

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PADA PT HEINZ ABC PASURUAN

Tito Ferdy Firmansyah

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala tipe Likert. Metode pengumpulan data berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Penelitian dilakukan dengan sampel valid sebanyak 59 orang dari total populasi 59 orang karyawan gudang PT. Heinz ABC cabang Pasuruan. Sehubungan dengan sampel dalam penelitian ini dengan sampel jenuh. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan software SPSS versi 25 dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pekerja gudang PT. Heinz ABC cabang Pasuruan.

Keywords: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

karyawan akan memberikan ilmu, keahlian,

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan dan menjadi kunci dalam sebuah keberhasilan perusahaan yang biasa disebut sumber daya manusia. Menurut Susan, E. (2019:954) SDM adalah orang yang beraktifitas untuk mendapatkan tujuannya dalam perusahaan dan menjadi aset perusahaan yang harus dikembangkan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika perusahaan memberikan yang terbaik untuk karyawannya, maka

dan tenaganya kepada perusahaan dengan senang hati. Menurut Nabawi, R. (2020:174) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan ketika melihat pekerjaannya, serta indikasi tertentu dari kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi menjadi salah satu pendorong bagi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sinaga (2020:15) sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang telah melakukan kontribusi disebut kompensasi.

Penunjang kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yaitu fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan juga lingkungan sekitar di mana dia bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Adha, R. N. (2019:50) mengatakan bahwa hubungan rekan kerja, pencahayaan, suhu udara menjadi faktor yang mempengaruhi hubungan kerja. Karyawan akan lebih tenang untuk melakukan pekerjaan jika tempat kerja mereka nyaman.

Penunjang kepuasan kerja lainnya yaitu kepemimpinan. Khair, H. (2019:74) menyatakan bahwa kapasitas untuk mengelola, mempengaruhi, dan mengawasi bawahan sehingga mereka dengan senang hati melakukan segala sesuatu yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan

merupakan perilaku atasan kepada bawahannya.

Adanya fenomena di atas PT Heinz ABC cabang Pasuruan bagian gudang perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan meningkatkan hal hal tersebut untuk dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dalam situasi pandemic seperti ini, akan terjadi kecemasan atau ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Terdapat banyak peneliti yang telah meneliti mengenai kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019:12) dan juga Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019:114) yang hasil penelitiannya menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Mengacu pada teori dan peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam menunjang kepuasan kerja lebih dalam lagi. Sehingga dapat ditentukan penelitian

dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” dengan mengangkat studi kasus pada karyawan bagian gudang PT. HEINZ ABC Pasuruan.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang menjadi satu-satunya yang tak tergantikan yang dapat mendefinisikan organisasi disebut sumber daya manusia. Oleh sebab itu, untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam sebuah organisasi penting adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Purwadi, E. (2019:6) definisi SDM merupakan manusia yang berkontribusi dalam sebuah organisasi untuk mendapatkan tujuannya. Pratama, S. (2019:236) mengemukakan bahwa SDM adalah satuan kerja yang berada dalam lingkup organisasi. Sedangkan menurut Susan, E. (2019: 954), SDM adalah seseorang yang memiliki peran yang baik, dalam lembaga maupun di perusahaan sebagai mesin organisasi dan sumber daya untuk dikembangkan. Menurut Adha, W. M. dan Dj, A. A. (2020:

34) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting karena sumber daya manusia dapat melakukan proses produksi dan juga mengelola sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Mindari, E. (2018:35) SDM adalah sumber daya yang memiliki perasaan dan akal pikiran yang dapat berkembang.

Dapat disimpulkan dari pernyataan di atas bahwa sumber tenaga yang memiliki akal, perasaan, dan keinginan yang bertugas melakukan kegiatan di dalam perusahaan disebut SDM.

Kepuasan Kerja

Ada beberapa definisi ahli diantaranya; Khair, H. (2019: 72) Kepuasan kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, tujuan, dan aspirasi pribadinya dengan cara yang membuat mereka merasa terpenuhi secara fisik dan mental. Sedangkan menurut Nabawi, R. (2020: 174), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang nyaman atau tidak nyaman dimana karyawan melihat pekerjaannya, serta indikator tertentu dari kepuasan kerja. Munasip, A. (2019: 57) Kepuasan

kerja adalah sesuatu yang memiliki banyak sisi dimana memuaskan di satu sisi dan tidak memuaskan di sisi lain. Triyono, S (2020:29) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil pemikiran individu tentang pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dengan diri sendiri. Menurut Azhar, M.E., Nurdin, D.U., & Siswadi, Y. (2020:47) kepuasan kerja merupakan ekspresi dari perasaan nyaman seseorang dalam bekerja.

