

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PANDU SIWI SENTOSA SURABAYA

**Oleh :
Rutri Lafinya**

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Keputusan Pembelian konsumen pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya. Faktor-faktor tersebut adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi yang tepat akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya. Kepuasan kerja Karyawan timbul dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 50 orang responden dari karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya yang diambil menggunakan teknik sampel menggunakan rumus slovin. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS V.16.0 for windows. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,859 + 0,215X_1 + 0,088 X_2 + 0,167 X_3 + 0,291 X_4$$

Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,215, variable lingkungan kerja sebesar 0,088, variable budaya organisasi sebesar 0,167, variable kompensasi sebesar 0,291, dan variabel kepuasan kerja sebesar 4,859 semua variabel apabila ditingkatkan menunjukkan hasil nilai positif pada kepuasan kerja. Hasil uji t variabel a.

Kepemimpinan (X1) sebesar $2,485 \geq 2,014$ (t hitung \geq t tabel), Hasil Uji t Variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar $1,214 \leq 2,014$ (t hitung \leq t tabel), Hasil uji t variabel Budaya organisasi (X3) sebesar $2,489 \geq 2,014$ (t hitung \geq t tabel) , Hasil Uji t variabel Kompensasi (X4) sebesar $3,487 \geq 2,014$ (t hitung \geq t tabel) , artinya bahwa variabel kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X3), dan kompensasi (X4) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, uji F diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan kerja (X2), Budaya organisasi (X3), Kompensasi (X4), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya dengan nilai F hitung sebesar $14,643 \geq 2,58$ (F hitung \geq F tabel). Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya adalah variabel kompensasi (X4). Dan Nilai R² sebesar 0,566 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi Keputusan Pembelian sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja.

ABSTRACT

In this study aims to identify and analyze the factors that influence consumer buying decision on PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya. These factors are Leadership, Work Environment, Organizational Culture, and proper compensation can affect the job satisfaction of employees at PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya. Employee job satisfaction is influenced by variables arising Leadership, Work Environment, Organizational Culture, And Compensation at PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya

In this study, data were collected through questionnaires to 50 respondents from PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya taken using sampling techniques using the formula slovin. Then analysis of the data obtained in the form of quantitative and qualitative data. Test equipment used is the technique of multiple linear regression analysis were processed with SPSS V.16.0 for windows. Resulting in regression equation as follows:

$$Y = 4,859 + 0.215X_1 + 0,088 X_2 + 0.167 X_3 + 0.291 X_4$$

The results of the analysis concluded that the leadership variable regression coefficient of 0.215, 0.088 of variable working environment, organizational culture variable amounted to 0167, variable compensation for 0291, and job satisfaction variables of 4.859 when all variables showed improved results favorably on job satisfaction. The results of a variable t test. Leadership (X1) of $2.485 \geq 2.014$ (t count \geq t table), t Test Results Variable working environment (X2) is $1.214 \leq 2,014$ (t count \leq t table), variable T test results Cultural organization (X3) of $2.489 \geq 2,014$ (t count \leq t table), t Test Results compensation variable (X4) of $3.487 \geq 2,014$ (t count \geq t table), it means that the leadership variable (X1), Cultural Organization (X3), and compensation (X4) effect on employee job satisfaction and work environment variables (X2) has no effect on job satisfaction, F test found that the variable Leadership (X1), the environment variables work (X2), Cultural organization (X3), Compensation (X4), jointly significant effect on job satisfaction employees at PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya calculated F value of $14\ 643 \geq 2:58$ (F count \geq F tables). In this study the variables dominant influence on job satisfaction of employees at PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya is variable compensation (X4). And R2 value of 0.566 indicates that the contribution of independent variables influencing Purchase Decision by 56.6%, while the remaining 43.4% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Leadership, work environment, organizational culture, compensation, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Untuk menunjang kemajuan dalam suatu organisasi jelas membutuhkan kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kemajuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu.

Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga

perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Fairchild (dalam Arifin, 2012:1) mengartikan pemimpin dalam pengertian luas sebagai seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, melalui prestise kekuasaan atau posisi.

Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Kepemimpinan yang baik dan diterima menurut Getol (2012:39) dapat diukur dari dampak yang ditimbulkan atas para anggota kelompoknya. Dampak tersebut berupa :

- a) Rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yakni apabila anda memiliki sesuatu pastilah anda ingin mempertahankan, mengembangkan dan bahkan membuatnya menjadi lebih baik;
- b) Rasa percaya (*sense of trust*) sebelum ada rasa memiliki yang harus ditumbuhkan adalah rasa percaya. Karyawan percaya bahwa perusahaan ini akan merupakan tempatnya dalam mengembangkan karier yang terbaik buat dirinya;
- c) Rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) yakni setiap karyawan sudah tertanam rasa memiliki dan rasa percaya akan bersedia memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya;
- d) Rasa krisis (*sense of crisis*) yaitu menghemat biaya apa saja yang bisa diselamatkan tanpa mengurangi hasil atau perkembangan perusahaan bisa dicapai jika kita mampu mengatasi persaingan;
- e) Rasa cinta dan hormat (*sense of love and respect*) yaitu sikap saling menghormati antara atasan dan bawahan dan diantara rekan kerja akan timbul seiring dengan berkembangnya budaya perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Untuk memperjelas gambaran dan pengertian manajemen maka penulis mengemukakan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli

Menurut Usman (2011:5), Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu asal kata *manus* yang artinya tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabungkan menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Artinya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan

Menurut Hasibuan (2011:2) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya manusia mendefinisikan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan bakat, karya, kreatifitas, dan dorongan. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut, nilai-nilai manusia semakin disesuaikan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Hasibuan (2011:10) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Mangkunegara (2011:2) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan menyatakan bahwa:

“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”.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Secara sederhana dapat dibedakan antara kepemimpinan dan manajemen yaitu pemimpin mengajarkan sesuatu dengan benar (Asrin, 2011:79).

MC. Gregor pada (1960) dalam Asrin (2011:82) menjelaskan ada 4 variabel kepemimpinan yaitu :

1. Karakteristik kepribadian pemimpin
2. Sikap, kebutuhan dan kepribadian pengikutnya
3. Karakteristik organisasinya
4. Keadaan sosial, ekonomis dan politik.

Fairchild (dalam Arifin, 2012:1) mengartikan pemimpin dalam pengertian luas sebagai seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, melalui prestise kekuasaan atau posisi. Pengertian sempit didefinisikan sebagai seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptensi (penerimaan) secara suka rela oleh pengikutnya. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu.

Perbedaan Kepemimpinan Dengan Manajemen

Menurut Miftah Thoha (2010:8) manajemen adalah sebuah proses pencapaian organisasi lewat usaha orang-orang lain. Dalam manajemen terdapat suatu aturan dan tata krama tertentu, sehingga kepemimpinan dalam manajemen akan diatur sesuai ketentuan yang berlaku. Seseorang yang mengatur manajemen biasa disebut manajer. Manajer menduduki jabatan struktural melalui seleksi dan periode masa jabatan yang sudah diatur dalam organisasi.

Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Sedangkan menurut Covey (2010:156) yang dikutip dari buku Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Peran kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Path finding* (pencarian jalur) yaitu peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.

2. *Aligning* (penyelaras) yaitu peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem, dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
3. *Empowering* (pemberdaya) yaitu peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreativitas laten untuk mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan, "lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya."

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- A. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 1. Pewarnaan
 2. Penerangan
 3. Udara
 4. Suara bising
 5. Ruang gerak
 6. Keamanan
 7. Kebersihan
- B. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.
 1. Struktur kerja
 2. Tanggung jawab kerja
 3. Perhatian dan dukungan pemimpin
 4. Kerja sama antar kelompok
 5. Kelancaran komunikasi.

Budaya Organisasi

Menurut Kusdi (2011:12) budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja.

Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata latin *colere*, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa diartikan

juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata *culture* kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia.

Menurut Malinowski dalam Cica Nayati (2012:9) budaya adalah keseluruhan kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia.

Menurut Edwar dalam Cica Nayati (2012:10) budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Menurut Pabundu (2010: 3) organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Robbins dan Judge (2011:520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”.

