

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun

Dwi Ayu M*, Sulastri Irbayuni

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

*Correspondence email: dwiayu440@gmail.com, lastrimanajemen16@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun. Penelitian ini tergolong studi kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 52 karyawan bagian cathering PT Periska Multi Usaha Madiun. Metode pengambilan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian cathering PT Periska Multi Usaha Madiun. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti diantaranya: variabel independent, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Teknis analisis menggunakan model Partial Least Square (PLS) guna mengkonstruksi model yang bisa diasumsikan saat terdapat beberapa faktor. Hasil temuan menunjukkan bahwa tingginya tingkat lingkungan kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kompensasi; dan Lingkungan Kerja.

Abstract. This study aims to determine the influence of the work environment and competence on the job satisfaction of employees of PT Periska Multi Usaha Madiun. This research included a quantitative study using a saturated sample technique of 52 employees of the cathering section of PT Periska Multi Usaha Madiun. The method of data collection is through a questionnaire that is distributed to employees of the cathering department of PT Periska Multi Usaha Madiun. The variables set by the researcher include: independent variables, namely work environment (X1), compensation (X2), and dependent variables, namely Job Satisfaction (Y). Technical analysis uses the Partial Least Square (PLS) model to construct a model that can be assumed when there are several factors. The findings show that the high level of work environment and compensation can increase job satisfaction of employees of PT Periska Multi Usaha Madiun.

Keywords: *Compensatio; Work Environment; and Work Objectives*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini memiliki perkembangan yang signifikan. Hal tersebut terlihat dari banyaknya persaingan dalam dunia bisnis. Inovasi sangat dibutuhkan untuk mengejar ketertinggalan dan meningkatkan laba perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan dapat mencapai laba yang maksimal. Manajemen bisnis memiliki aspek terpenting yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM). Perusahaan harus mempunyai pegawai yang berkualitas guna menjalankan dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor penentu suatu perusahaan dapat berjalan yaitu karyawan yang berkualitas karena jasa yang diberikan karyawan cukup besar bagi jalannya perusahaan. Pentingnya perusahaan memiliki SDM dengan karyawan yang berkualitas yaitu sebagai salah satu penentu kualitas organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan strategi yang tepat sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam menghadapi perubahan dan perkembangan situasi dan kondisi pada saat ini, pengelolaan SDM secara apik turut berdampak positif terhadap perusahaan. Pengadaan suasana dan lingkungan kerja yang strategis turut menyumbang faktor pendukung kenyamanan karyawan. Keinginan untuk berpindah menjadi persoalan yang sangat serius yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Tingginya keinginan karyawan untuk berpindah menimbulkan dampak negatif sehingga kepuasan kerja pada karyawan menjadi rendah yang mengakibatkan ketidak stabilan pada kondisi tenaga kerja dan kualitas para karyawan.

Aspek yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara optimal terbentuk melalui kepuasan. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional seseorang untuk dapat mencintai dan menyelesaikan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2018) mengungkapkan kepuasan kerja yaitu hasil dari sebuah evaluasi karakteristik seseorang sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan. Indikator-indikator kepuasan kerja yang disampaikan Luthans (2006) diantaranya mencakup kepuasan atas: 1) pekerjaan, 2) gaji, 3) promosi, 4) rekan kerja, dan 5) manajer.

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja sebagai segala peralatan dan bahan di sekitar pekerja dan perusahaan, sehingga mempengaruhi cara dan kinerja para karyawan pada tempat kerja baik sebagai individu ataupun kelompok. Lingkungan kerja menjadi aspek penting bagi kepuasan kerja karyawan walaupun demikian ditemukan beberapa perusahaan belum serius untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja bagi karyawannya.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja sebagaimana yang disebutkan Sedarmayanti (2011) diantaranya: 1) Pencahayaan, yaitu cahaya yang dapat menerangi ruang kerja sehingga para karyawan lebih efisiensi dalam bekerja, sebab mereka dapat melihat dan melakukan pekerjaannya dengan baik dan mata tidak mudah lelah; 2) suhu ruangan,

temperature yang pas di tempat bekerja dapat membuat nyaman para karyawan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik; 3) penggunaan warna ruangan yang sederhana akan menciptakan suasana kerja menjadi lebih nyaman dan menambah semangat karyawan untuk bekerja; 4) ruang gerak, yaitu posisi kerja antar karyawan memiliki ruang yang cukup dan tidak terlalu sempit; 5) kondisi kerja dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan; 6) Hubungan yang harmonis antar karyawan, sebab dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kerjasama tim yang baik.