Dari beberapa pernyataan peneliti di atas tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan dan kebutuhan secara fisik dan mental seorang karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaannya. Munasip, A. (2019: 57) mengatakan bahwa kepuasan kerja biasanya hanya merupakan hasil perbandingan rata-rata dengan situasi tertentu, tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas.

Kompensasi

Kompensasi adalah penghasilan yang diterima dengan cara langsung maupun tidak langsung berbentuk barang

atau uang yang diterima langsung oleh karyawan sebagai pengganti kontribusinya terhadap perusahaan. Terdapat definisi kompensasi dari para ahli, seperti: Azhar, Nurdin, & Siswadi, (2020:50) mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah imbalan yang telah disepakati dan diketahui oleh karyawan yang telah bekerja. Prawira, I. (2020:31) kompensasi merupakan imbalan bagi karyawan yang telah melakukan tugasnya kepada perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan, S.H., & Munasib, A. (2020: 251), kompensasi merupakan beban dan beban perusahaan dan lembaga. Kesimpulan yang bisa diambil dari pernyataan di atas yaitu, kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan perusahaan kepada karyawannya yang melakukan tugas-tugas perusahaan.

Kompensasi menjadi fungsi terpenting dalam pengelolaan SDM. Karena gaji merupakan aspek hubungan kerja, masalah terkait seperti tunjangan adalah aspek pembayaran yang paling sensitif. Menurut Prawira, I. (2020:38) sistem kompensasi yang adil yaitu sesuai

dengan masa kerja, beban kerja, tanggung jawab, dan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Tempat para karyawan menyelesaikan pekerjaannya disebut lingkungan kerja. Terdapat definisi lingkungan kerja dari beberapa ahli yaitu Menurut Nabawi, R. (2020:173), sesuatu yang berwujud maupun tidak berwujud yang dapat berdampak pada kinerja disebut lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002, p. 109) dalam Yunsepa, Y. (2018:44) lingkungan kerja merupakan kondisi area kerja karyawan yang dapat mempengaruhi proses bekerja. Sedangkan menurut Saleh, A.R., & Utomo, H. (2018: 33) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah komponen yang terdapat pada suatu perusahaan yang harus diperhatikan oleh manajemen. Ada pula menurut Mindari, E. (2018:36) Lingkungan kerja yaitu kondisi tempat kerja dan juga peralatan yang bisa dirasakan pegawai.

Dari pernyataan yang telah dinyatakan para ahli bisa disimpulkan bahwa komponen yang berwujud serta

tidak berwujud di sebuah perusahaan dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja disebut lingkungan kerja. Menurut Yunsepa, Y. (2018:44) karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan hasil yang maksimal jika tempat yang disediakan juga baik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan perasaan yang menyenangkan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Kepemimpinan

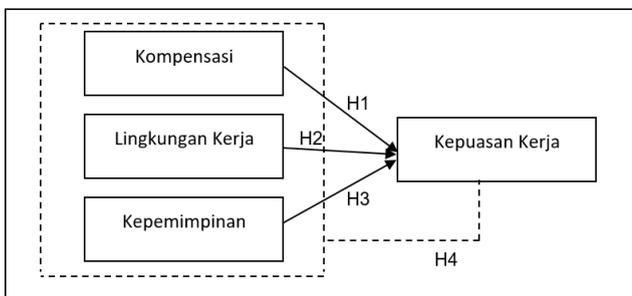
Ilmu dan kekuatan orang dalam memimpin kelompok disebut kepemimpinan. Khair, H. (2019:74) menjelaskan bahwa kemampuan memimpin, mempengaruhi, dan membimbing bawahan sedemikian rupa sehingga mau melakukan tindakan serta bekerja sesuai instruksi yang diberikan agar dapat mencapai keinginannya perusahaan.

Terdapat definisi para ahli seperti Busro (2018), yang menyatakan kepemimpinan merupakan kemahiran seorang pemimpin untuk mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu. Menurut Munasip, A. (2019: 56) kepemimpinan

yaitu pimpinan yang mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Sedangkan menurut Mindari, E. (2018:36) Kepemimpinan adalah kegiatan pimpinan untuk mencapai tujuan dengan cara menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Inilah yang dilakukan seorang pemimpin dengan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti atas dasar teori serta permasalahan seperti berikut ini :



Gambar 1 kerangka konseptual

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Heinz ABC Cabang Pasuruan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Heinz ABC Cabang Pasuruan.

