

**“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MIE MAPAN DI SIDOARJO PONDOK
JATI”**

Hilda Andriyanti

hildaahill@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan Software SPSS 21. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0.004 < 0.05$, sedangkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0.015 < 0.05$, dan untuk variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai sig $0.016 < 0.05$. Nilai uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $14.712 > F$ tabel 3.68 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < t$ tabel yaitu sebesar 2.10092 , yang artinya variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, hasil uji T variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar $2.774 > t$ tabel yaitu sebesar 2.10092 , yang artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan hasil uji T variabel Kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar $2.735 > t$ tabel yaitu sebesar 2.10092 , yang artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Abstract

This research was conducted using a quantitative approach. The test tool used is multiple regression analysis techniques with SPSS 21 Software. After testing the proposed hypothesis, the regression coefficient value of the Compensation variable on Job Satisfaction has a significant effect with a sig value of $0.004 < F$ table 3.68 with a significant level of $0.000 < t$ table, which is 2.10092 , which means that the compensation variable has a partial effect on Job Satisfaction, the results of the T test for the Work Environment variable have a t value of $2.774 > t$ table which is equal to $2, 10092$, which means that the Work Environment variable has a partial effect on Job Satisfaction, while the test results for the Leadership variable have a calculated value of $2.735 > t$ table, namely 2.10092 , which means that the leadership variable has a partial effect on Job Satisfaction. Keywords: Compensation, Work Environment, Leadership, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan memang memiliki target. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen pembantu mencapai target tersebut. Manajemen SDM sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Manajemen SDM adalah studi tentang keputusan bisnis, perencanaan, dan pengelolaan karyawan. Manajemen SDM berpikir bahwa mungkin sumber daya atau komoditas utama perusahaan yang hanya dapat dikelola dengan sukses adalah orang-orangnya. Karyawan memerlukan sikap yang positif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Suatu organisasi dituntut untuk menerapkan dan mengembangkan sistem manajemen yang memperhatikan variabel-variabel guna mempengaruhi sikap kerja karyawan untuk meraih target perusahaan itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) perlu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan, baik swasta, perusahaan milik negara, maupun organisasi pemerintah. Untuk memastikan kinerja sumber daya manusia efektif, perusahaan harus dapat mempertahankan sumber daya manusia secara efektif pula. Produktivitas yang tinggi dapat membantu tercapainya salah satu tujuan perusahaan dalam memaksimalkan laba yang didapat. Sementara itu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akibat lingkungan kerja dalam perusahaan dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Jika kepuasan menurun, kinerja karyawan menurun dan sebaliknya, kinerja juga meningkat jika kepuasan meningkat.

Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang nyaman. Karena secara langsung hal ini dapat memberi pengaruh pada rasa puas yang dirasakan karyawan saat bekerja, keadaan sekitar lingkungan saat bekerja bagi pekerja bisa memberikan dampak yang signifikan terhadap operasional perusahaan, baik fisik maupun non fisik. Akibatnya, wajar jika perusahaan menawarkan fasilitas yang layak, suhu lingkungan kerja yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, area yang proporsional, dan hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan bawahannya. Berkat fasilitas yang memadai tersebut kepuasan kerja karyawan akan segera terpenuhi dan perusahaan akan mampu bertahan di dunia kerja. Kolaborasi semua pemangku kepentingan dalam rantai pasokan, tidak hanya pelaku utama, namun peran pelaku pendukung pun sangat penting dalam skenario pandemi seperti ini. Perubahan atau tindakan salah satu anggota rantai pasokan akan berdampak pada anggota rantai pasokan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya yakni dengan adanya kompensasi. Karena kompensasi tersebut adalah produk atau hasil dari aktivitas kerja, maka kompensasi ini dapat menjadi hal terpenting dalam motivasi karyawan untuk mengevaluasi kesesuaian antara tingkat tugas dan kuantitas pembayaran ketika memutuskan apakah akan menyetujui suatu pekerjaan. Aspek kedua adalah sikap pemimpin yang berpengaruh besar terhadap karyawannya. Selain itu, Lingkungan kerja juga menjadi aspek selanjutnya yang mampu memberi

pengaruh pada kepuasan kerja, hubungan kerja yang kuat dan harmonis antar rekan kerja, serta antara bawahan dan atasan. Perpaduan antara pemberian kompensasi yang sesuai dan sikap kepemimpinan yang patut diteladani dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti hubungan antar sesama rekan kerja, pemimpin dan karyawan sehingga aspek-aspek tersebut tentunya menawarkan dampak yang signifikan dan kuat pada pengembangan rasa puas dalam bekerja yang sesuai standar.