Selain faktor lingkungan, faktor lainnya yang berperan mendorong kepuasan kerja karyawan ialah kompensasi. Menurut para karyawan, kompensasi hakikatnya sebagai alat untuk dapat mempertahankan hidup secara ekonomis. Kompensasi dimaknai sebagai imbalan atas energi dan pemikiran yang telah diluangkan oleh karyawan atas kepentingan dan kemajuan perusahaan, yang dapat berupa uang dan barang (Hasibuan 2017). Besar kecilnya kompensasi terkadang tidak sesuai atas apa yang telah dikerjakan selama bekerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga timbul berbagai dampak bagi perusahaan tersebut. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2016), diantaranya: 1) Gaji yaitu uang yang secara rutin diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya; 2) Insentif yaitu kompensasi finansial yang diberikan perusahaan atas keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas melebihi standar yang ditetapkan perusahaan; 3) Tunjangan yaitu imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya; 4) Fasilitas yaitu sarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang pekerjaan mereka.

PT. Periska Multi Usaha Madiun salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan berupa catering makanan. Peneliti telah menetapkan dan mengambil satu divisi bagian cathering dengan total 52 karyawan. Namun, berdasarkan survey data yang saya peroleh terdapat indikasi masalah tingginya tingkat keluar masuk karyawan di PT. Periska Multi Usaha Madiun. Sehingga hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan berdampak buruk bagi perusahaan seiring tingginya tingkat pergantian karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap kerjasama tim. Selain data karyawan resign, terdapat juga faktor lain yang menunjang indikasi kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat absensi selama tiga tahun terakhir dari 2019 hingga 2021. Jumlah total ketidakhadiran karyawan di perusahaan PT Periska Multi Usaha Madiun dari tahun ke tahun meningkat. Absensi tersebut terdiri dari absen sakit, izin, hingga tanpa keterangan. Sehingga terjadinya peningkatan absensi dari tahun 2019-2021.

Keadaan lingkungan kerja pada PT Periska Multi Usaha Madiun belum memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja. Hal ini dapat ditinjau melalui banyaknya tumpukan perabot kursi yang tidak tertata rapi di sekitar ruangan kerja, tentunya ketidakteraturan tersebut mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, ruangan kerja yang sempit dan diisi oleh banyak karyawan sehingga membuat suhu ruangan terasa panas. Ruangan kerja yang tidak begitu luas membuat ruang gerak karyawan tidak leluasa, dimana kondisi ini menyebabkan ketidaknyamanan karyawan untuk bekerja. Sementara itu menurut menteri kesehatan bahwa lantai dapur minimal 2 m² untuk memberikan ruang gerak bagi karyawan. Selain itu, ketidaknyamanan di tempat kerja juga diperparah dengan ketidakharmonisan hubungan antar karyawan, beberapa orang diketahui tidak saling bertegur sapa dan masih adanya rasa iri antar mereka.

Selain lingkungan kerja pada PT. Periska Multi Usaha Madiun terdapat indikasi permasalahan pemberian kompensasi finansial pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pemberian gaji setiap bulan karyawan. Pemberian gaji kepada karyawan sering mengalami keterlambatan waktu. Faktor itu yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun karena gaji merupakan suatu hal untuk mempertahankan hidup bagi karyawan dalam nilai ekonomis. Pemberian kompensasi yang tepat waktu memberikan kepuasan sendiri kepada karyawan dalam bekerja. Kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima merupakan sebuah aturan perusahaan namun jika pemberian gaji seringkali tidak tepat waktu sehingga membuat karyawan tidak puas dalam bekerja. Tujuan penelitian ini guna menganalisis kepuasan kerja karyawan pada bagian cathering melalui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi PT Periska Multi Usaha Madiun.