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Heinz ABC Cabang Pasuruan.

H4 : Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Heinz ABC Cabang Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta pengambilan data berdasarkan hasil survei. Menurut Jayusman, I. & Shavab, O.A. K. (2020: 15) penelitian deskriptif adalah penelitian yang menghasilkan laporan yang jelas dengan tujuan mengetahui dampak yang ada dengan cara memperoleh informasi dari berbagai sumber. Dalam pendekatan penelitian ini, untuk menggunakan pendekatan kuantitatif nilai numerik berdasarkan pengumpulan dan interpretasi data tidak hanya untuk data, tetapi juga untuk penampilan hasil. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

diambil dari penyebaran kuesioner melalui media G. Formulir.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai gudang PT. Heinz ABC cabang pasuruan sebagai populasi yaitu sebesar 59 orang. Berkenaan dengan sampel maka peneliti akan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009) dalam (Pratama, S., 2019:238), banyaknya sampel sama dengan jumlah populasi disebut teknik pengambilan sampel jenuh. Yang artinya terdapat sebesar 59 sampel yang diambil dalam penelitian ini.

ANALISIS DATA

Uji validitas

Sah Untuk mengetahui sah dan tidaknya kuesioner dapat diketahui melalui uji validitas. (Arikunto, 1998:160 dalam Yunsepa, Y.,2018:48). Instrumen dapat dinyatakan valid ketika hasil perhitungan r hitung memperoleh nilai lebih tinggi dibandingkan r tabel. Pengujian validitas juga dapat dinyatakan valid ketika hasil nilai signifikan < 0,05.

Uji reliabilitas

Pengukuran yang menunjukkan sejauh mana kebiasaan instrumen tersebut disebut uji reliabilitas. Instrumen dapat dinyatakan reliabel ketika angka Cronbach alpha > 0,6 (Yunsepa, Y.,2018:48).

Uji Asumsi Klasik

Menurut Mardiatmoko, G. (2020:334) analisa yang dilakukan untuk mengetahui masalah-masalah asumsi klasik terdapat pada model regresi linier berganda disebut uji asumsi klasik. Regresi yang baik itu ketika data tersebut tidak adanya kebiasaan, berdistribusi dengan normal, konsisten serta efisien.

Analisis Regresi Linier Berganda

Terdapat dua variabel independen bahkan lebih dalam sebuah regresi disebut regresi linier berganda. Tujuan dilakukannya pengujian tersebut yaitu untuk mengetahui arah dan besar berpengaruhnya variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda pada data penelitian dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan X1 =
Kompensasi

X2 = Motivasi

X3 = Kepemimpinan

b1 – b3 = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tujuan pengujian dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrumen pernyataan tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

	3	0,481	0,25 4	Valid	
	4	0,787	0,25 4	Valid	
	5	0,742	0,25 4	Valid	
	6	0,755	0,25 4	Valid	
	Kepuasan kerja	1	0,736	0,25 4	Valid
		2	0,784	0,25 4	Valid
3		0,748	0,25 4	Valid	
4		0,723	0,25 4	Valid	
5		0,695	0,25 4	Valid	
6		0,822	0,25 4	Valid	

Sumber : Data diolah 2022

Dilihat dari tabel 1 semua item dalam setiap variabel memiliki angka korelasi instrumen secara keseluruhan melebihi nilai r tabel (0,254). Jadi data tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Total Item	Keterangannya
Kompensasi	0,739	4	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,815	7	Reliabel
Kepemimpinan	0,778	6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,844	6	Reliabel