Karyawan yang puas akan memiliki kemauan yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya dan lebih puas dengan pekerjaannya sehingga menciptakan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak puas adalah pekerja yang lamban untuk pergi bekerja, cenderung malas dan tidak pernah merasa puas sehingga menciptakan masalah seperti sering tidak hadir kerja, tidak tepat waktu, dan pelanggaran disiplin lainnya. Hanya ada satu dasar yang efektif bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan yang kompetitif dalam era global ini, yaitu bagaimana cara menangani karyawannya. Karyawan yang menjadi aset terpenting dan Selama periode yang panjang, mereka menguntungkan untuk bisnis, jadi itu harus lebih mementingkan hal tersebut. Karyawan harus diperlakukan sebagai manusia, bukan sebagai alat, oleh pemberi kerja. Setiap individu memiliki kebutuhan yang kuat atas pengakuan dan pujian. Kebutuhan dan kesejahteraan karyawan harus dipenuhi agar mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya bagi keberhasilan perusahaan.

Akibatnya, perusahaan mungkin tidak melulu memberi tuntutan akan kontribusi karyawan tetapi mampu pula mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berdampak pada kesan seseorang dalam mencapai kepuasan kerjanya, sehingga membuat karyawan lebih loyal dan mengurangi risiko perusahaan kehilangan sumber daya manusia unggul yang telah dibimbing dan diberi pelatihan. Hal ini mungkin berdampak pada karyawan yang mungkin akan berusaha sekuat tenaga demi mencapai tujuan perusahaan dan mendedikasikan semua perhatian dan waktu mereka untuk kesuksesan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Karyawan dapat didorong untuk bersemangat dan bergairah dalam bekerja jika mereka bekerja dalam suasana yang menyenangkan, dan kepuasan kerja dapat diperoleh sebagai hasilnya.

. Mie Mapan telah berdiri di Surabaya sejak tahun 1992 dan telah menjadi MIE NO.1. Mie Mapan terus menjaga cita rasa produknya dengan melestarikan resep lama dan memanfaatkan bahan-bahan unggulan. Sebelum menjadi besar, Mie Mapan adalah usaha rumahan yang di rintis oleh suami istri, Ting Yek Sin dan Jang Hwa Heng. Namun berkat komitmen dan kerja keras keduanya, pada tahun 2017, Mie Mapan menyabet gelar 2nd Winner pada ajang bergengsi Jawa Pos Culinary Award untuk kategori The Best Noodle & Meatball. Meskipun demikian, ide-ide baru sedang dikembangkan untuk

memenuhi kesulitan industri makanan yang berkembang. Mie tradisional Mapan dipadukan dengan bumbu khas Indonesia yang begitu beragam. adalah salah satu usaha Mie Mapan untuk tetap menjadi yang terbaik dan menjadi pilihan utama konsumen.

Mie Mapan dengan kualitas produk serta citarasa yang terjaga dengan baik akan terus melakukan inovasi-inovasi terbaru untuk dapat melebarkan sayapnya, hingga menjadi restoran nomor satu di Indonesia. Kini Mie Mapan yang sudah melegenda di Surabaya, telah membuka outletnya di Jalan Raya Ponti no.10, Sidoarjo pada bulan September 2018. Outlet yang memiliki lokasi berdekatan di depan stadion delta Sidoarjo ini, menjadi pilihan yang paling banyak diminati untuk menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman karena memiliki interior yang menarik, tempat yang nyaman dan luas. Kuliner yang ditawarkan Mie Mapan terdiri dari mie khas Surabaya dengan rasa yang autentik dan pilihan topping yang beraneka ragam. Salah satu menu andalan dari Mie Mapan adalah Pangsit Mie Ayam dengan topping ayam cincang gurih dan pangsit yang lembut di mulut.