METODE

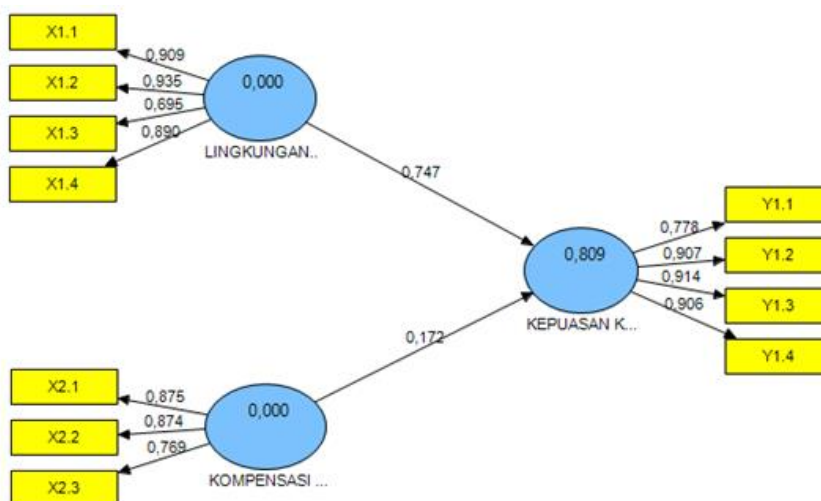
Penelitian ini termasuk studi kuantitatif. Variabel yang ditetapkan oleh peneliti diantaranya: variabel independent, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Peneliti melakukan pengumpulan data melalui pembagian kuesioner kepada karyawan bagian cathering PT Periska Multi Usaha Madiun. Populasi penelitiannya yakni karyawan bagian cathering PT Periska Multi Usaha Madiun sebanyak 52 karyawan. Penentuan sampel dengan metode sampling jenuh, yaitu sebuah metode dalam menentukan sampel dengan menyertakan seluruh anggota populasinya, dengan syarat populasi yang diambil merupakan populasi kecil dan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2016). Sehingga sampel dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan bagian cathering PT Periska Multi Usaha Madiun sebanyak 52 orang.

Dalam penelitian ini teknik analisisnya berupa *model Partial Least Square (PLS)*, sebuah teknik guna mengkonstruksi model yang bisa diasumsikan saat terdapat beberapa faktor. Pengembang dari PLS yaitu Wold, dimana teknik ini digunakan dalam mengestimasi path model yang memakai variabel laten dengan banyak indikator.

Variabel independen dengan indikator reflektif pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan kompensasi, dengan variabel dependen kepuasan kerja.

HASIL

Nilai *avarage variance extracted* (AVE) mengindikasikan besarnya varian indikator yang terkandung dalam variabel laten. Nilai AVE yang di atas 0,5 mengindikasikan variabel latennya cukup valid. Dalam variabel indikator reflektif ditunjukkan dengan nilai AVE tiap konstruknya. Model harusnya memiliki nilai AVE > 0,5. Hasil menunjukkan variabel X1 memiliki nilai AVE 0,743391, X2 sebesar 0,707100, dan Y sebesar 0,771380. Hasil tersebut dapat diketahui ketiganya memiliki nilai >0,5, sehingga variabelnya valid. Pengujian reliabilitas dengan nilai composite reliability, variabel yang reliabel bila nilai composite reliability > 0,70 artinya indikator konsisten untuk mengukur variabel latennya. Hasil menunjukkan variabel X1 memiliki nilai composite reliability sebesar 0,919661, X2 sebesar 0,878306, dan Y sebesar 0,930746. Dari hasil tersebut dapat diketahui ketiganya memiliki nilai Composite Reliability >0,70 sehingga variabelnya reliabel.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square