Menurut G. Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Selain pengertian diatas Robbins dalam Sembiring, (2012:41) selanjutnya, memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Jenis-jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya (Tika, 2012:7).

1. Berdasarkan Proses Informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

1. Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
2. Budaya ideologis, dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya konsensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsesus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan koheisi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).
 4. Budaya hierarkis, dalam budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).
2. Berdasarkan Tujuannya
- Membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya yaitu budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik, dan budaya organisasi sosial.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Menurut Ardana (2012:153) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi". Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2009:82) dalam Nova (2012:10) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Selain itu menurut Hasibuan (2013:128) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat Buruh dan Organisasi Karyawan
4. Produktivitas kerja Karyawan
2. Pemerintah dengan UU dan Kepres
3. Biaya hidup atau *Cost of Living*
4. Posisi Jabatan Karyawan
5. Pendidikan dan pengalaman kerja

6. Kondisi Perekonomian nasional

Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa (2011:263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

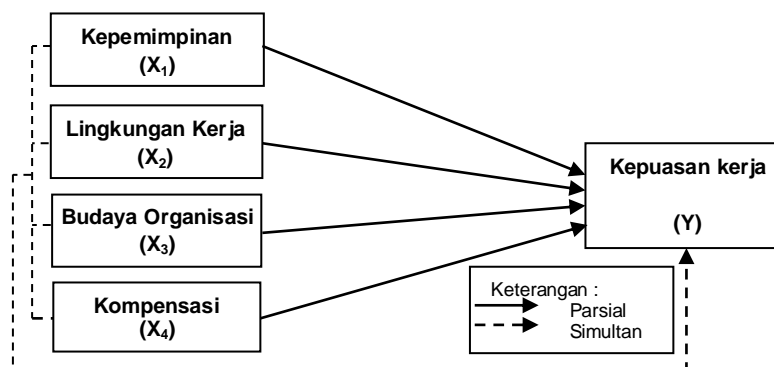
Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:78), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar – pengaruh – kesetiaan – pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka konseptual
Sumber : Kerangka konseptual diolah penulis

Hipotesis

1. Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya
2. Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya
3. Diantara variabel Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi, variabel kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya yang berjumlah 100 orang.

Sampel

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 100 responden. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin menurut Sugiyono (2011:87):

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Banyak Sampel

N = Banyak Populasi

e = Persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir dengan populasi dan presisi 10 %

Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah

$$\begin{aligned} \text{Diketahui : } & N = 100 \\ & e = 10\% \end{aligned}$$

maka :

$$n = \frac{100}{100(0,01)+1}$$

$$n = \frac{100}{1 + 1}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$n = 50$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 Responden. Sampel yang diambil dari populasi menggunakan *Random Sampling*. artinya semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel yang selanjutnya dijadikan sebagai responden

Pembahasan Hasil Penelitian

Data Penelitian

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 50 responden dari sebagian karyawan yang bekerja di PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya dengan rincian jumlah kuesioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 50 lembar

kuesioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuesioner maka dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwa deskripsi jenis kelamin, penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner yang menyatakan bahwa jenis kelamin laki-laki mendapat prosentase sebesar 70 % dan sebesar perempuan 30 %.

Deskripsi usia responden penelitian ini yang memiliki prosentase rentang umur tertinggi yaitu terdapat pada antara rentang umur 22-28 tahun sebesar 40% yang artinya sebagian besar responden berumur 22-28 tahun.

Deskripsi pendidikan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA, hal ini dapat dilihat dari 50 responden penelitian yang memiliki yang memiliki pendidikan SMA adalah sebanyak 25 orang responden, yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 6 orang responden, dan yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 19 responden.

Uji Validitas

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel = 0,2542 yang artinya pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pada Uji reliabilitas variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi dan kepuasan kerja, hasil alpha cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Simultan (Uji f Atau Bersama-sama)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 16.0 for windows uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 14.643 dengan tingkat signifikan 0,000^a sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,56. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya" dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Dewa Cahyadi Indrawan dan A.A. Sagung Kartika Dewi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) Bali. Dengan berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar dengan hasil secara uji f semua variabel bebas semua berpengaruh

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($50 - 5 = 45$). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,014.