Namun masih banyak menu mie lainnya yang patut dicoba karena rasanya yang sangat menggugah selera, antara lain mie katsu asam manis, mie babat, song mie ayam jamur, mie otot, dan masih banyak lagi. Tidak hanya dengan sajian mie, Anda juga dapat menikmati aneka penyetan dengan cita rasa khas Surabaya. Sebagai penyegar tenggorokan, berbagai pilihan minuman bisa Anda pesan diantaranya es cao gula jawa, es campur, es kacang ijo,

dll. Makanan yang menggugah selera dan tempat yang nyaman bisa menjadi restoran favorite warga Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Di setiap bisnis, sumber daya manusia adalah faktor terpenting untuk dikelola karena mereka adalah pendukung utama dan memiliki peran kunci dalam meraih target perusahaan, jadi harus dikerahkan dengan maksimal untuk mencapai tingkat efisiensi yang tinggi. Berbagai penelitian telah mengajukan banyak gagasan mengenai manajemen sumber daya manusia, seperti:

Manajemen SDM merupakan seperangkat prosedur dan tindakan strategis yang ditujukan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan dengan menggabungkan kebutuhan perusahaan dan karyawannya (Rivai, 2019: 80).

Prinsip-prinsip dan proses yang mengontrol aspek sumber daya khususnya manusia untuk proses operasional, yang meliputi merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, mengevaluasi tenaga kerja disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2015: 27).

Mempersiapkan, mengoordinasikan, memobilisasi, dan mengendalikan akuisisi, pertumbuhan, penghargaan, penggabungan, pelestarian, dan pembatalan keterlibatan

pekerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi perusahaan di dalam sistem yang efektif adalah tentang manajemen sumber daya manusia (Umar, 2018: 218).

Metode evaluasi kebutuhan karyawan ini terkait dengan perumusan strategi individu, atau manajemen proyek dan memastikan bahwa persyaratan ini dipenuhi secara konsisten sesuai dengan tujuan organisasi (Andrew dalam Mangkunegara, 2017: 124).

Kompensasi

Dapat diartikan sebagai biaya jasa keuangan dan non-keuangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya (Kasmir, 2015: 30). Perusahaan mempertimbangkan jumlah ketidakhadiran, tingkat kedisiplinan dalam mematuhi aturan yang berlaku dan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sama. Menyangkut pemberian kompensasi kepada karyawan faktor jumlah kehadiran adalah faktor yang dapat dibandingkan dengan kompensasi bisnis lain, atau dapat juga menggunakan undang-undang pemerintah terkait tentang kompensasi minimum dan kebutuhan dasar.

Manfaat kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori menurut Notoadmojo (2018: 144) yaitu :

1. biaya hidup : karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna menutupi biaya hidup mereka, memungkinkan mereka

untuk menjadi seproduktif mungkin

2. kepuasan : sentimen suka atau tidak suka diekspresikan sebagai kepuasan kerja. kompensasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini terdiri dari banyak metode dan mesin yang digunakan, serta lokasi dimana seorang karyawan berdiri, desain pekerjaannya, termasuk gaji yang kompetitif, baik secara lokal maupun global (Sedarmayati, 2017: 112). Setiap karakteristik termasuk manifestasi dari cara alam, sosial dan ekonomi untuk mengukur setiap orang termasuk dalam lingkungan. Memberi tekanan yang meningkat baik aktivitas fisiologis dengan tujuan memperoleh kesenangan (As'ad S. U, 2016: 183).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja bisa mengerakkan pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan akan menghasilkan hasil yang sangat baik. Di sisi lain, jika karyawan bekerja dengan optimal, ia akan segera menjadi lesu dan lelah, sehingga menghasilkan kinerja yang buruk (Bambang, 2018: 234). Salah satu keuntungan dari lingkungan kerja yang positif adalah apakah itu meningkatkan motivasi dan efektivitas. Berurusan dengan karyawan yang cakap juga menawarkan manfaat yang memungkinkan tugas mereka diimplementasikan dengan tepat, yang berarti diselesaikan dengan kualitas yang

tepat dan dalam kerangka waktu yang diberikan. Orang yang bertanggung jawab itu akan secara aktif mengamati produktivitas karyawannya, tetapi dia tidak akan pernah diawasi secara berlebihan, sehingga energi perjuangan mereka akan kuat (Ishak dan Tanjung, 2016: 139).