Gambar 1 menunjukkan nilai factor loading setiap indikatornya berada di atas tanda panah, selain itu koefisien jalurnya juga di atas garis panah antara variabel independen terhadap Kepuasan Kerja. R-Square berada di dalam lingkaran variabel endogen (Kepuasan Kerja). Pengujian ini memanfaatkan nilai R-Square sebagai uji goodness-fit model, dengan memperhatikan nilai R-square dalam persamaan antar variabel latennya. Nilai R² menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil menunjukkan nilai R² sebesar 0,809207, berarti model dapat menerangkan bahwa 80,92% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja dan 19,08% lainnya dipengaruhi variabel lain.

Tabel 1
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,747018	0,755391	0,074928	0,074928	9,969883
Kompensasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,171502	0,166373	0,075848	0,075848	2,261134

Sumber: data olahan

Tabel 1, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Hipotesis 1 yang diajukan peneliti dinyatakan diterima, sebab memiliki nilai path coefficients 0,747018, dan nilai T-statistic 9,969883 > 1,96 yang bernilai positif artinya signifikan.
- Hipotesis 2 yang diajukan peneliti dinyatakan diterima, sebab memiliki nilai path coefficients 0,171502, dan nilai T-statistic 2,261134 > 1,96 yang bernilai positif artinya signifikan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa hipotesis 1 diterima, yang menunjukkan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik akan mewujudkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan.

Kenyamanan karyawan sangat harus diperhatikan terutama pada luas ruang gerak pada saat bekerja. Perusahaan sering kali mengabaikan hal tersebut sehingga para karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Dengan ruang gerak yang sempit membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja. Lalu dalam satu ruangan diisi oleh banyak karyawan yang akhirnya dapat menimbulkan suhu udara yang makin menipis dan akhirnya muncul ketidaknyamanan bekerja yang dialami oleh karyawan

Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang memadai berupa pencahayaan, suhu ruangan, luas ruang gerak, dan hubungan antar rekan kerja mampu memberikan para karyawan sebuah motivasi tersendiri dan dapat mempengaruhi semangat karyawan pada saat bekerja. Hal ini akan menambah kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan juga memperoleh keuntungan darinya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dengan memperhatikan kondisi pencahayaan, suhu udara, luas ruang gerak karyawan dan relasi yang baik antar rekan kerja maka karyawan mampu bekerja dengan optimal. Hasil ini selaras dengan kajian Dewi Andriany (2019) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi positif pada kepuasan kerja. Maka perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja disekitar karyawan baik secara fisik ataupun non-fisik guna mendapatkan hasil maksimal yang diharapkan oleh perusahaan

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa bahwa hipotesis 2 diterima, memperlihatkan hubungan positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian catering PT Periska Multi Usaha Madiun. Maka dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan baik jumlah maupun ketepatan waktu yang telah ditentukan maka kepuasan karyawan dalam bekerja semakin meningkat. Kepuasan kerja karyawan dapat diciptakan dengan adanya sistem kompensasi yang memadai demi ketercapaian kinerja yang optimal. Dengan dilakukannya hal tersebut maka kepuasan kerja karyawan semakin optimal, dimana karyawan akan merasa bahwa kerja keras mereka dihargai oleh perusahaan. Kompensasi juga merupakan suatu alat bagi karyawan untuk dapat mempertahankan hidupnya secara ekonomis. Maka ketepatan waktu pemberian kompensasi, tunjangan yang sesuai, dan insentif atas apa yang telah dikerjakan sangat berpengaruh terhadap kehidupan karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil kajian Andi Rasyid dan Hasrudy Tanjung (2020) bahwasannya kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dimana pemberian aspek kompensasi yang seimbang mendukung kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang baik turut serta dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun. Semakin baik pemberian kompensasi akan mengoptimalkan kepuasan kerja pada karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. 2019. Pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. *Essentials of Organizational Behavior*
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.