. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah  $11,265 >$  F-tabel sebesar 3,1 yang berarti memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Prima Unggulan (WHSmith) di Kuta, Badung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.Si.Psi, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M. T. , (2015) Pengantar Statistika, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Aditya Kiswuryanto, (2014), Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.), Semarang, Tidak dipublikasikan
- Prof.Dr.Suparno Eko Widodo,MM, (2015), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Azwar, S. (2011).Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali Imam,2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Veithzal Rivai, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Husein Umar, (2011), Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- H. Hadari Nawawi, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Kedua, Penerbit UGM, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, (2014), Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Melayu SP. Hasibuan,(2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi R Penerbit PT. Bumi Akasara, Jakarta



Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT Reflika Aditama.

I Komang Ardana, N. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.