Kepemimpinan Kerja

Kepemimpinan merupakan sebuah usaha atau tindakan pribadi menggunakan percakapan dan membujuk orang, meyakinkan mereka untuk berperilaku mencapai apa yang diinginkan oleh pihak yang berpengaruh atau kedua belah pihak. Kapasitas pribadi yang mampu mendesak atau meminta individu lainnya untuk melakukan sesuatu berdasarkan penerimaan kelompok atau mempunyai spesialisasi yang sesuai untuk keadaan tertentu. Definisi lain dari kepemimpinan yakni kemampuan untuk membujuk kelompok guna mencapai serangkaian tujuan. Menurut Hill dan Carroll (2013) Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memotivasi sekelompok individu (dua atau lebih) untuk bekerjasama dalam tindakan yang ditujukan untuk mencapai target. Setiap landasan dan tata letak untuk pekerja, pengetahuan dan tugas yang ditetapkan dari tugas utama dan operasi perusahaan yang mencapai tujuannya disebut sebagai struktur perusahaan.

Fungsi kepemimpinan mencakup dua aspek (Hill dan Carroll, 2013):

- a) aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan yang membimbing

mereka dan aktivitasnya, seperti yang ditunjukkan oleh tanggapan di antara mereka yang dipimpin

- b) aspek yang berkaitan dengan besarnya rasa hormat melalui keterlibatan orang-orang yang diarahkan untuk melaksanakan tugas inti tim dan perusahaan, khususnya yang ditentukan atau diwakili baik oleh kegiatan dan peraturan pimpinan.

Kepuasan Kerja

Respon emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja yang menyenangkan didefinisikan sebagai kepuasan kerja (Vandenberg 2016: 5). Perbedaan antara hal yang diantisipasi dan dirasakan di suatu pekerjaan, atau yang sebenarnya didapat individu, menentukan kepuasan kerja seseorang. Sedangkan menurut Howel dan Diboye (2016: 70) berpendapat bahwa Kepuasan kerja karyawan keseluruhan ditentukan oleh seberapa besar mereka menyukai atau membenci berbagai aspek dalam pekerjaan mereka. Hal tersebut menjelaskan kepuasan dengan pekerjaan mewakili perilaku individu pada kewajibannya (pekerjaannya), yang berdampak untuk kinerjanya di tempat kerja.

Hipotesis

Penafsiran hipotesis menurut (Sugiyono 2017) selaku respon sementara pada kesimpulan penelitian beserta rumusan permasalahan penelitian sudah diklaim pada wujud pernyataan. Alhasil hipotesis jawaban

yang bersifat sementara. Bersumber pada uraian latar belakang beserta teori tadi selanjutnya merupakan hipotesis penelitian:

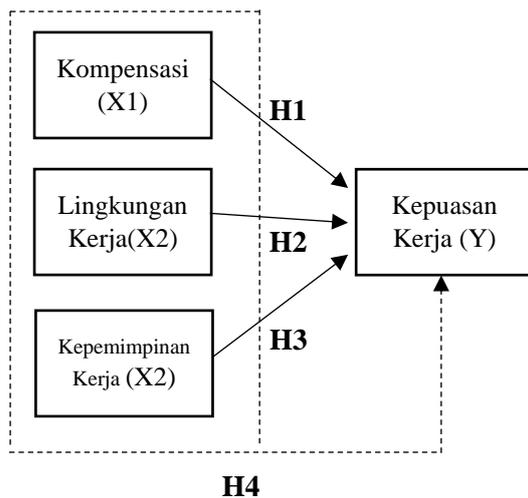
H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H4 : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kerangka konseptual



Gambar 1.1

Kerangka konseptual

Keterangan

—————> : Pengaruh secara parsial

—————> : Pengaruh secara simultan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian berikut tercantum pada tipe penelitian kuantitatif dalam mengolah informasi serta melukiskan pengaruh

Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini dipakai 3 variable bebas ataupun variable independenya yakni Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kerja. Sedangkan variable terikat ataupun variable dependen dalam penelitian ini merupakan Kepuasan Kerja pada Karyawan Mie Mapan Pondok Jati Sidoarjo. Menurut Walizer dan Wenir, pengertian operasional ialah sekelompok pedoman yang komplit terkait apa yang wajib dicermati dan bagaimana menilai sebuah variabel.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Seluruh subjek penelitian atau jumlah keseluruhan sampel disebut sebagai populasi (Arikunto 2018). Populasi yang akan diteliti adalah karyawan Mie Mapan Pondok Jati Sidoarjo dengan jumlah populasi 18 orang. Pengambilan sampelnya memang merupakan bagian dari populasi yang telah dipilih dalam metode ini, ia memiliki lebih banyak ciri menonjol yang dianggap khas dari seluruh populasi. Sampel adalah representasi dari ukuran dan fitur populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 81). Populasi dalam penelitian ini memiliki jumlah yang relatif kecil sehingga harus menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel jenuh mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sensus adalah istilah lain untuk sampel jenuh (Sugiyono, 2018: 85). Peneliti mengambil sampel 18 karyawan Mie Mapan Pondok Jati Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari hasil kuisisioner yang disebarikan kepada karyawan Mie Mapan Pondok Jati Sidoarjo.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis Statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi dan determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	61,1%
Perempuan	7	38,9%
Jumlah	18	100%

Sumber : Hasil output SPSS 21

Menurut tabel di atas dapat diamati bahwa perimbangan responden yang memiliki total tertinggi dari jenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang (61,1%) dari semua responden. Namun responden berjenis kelamin perempuan memiliki total 7 orang (38,9%) dari total responden

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item pernyataan yang digunakan dalam mengambil data lapangan dinyatakan valid atau tidak. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan dapat dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan

Valid dan begitu sebaliknya. Selain itu dapat juga dilihat dari nilai signifikan, dimana apabila nilai $Sig > 0.05$ maka dapat juga dikatakan Valid. Proses validitas pada penelitian ini dilakukan pada 18 konsumen jus buah dan soup buah Ban. Hasil validitas angket tentang Kompensasi (X1) sebanyak 5 butir pernyataan Lingkungan Kerja (X2) sebanyak 5 butir pernyataan Kepemimpinan Kerja (X3) sebanyak 5 butir pernyataan. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 8 butir pernyataan. Sehingga total pernyataan yang digunakan sebanyak 23 butir. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig < 0.05$, maka item pernyataan pada angket dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur data lapangan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan untuk mengukur data di lapangan apakah dapat diandalkan atau tidak, dapat diandalkan berarti reliabel. Sedangkan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau tidak dapat diketahui melalui nilai *Cronbach's Alpha*. > 0.6 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

Konstruk	Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kompensasi (X1)	5	0.647	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	5	0.622	Reliabel
Kepemimpinan Kerja (X3)	5	0.653	Reliabel
Minat Beli (Y)	8	0.629	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS 21

Tabel 4.2 merupakan hasil dari uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0.6 maka dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik (Uji Persyaratan)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang digunakan sebagai metode pada uji normalitas dengan taraf signifikan > 0,05. Dinyatakan lolos uji normalitas apabila nilai Asymp.Sig > α (0.05).

Tabel 4.3
Uji Normalitas

Asymp.Sig	Kriteria	Kesimpulan
0.967	Asymp.Sig > α (0.05)	Terdistribusi normal

Sumber: Data diolah peneliti 2021

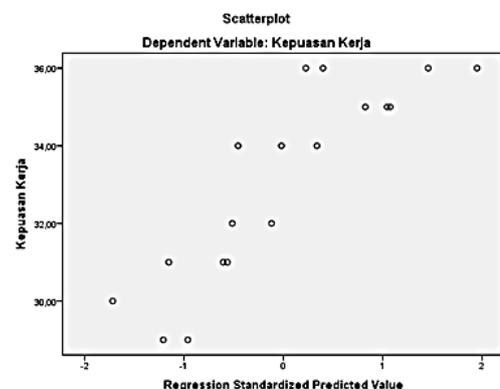
Dari hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp.Sig sebesar 0.967 > 0.05. Sehingga nilai residual penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (DEPENDENT) dengan residualnya (ZPRED) serta Uji Glejser. Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain :

- 1) Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Output SPSS 21

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Karena temuan pengujian heteroskedastisitas gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan oleh karena itu tidak diketahui polanya, maka data yang ada bisa dipakai untuk melaksanakan pengujian regresi linier berganda dengan sukses.