Kepemimpinan (X_1)

Hasil dari uji t pada variabel kepemimpinan, nilai t-hitung sebesar 2.485. Karena nilai t hitung \geq t tabel ($2.485 \geq 2,014$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,017 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya, para karyawan yang mengerjakan tugas yang diberikan sesuai

dengan perintah yang direncanakan pemimpin. Hal ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil dari uji t pada variabel lingkungan kerja, nilai t-hitung sebesar 1.214. karena nilai t hitung \leq t tabel ($1.214 \leq 2,014$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.231 \geq \alpha 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.

Faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya, para karyawan merasa kurang nyaman saat ditempat kerja karena ruangan kerja karyawan yang bising dan berdekatan dengan gudang tempat penyimpanan dan pengangkutan barang, kemudian belum tersedianya fasilitas *air conditioner* (AC) yang membuat suhu ruangan cenderung panas.

Budaya Organisasi (X_3)

Hasil dari uji t pada variabel budaya organisasi, nilai t-hitung sebesar 2.489. Karena nilai t hitung \geq t tabel ($2.489 \geq 2,014$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.017 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya, faktor budaya organisasi pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya sudah diterapkan oleh para karyawan. Rata-rata karyawan bekerja secara tim atau saling membantu, para karyawan juga diberikan kebebasan berinovasi dalam bekerja. Sehingga kecermatan dan ketelitian dalam bekerja semakin meningkat.

Kompensasi (X_4)

Hasil dari uji t pada variabel kompensasi, nilai t-hitung sebesar 3.487. Karena nilai t hitung \geq t tabel ($3.487 \geq 2,014$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.001 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya, faktor kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan saat para karyawan menerima gaji, karyawan merasa puas dan semakin termotivasi saat mereka bekerja. Karena mereka mendapatkan upah insentif termasuk bonus disamping mereka mendapatkan gaji pokok.

Hasil Uji Variabel Dominan

Berdasarkan data statistik Pada uji variabel dominan menunjukkan bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel kompensasi (X_4) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.291. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yakni "Diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi Dan kompensasi, variabel kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Surabaya".

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar, Ratih Pratiwi. 2012. "Paradigma 'Development State' dalam Pembangunan Ekonomi Korea Selatan". Materi Kuliah Ekonomi Korea di Jurusan Bahasa Korea, fakultas Ilmu Budaya. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arifin, Zainal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung:Alfabeta.
- Getol, Gunadi. 2012. *Management Miracle Series : Accepted Leader*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan kedua belas jakarta bumi aksara
- _____. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta bumi aksara.
- Dewa Cahyadi Indrawan, A.A. Sagung Kartika Dewi 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar <http://Fe.Dinus.Ac.Id/Index.Php/Action/Searchdetail/Mhs/B11.2010.0206> 5.(Diakses Tanggal 05 November 2016)
- Tegar Mangkulangit 2015 Progam Studi Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Weleri Jayapersada Di Kendal <http://download.portalgaruda.org.com>.(Diakses Tanggal 05 November 2016)
- The research* Djoko Setyo Widodo 2014, *Doctoral Program of Management Science, Merdeka Malang University Malang, Indonesia entitled Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*. <https://www.portalgaruda/internationalissn.com> (Diakses Tanggal 05 November 2016)
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, Dan Praktik*. Jakarta: penerbit salemba empat.
- Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan

- Perdagangan Kota Semarang*". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nayati, Cica, 2012, *Peran Budaya Organisasi Terhadap Strategi Pemasaran Dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan*, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nuraini, Ida, 2013. *Pengantar Ekonomi Mikro*, Malang : Penerbit UMM.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbbins dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat
- _____. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2012. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sembiring, Masana, 2012, *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*, Fokusmedia, Bandung.
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press. Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta,
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT.Bumi Aksara:Jakarta.
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Penerbit Ganesis.
- Usman, Husaini.2011. *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijono 2012. *Konflik Dalam Organisasi*. Semarang: Satya Wacana
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung Alfabeta