

## **The Effect Of Work Environment and Compensation on Job Satisfaction at PT. Honda Elephant Motorcycle Khatib Sulaiman Branch Padang**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Honda Gajah Motor Cabang Khatib Sulaiman Padang**

Lenny Hasan<sup>1\*</sup>, Ramadhania<sup>2</sup>, Hesti Mayasari<sup>3</sup>

Universitas Tamansiswa Padang<sup>1,2,3</sup>

[hasanlenny7@gmail.com](mailto:hasanlenny7@gmail.com)<sup>1</sup>, [ramadhania10589@gmail.com](mailto:ramadhania10589@gmail.com)<sup>2</sup>, [hestimayasari27@gmail.com](mailto:hestimayasari27@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment and compensation on job satisfaction at PT. Honda Gajah Motor branch of Khatib Sulaiman Padang. This research method is descriptive quantitative. The sampling technique is total sampling with a sample of 130 respondents. The research method is in the form of descriptive quantitative. Data collected using questionnaires and interviews. Data analysis technique used in the form of multiple linear regression test, t test and F test and the coefficient of determination. Based on the research that has been done, the results show that work environment and compensation variables have a significant influence on job satisfaction either partially or simultaneously. While the contribution of the influence of the two research variables is 28.5%, which can be seen from the value of the adjusted r square.*

**Keywords:** Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

#### **ASBTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Honda Gajah Motor cabang khatib sulaiman Padang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* dengan sampel sebanyak 130 responden. Metode penelitian dalam bentuk kuantitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan menggunakan kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan berupa uji regresi linear berganda, uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasilnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan kontribusi pengaruh dari kedua variabel penelitian sebesar 28,5%, yang dilihat dari nilai *adjusted r square*.

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

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Widodo, 2015) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasaannya. Dalam dunia kerja untuk menjaga kepuasan dalam bekerja salah satunya dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pihak HRD PT. Honda Gajah Motor karyawan kurang merasa puas dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja ini ditunjukkan kurang terlaksananya secara optimal, dimana letak gudang mobil terlalu jauh dengan kantor utama, musholla yang kecil dianggap kurang untuk karyawan, dan seringnya dilakukan perubahan *design lay out* peralatan sehingga sering terjadi

kesulitan dalam menemukan beberapa peralatan dengan cepat yang menurut mereka mengganggu kinerja karyawan serta kebisingan yang terjadi akibat kendaraan yang lalu lalang didepan kantor. Kurang diperhatikannya lingkungan kerja yang sehat seperti beban kerja yang terlalu berat atau berlebihan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan dan juga kurang diperhatikan dalam kebersihan ruangan kerja.

Selain lingkungan kerja, pemberian kompensasi pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang/barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian balas jasa ini dimaksudkan untuk mendorong aktivitas dan kreativitas karyawan sehingga menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan mengaplikasikan imbalan yang layak atau memuaskan, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, tetapi juga kalah bersaing dengan pasar tenaga kerja, dan jika terus terjadi maka bukan tidak mungkin perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain karena tujuan perusahaan yang tidak tercapai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Honda Gajah Motor kurang merasa puas dengan masalah kompensasi yang mereka terima. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini disebabkan karena beberapa hal, diantaranya adalah karena kecilnya pemberian gaji, jumlah pemberian insentif tidak benar-benar langsung diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan, kurangnya penghargaan dari perusahaan seperti bonus untuk karyawan yang sudah bahkan lebih mencapai target pekerjaan mereka, kurang diperhatikannya tunjangan jabatan karyawan. Selain lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang mereka telah lakukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih giat dan loyal melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja, perasaan senang tidak senang seseorang terhadap pekerjaan, ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah kondisi lingkungan kerja yang kondusif karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja serta imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno, 2019).

Berdasarkan pada masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang. 2). Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang. 3). menganalisis pengaruh lingkungan dan kompensasi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja PT.Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya: 1. Penerangan/pencahayaan, 2. Temperatur suhu, 3. Kebisingan, 4. Dekorasi, 5. Keamanan

### Kompensasi

Menurut (Sutrisno,2017) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Menurut Umar (2016:234), indikator-indikator kompensasi adalah: 1. Gaji, 2. Insentif, 3. Bonus, 4. Upah, 5. Premi, 6. Pengobatan, 7. Asuransi.