Uji Multikolinieritas

Model regresi dapat diketahui memiliki hubungan antara variabel bebas lainnya melalui uji multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai Nilai *Tolerance* (TOL) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan dalam penentuan apakah antara variabel bebas memiliki hubungan satu sama lain. Nilai VIF < 10 dan nilai TOL mendekati angka 1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritas

	Toleransi	VIF	Kesimpulan
X1	0.859	1.165	Tidak terjadi Multikolinieritas
X2	0.817	1.224	Tidak terjadi Multikolinieritas
X3	0.760	1.316	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Tabel 4.4 merupakan hasil uji multikolinieritas yang menunjukkan nilai Toleransi mendekati 1, dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Penulis menggunakan uji autokorelasi untuk mengetahui apakah periode (t) memiliki autokorelasi dengan periode sebelumnya (t-1), dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Nilai DW	Interpretasi
$0 < d < dL$	Tidak ada Autokorelasi Positif
$dL < d < du$	Tidak ada Autokorelasi Positif
$4 - dL < d < 4$	Tidak ada Autokorelasi Negatif
$4 - dU < d < 4 - DI$	Tidak ada Autokorelasi Negatif
$dU < d < 4 - dU$	Tidak ada Autokorelasi Positif/Negatif

Tabel 4.5

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.871 ^a	.759	.708	1,34687	2,542

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4.6, menyimpulkan bahwa angka DW (2.542) disebabkan oleh total sampel (18). angka dU adalah 1.5432 dan dL adalah 0.9455, menambahkan di bawah kriteria pengujian Durbin Watson autokorelasi ketika ($4 - dU < d < 4 - dL$) menunjukkan autokorelasi tidak terjadi. Tidak ada autokorelasi di seluruh data yang diberikan karena jumlahnya sudah sesuai dengan persyaratan yaitu ($2.4568 < 2.542 < 3.0545$).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			
	B	Std. Error				
(Constant)	1,473	4,931		,299	,770	
1	Kompensasi	,458	,132	,491	3,466	,004
	Lingkungan	,525	,189	,403	2,774	,015
	Kepemimpinan	,533	,195	,412	2,735	,016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Berikut Persamaan matematis yang dapat disusun dari hasil uji regresi linier berganda diatas:

$$Y = 1.473 + 0.458X_1 + 0.525X_2 + 0.533X_3 + e$$

Berikut ini adalah analisis nilai persamaannya:

1. Jika kompensasi (X1) ditetapkan sebesar 0, maka kepuasan kerja (Y) akan memberikan nilai positif = 1.473. Kompensasi (X1) tersebut memiliki koefisien regresi = 0.458, menunjukkan bahwa jika kompensasi (X1) naik 1 maka kepuasan kerja (Y) naik 0.458. Koefisien tersebut positif karena kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan
2. Jika lingkungan kerja (X2) ditetapkan sebesar 0, maka kepuasan kerja (Y) akan memberikan nilai positif = 1.473. Lingkungan kerja (X2) tersebut memiliki koefisien regresi = 0.525, menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja (X2) naik 1 maka kepuasan kerja (Y) naik 0.525. Koefisien tersebut

positif karena lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan

- Jika kepemimpinan (X3) ditetapkan sebesar 0, maka kepuasan kerja (Y) akan memberikan nilai positif = 1.473. Kepemimpinan (X3) tersebut memiliki koefisien regresi = 0.533, menunjukkan bahwa jika kepemimpinan (X3) naik 1 maka kepuasan kerja (Y) naik 0.533. Koefisien tersebut positif karena kepemimpinan (X3) dan kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 21 didapat tabel sebagai berikut

Tabel 4.7
Uji parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1,473	4,931		,299	,770
	Kompensasi	,458	,132	,491	3,466	,004
	Lingkungan	,525	,189	,403	2,774	,015
	Kepemimpinan	,533	,195	,412	2,735	,016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber.: Hasil Output SPSS 21

Tabel 4.7 hasil uji parsial dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Kompensasi (X1)

Nilai t hitung variabel Kompetensi (X1) menunjukkan nilai sebesar 3.466, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.10092, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 2.774, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.10092, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan

terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

c. Kepemimpinan (X3)

Nilai t hitung variabel Kepemimpinan (X3) menunjukkan nilai sebesar 2.735, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.10092, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