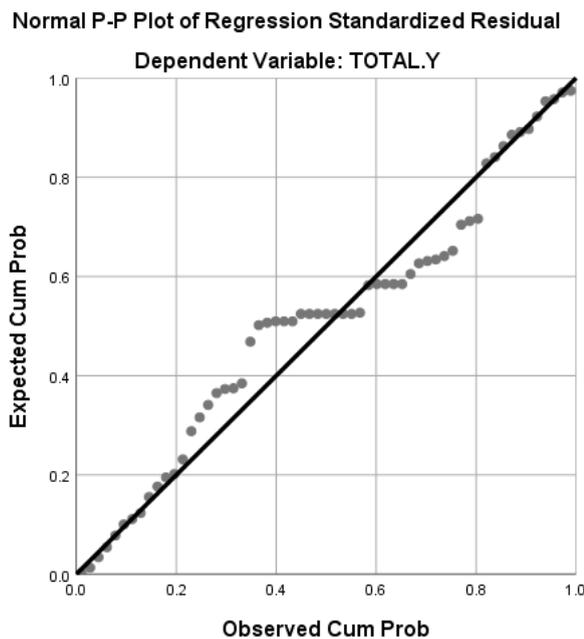
Sumber : Data diolah 2022

Variabel	Butir	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kompensasi	1	0,758	0,25 4	Valid
	2	0,83	0,25 4	Valid
	3	0,708	0,25 4	Valid
	4	0,874	0,25 4	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,492	0,25 4	Valid
	2	0,431	0,25 4	Valid
	3	0,839	0,25 4	Valid
	4	0,727	0,25 4	Valid
	5	0,709	0,25 4	Valid
	6	0,542	0,25 4	Valid
	7	0,641	0,25 4	Valid
Kepemimpinan	1	0,8	0,25 4	Valid
	2	0,758	0,25 4	Valid

Kuesioner dianggap reliabel jika angka Cronbach's alpha melebihi angka dari 0,6. Seperti yang dapat dilihat dari tabel 2 nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel yang ada memiliki angka yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Data diolah 2022

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Dilihat dari gambar di atas, data plotting mengikuti garis diagonal. Jadi bisa

dikatakan data memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,817	1,224
0,452	2,211
0,507	1,971

Sumber : Data diolah 2022

Dilihat tabel di atas, angka tolerance $X_1 = 0,817$, $X_2 = 0,452$, dan $X_3 = 0,507$. Sedangkan angka VIF $X_1 = 1,224$, $X_2 = 2,221$, dan $X_3 = 1,971$. Jadi data tersebut bisa dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung autokorelasi atau tidak.

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,15117
Cases < Test Value	26

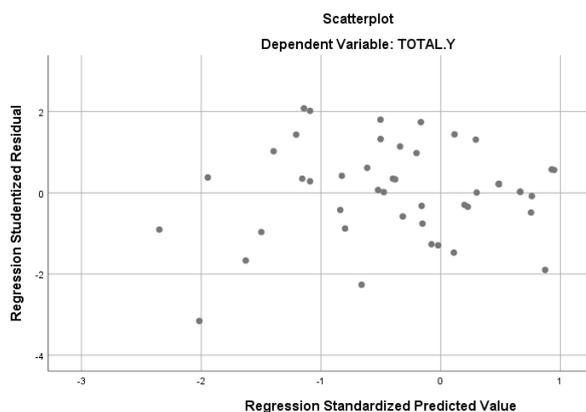
Cases >= Test Value	33
Total Cases	59
Number of Runs	26
Z	-1,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,276
a. Median	

Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil runs test pada tabel 4 nilai signifikansi 2-tailed mendapatkan angka 0,276 yang artinya angka tersebut lebih besar daripada 0,05, hal tersebut menyatakan bahwa data tidak ada masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil uji Heteroskedastisitas:



Sumber : Data diolah 2022

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari gambar 3 tidak terdapat pola membentuk gelombang ataupun menyempit serta membesar, maka data dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil output pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Heinz ABC cabang pasuruan bagian Pergudangan, bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,857	2,695	
	TOTAL.X 1	0,251	0,135	0,187
	TOTAL.X 2	0,234	0,110	0,287
	TOTAL.X 3	0,360	0,111	0,413

Sumber : Data diolah 2022

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan nilai konstanta sebesar 5,854, yang artinya tanpa adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, maka kepuasan kerja adalah sebesar 5,857.

Nilai koefisien pada regresi berganda untuk kompensasi adalah 0,251, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja, artinya peningkatan

variabel kompensasi sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 0,251, dengan ketentuan variabel lain dalam penelitian ini tidak diperhitungkan.

Nilai koefisien pada regresi berganda lingkungan kerja sebesar 0,234 dinyatakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja, artinya peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,234, dengan ketentuan variabel lainnya tidak termasuk dalam penelitian ini.

Nilai koefisien regresi berganda kepemimpinan sebesar 0,360 dinyatakan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja, artinya peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,360, dengan ketentuan variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi diketahui sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	0,545	0,520	2,45728	1,510
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2					
b. Dependent Variable: TOTAL.Y					

Sumber : Data diolah 2022

Diketahui angka R² yaitu 0,545. Dengan kata lain sebesar 54,5% variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan) dapat mempengaruhi variabel terikat (kepuasan kerja) dalam penelitian ini. Untuk sisanya yaitu sebesar 45,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak tercantum pada penelitian ini.