### Kepuasan Kerja

Menurut (Priansa, 2016) kepuasan kerja merupakan hal terpenting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerjatersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hasibuan (2016:202) ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu: 1. Menyenangi pekerjaannya, 2. Kesetiaan, 3. Mencintai pekerjaannya, 4. Moral kerja, 5. Kedisiplinan, 6. Prestasi kerja

### Hipotesis

Berdasarkan konsep penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

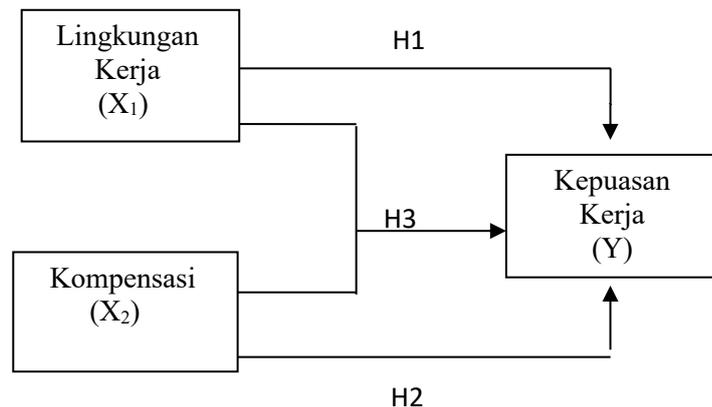
H<sub>1</sub> = Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang.

H<sub>2</sub> = Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman padang.

H<sub>3</sub> = Diduga lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman padang.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 3. Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang. Sampel mencakup seluruh karyawan PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang yang jumlahnya 130 orang

karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif serta sumber data didapatkan dari data primer dan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dan dilengkapi oleh berbagai keterangan melalui penelitian lapangan (*Field Research*) yang merupakan cara untuk memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden. Pengumpulan data didapatkan dari observasi, wawancara, kuisisioner dan studi kepustakaan.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang mengacu pada pendeskripsian atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana mestinya untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Uji instrument penelitian mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh hasil penelitian tentang peningkatan keputusan pembelian pelanggan melalui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi padakaryawan PT.Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang, yang dibahas secara terperinci. Untuk itu, di bawah ini dijelaskan hasil analisis data yang terlihat pada tabel berikut yang melewati proses perhitungan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 1. Hasil uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19.662	4.568		
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	.333	.080	.309	4.154	.000
Kompensasi ( $X_2$ )	.342	.058	.438	5.876	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 2. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>b</sup>				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1088.416	2	544.208	26.734	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2585.307	127	20.357		
	Total	3673.723	129			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ )

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 <sup>a</sup>	.296	.285	4.512

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>)

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang.**

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, maka diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat terlihat dari nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.154 > 1.656$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima*, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang.**

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan uji t maka diperoleh bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.876 > 1.656$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima*, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang.

#### **Pengaruh Lingkungan dan Kompensasi secara Bersamaan terhadap Kepuasan Kerja PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang.**

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel pemasaran digital dan lokasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $26.734 > 3.07$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ , maka *Ho ditolak dan H<sub>3</sub> diterima*. Artinya, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian adalah: (1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang. Ini berarti semakin baik dan nyamannya lingkungan kerja di kantor, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin bertambah. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang, artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga perlu untuk dipertimbangkan. (3) Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang, artinya lingkungan kerja dan kompensasi berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang meningkat secara berkelanjutan. (4) Kontribusi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Honda Gajah Motor Khatib Sulaiman Padang (Y) sebesar 28,5%, sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran untuk penelitian ini yaitu: 1). Dalam lingkungan kerja hendaknya pimpinan dapat menciptakan dan selalu mengarahkan pegawai bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kesan menyenangkan dan suasana yang nyaman saat bekerja sehingga membuat para karyawan bisa lebih tenteram dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Honda Gajah Motor Padang. 2). Pada kompensasi, penulis menyarankan supaya pimpinan di PT. Honda Gajah Motor agar memberikan bonus pada karyawan tepat waktu sehingga para karyawan dapat bekerja lebih semangat dan maksimal. 3). Berdasarkan hasil pengujian secara bersamaan menggunakan uji F pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi, kedua variabel tersebut perlu pertimbangan oleh pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karena dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen lingkungan kerja (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa. Publishing. Riau.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Muhammad. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech* .3(2) : 87-98.
- Bintoro. Daryanto, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen lingkungan kerja karyawan*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan kompensasi*. Edisi Ke-9, Jakarta : Kencana,
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Elmi, F. (2018). *Telisis MANAJEMEN serta manfaat kompensasi*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung : Yrama Widya.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen kompensasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Priansa, (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno edy. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1) : 52-62.
- Umar, Husain. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jakarta : PT. SUN
- Yulianita. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang*. Palembang : Adminika.