Uji Regresi Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,306	3	26,769	14,712	,000 ^b
	Residual	25,472	14	1,819		
	Total	105,778	17			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber.: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan pada tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 14.712 dan nilai signifikansi sebesar 0.000^b. Nilai F hitung (14.712) yang lebih besar dari F tabel (3.68) dan Sig F (0.000^b) yang lebih kecil dari 5% (0.05) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3), berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh keempat variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan secara efektif definisi apa pun mencakup varians keseluruhan dari variabel dependen (Y) sedangkan sisanya dijelaskan dengan variabel yang tidak termasuk dalam

kerangka kerja. Biasanya, jumlah total variabel independen model itu sama dengan kelemahan utama dalam menggunakan koefisien determinasi. R² harus meningkat dengan bertambahnya jumlah variabel independen, terlepas dari jika memang variabel independen mempengaruhi variabel dependen itu secara signifikan (Ghozali, 2016 :187). Oleh karena itu, nilai R Square dipakai peneliti untuk memilih model regresi yang paling baik. Berikut ini adalah hasil pengujian determinasi yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 21

Tabel 4.8
Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.708	1,34887

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Tabel 4.8 hasil uji determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai dari R *Square* sebesar 0.759, artinya bahwa sebesar 75.9% dari variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3), mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo. Sedangkan sisanya sebesar 24.1% dijelaskan variabel bebas lainnya, diluar variabel bebas yang digunakan pada penelitian kali ini.

Pembahasan

1. Pengaruh secara Parsial Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

Hasil uji parsial variabel Kompensasi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.466 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.10092, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan adanya pemberian jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hendro Tamali tahun 2019, hasil penelitian

menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Artinya bahwa pemberian Kompensasi menentukan kepuasan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

2. Pengaruh secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

Hasil uji parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.774 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.10092, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo. Lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dan aman dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja bagi karyawan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendro Tamali pada tahun 2019, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 dan saat ini konsisten menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

3. Pengaruh secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

Hasil uji parsial variabel Kepemimpinan (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.735 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.10092, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X3) pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang rendah hati dan menganggap karyawan bukan bawahan akan tetapi rekan kerja, akan membuat karyawan lebih nyaman dan merasa puas bekerja di Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan olah Aprilia Christy pada tahun 2019, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 dan saat ini

konsisten menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Pengaruh secara Simultan Variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Y) Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

Hasil uji simultan pada penelitian ini menunjukkan nilai f hitung sebesar 14.712 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3.68, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Mie Mapan Pondok Jati, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.
3. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.
4. Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mie Mapan Pondok Jati, Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis mempunyai analisis yang didasarkan pada hasil penelitian dan informasi yang diterima sehingga dapat memberikan saran yang terbaik kepada perusahaan yaitu :

1. Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan agar kegiatan operasional di dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Oleh sebab itu dalam penelitian ini lingkungan kerja menjadi variabel dominan yang mampu membuat kepuasan kerja karyawan meningkat, maka perusahaan harus memberikan fasilitas keamanan dan kenyamanan kepada karyawan.

2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan terus mengembangkan informasi yang nantinya akan menjadi solusi dari perusahaan dalam penelitian yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Buku Dessler, Garry. 1996. Manajemen Personalia. Terjemahan, Edisi II, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1994. Manajemen. Edisi II, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan M.S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke tujuh belas, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1990. Manajemen Personalia, Cetakan II. Penerbit Sasmita Bross Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2013. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, disertasi & Karya Ilmiah, Edisi Pertama, cetakan ke-3, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011, It's Easy Olah Data dengan SPSS, Cetakan I, Penerbit SkriptaMedia Creative, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai, Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.

- Siswanto. 2011. Pengantar Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sudana, I Wayan dan Wayan Gede Supratha. 2015. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4 No. 7.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D, Alfabeta CV, Bandung.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Alfabeta, Bandung.
- Suryani dan Hendryandi. 2015. Metode Riset Kuantitatif teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Edisi ke-1, Jakarta.
- Widoyoko, Eko P. 2018. Evaluasi Program Pembelajaran, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Wirawan. 2017. Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Protes, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wuysang, Pricilya E.B. dan Hendra N. Tawas. 2016. Pengaruh disiplin kerja, perilaku kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01.
- Yunus, Alamsyah dan Achmad Alim Bachri. 2013. Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 1 No. 2