Uji t

Hasil dari uji t tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji t

variabel	T	Sig.
Kepuasan Kerja	2,173	0,034
Kompensasi	1,858	0,069
Lingkungan Kerja	2,120	0,038

Kepemimpinan	3,237	0,002
--------------	-------	-------

Sumber : Data diolah 2022

Pada uji parsial digunakan taraf signifikan (α) = 5%, t tabel = $(5\%/2; n-k-1)$ = 0,025; $59 - 3 - 1 = (0.025, 55)$ jadi t tabelnya adalah 2,004. Dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh secara parsial pada variabel terikat ketika angka t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya < 0,05.

Dilihat dari nilai t tabel dan nilai sig. dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Hasil dari uji F tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397,458	3	132,486	21,941	.000 ^b
	Residual	332,101	55	6,038		
	Total	729,559	58			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

Sumber : Data diolah 2022

Pada Pada pengujian parsial digunakan taraf f tabel = $(k ; n - k) = (3 ; 59 - 3) = (3 ; 56)$ sehingga diperoleh f tabel = 2,79. Hasil uji variabel secara simultan dari variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat ketika angka f hitung > f tabel serta angka signifikan < 0,05.

Dilihat dari nilai f tabel dan nilai sig dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Pembahasan

Hasil dari penelitian pada karyawan PT. Heinz ABC cabang pasuruan ini sebagai berikut :

A. Pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil dari analisis menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada kepuasan kerja berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,069 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung 1,858 lebih kecil dari t tabel 2,004. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya kompensasi (X1) pada penelitian ini tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dikarenakan kompensasi sendiri pada pegawai PT. Heinz ABC cabang Pasuruan bagian pergudangan yang merupakan pegawai swasta dimana gaji yang diterima rata-rata mendapatkan gaji sesuai kebijakan yang sudah diatur oleh pemerintah yang biasa disebut UMR.

Hal tersebut juga didukung oleh peneliti dari Khair, H. (2019: 83), Wiyono, G., & Lukitaningsih, A. (2020:104), dan Jufri, A., & Qomariah, S. N. (2019:13) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

B. Pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil analisis menyatakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja secara parsial berdasarkan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,038, serta angka t hitung 2,120 lebih tinggi dari t tabel 2,004. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya lingkungan kerja (X2) pada penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut juga didukung oleh peneliti

Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

C. Pengaruh antara variabel kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil analisis menyatakan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial pada kepuasan kerja berdasarkan nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,002, serta angka t hitung lebih tinggi dari angka t tabel yaitu $3,237 > 2,004$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya kepemimpinan (X3) pada penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil dari penelitian di atas juga didukung oleh Prawira, L. (2020) dan Munasip, A. (2019) yang mengatakan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

D. Pengaruh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan (x3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hasil Uji Simultan menunjukkan angka f hitung memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan f tabel yaitu $21,941 > 2,79$, sehingga hipotesis diterima,

artinya semua variabel bebas yang diteliti yaitu kompensasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan memiliki pengaruh pada variabel terikat kepuasan kerja secara bersamaan kepada karyawan PT. Heinz ABC cabang Pasuruan dalam bidang pergudangan.

Ada juga yang mendukung hasil penelitian tersebut dari peneliti Prawira, L. (2020), Munasip, A. (2019), Mindari, E. (2018) yang memperoleh hasil dari apa yang diteliti yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

KESIMPULAN

Dari semua pengujian yang telah dilakukan sehingga membentuk pernyataan yaitu bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika PT Heinz ABC Pasuruan

khususnya pada divisi gudang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya harus meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan juga memperbaiki cara pimpinan memimpin bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mindari, E. (2018). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 35-41.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta.
- Tala, O., & Karamoy, H. (2017). Analisis profitabilitas dan leverage terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Accountability*, 6(1), 57-64.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Jufri, A., & Qomariah, S. N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada

Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro
Kabupaten Jombang. JPEKBM
(Jurnal Pendidikan Ekonomi,
Kewirausahaan, Bisnis dan
Manajemen), 2(2), 1-16.

Wiyono, G., & Lukitaningsih, A. (2020).
Analisis Impresi Kepemimpinan
Partisipatif Dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Berbasis
Kepuasan Kerja
Karyawan. Efisiensi: Kajian Ilmu
Administrasi, 17(2), 96-110.