

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA PUSAT PENGELOLAAN KOMPLEK GELORA BUNG KARNO (PPKGBK)**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON WORK SATISFACTION IN
THE CENTER FOR MANAGEMENT OF GELORA BUNG KARNO COMPLEX***

¹⁾Gahjani Rheza Alkarami Sutiawan, ²⁾Anita Silvianita.

^{1,2)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾gahjanirheza@gmail.com ²⁾anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini, dilatarbelakangi hasil observasi yang penulis lakukan pada Pusat Pengelolaan Gelora Bung Karno (PPKGBK), yaitu adanya gejala rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai, yang diduga disebabkan oleh buruknya sistem kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, penulis memilih judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PPKGBK. Sesuai judul tersebut, penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kondisi kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja, serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PPKGBK.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif kausalitas, dengan pendekatan kuantitatif. Penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampel 78 orang dari populasi 348 pegawai PPKGBK. Pengambilan sampel menggunakan metode stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, yang meliputi uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan), dengan bantuan Program SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kondisi kompensasi (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), dan tingkat kepuasan kerja (Y) pegawai pada PPKGBK, berada pada kategori baik; (2) kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), baik secara parsial, maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada PPKGBK. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk kompensasi dan lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pada PPKGBK akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar PPKGBK dapat secara terus menerus meningkatkan variabel kompensasi, utamanya dimensi yang dinilai masih rendah, yaitu pemberian insentif, dan variabel lingkungan kerja, utamanya dimensi yang dinilai masih rendah, yaitu fasilitas/peralatan kerja, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai PPKGBK akan semakin baik atau sangat baik, yang pada akhirnya diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja PPKGBK.

Kata kunci: Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This research is motivated by the results of observations by the author at the Bung Karno Management Center (PPKGBK), namely the presence of symptoms that are not yet optimal levels of employee job satisfaction, which is thought to be caused by not yet optimal compensation systems and work environment. In this study, the authors chose the title "Effect of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction on PPKGBK. According to the title, this study consists of two independent variables, namely compensation (X1) and work environment (X2), and one dependent variable, namely job satisfaction (Y). The purpose of this study was to determine the conditions of compensation, working environment conditions, and the level of job satisfaction, as well as the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction on PPKGBK.

This type of research is descriptive and associative causality research, with a quantitative approach. The sample calculation uses the Slovin formula, with a total sample of 78 people from a population of 348 PPKGBK employees. Sampling using the proportional stratified random sampling method, the sampling process in such a way that the population in all strata can be represented proportionally in the sample. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple regression analysis, which includes t test (partial test) and F test (simultaneous test), with the help of the SPSS 25 Program.

The results showed that (1) compensation conditions (X1), work environment conditions (X2), and level of job satisfaction (Y) of employees at PPKGBK, were in the good category; (2) compensation (X1) and work environment (X2) have positive and significant effect on job satisfaction (Y), either partially or simultaneously.

This shows that the higher the compensation and work environment, the higher the level of employee job satisfaction in PPK GBK. Vice versa, the lower the compensation and work environment, the level of employee job satisfaction at PPKGBK will be lower.

Based on the results of the study, it is suggested that PPKGBK can continuously increase the compensation variable, especially the dimensions that are considered to be still low, namely the provision of incentives, and work environment variables, especially the dimensions that are considered to be still low, namely work facilities / equipment, so that the level of employee job satisfaction PPKGBK will get better or better, which in turn is expected to contribute to improving PPKGBK's performance.

Keywords: *Compensation, work environment, and job satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah, maupun perusahaan. Pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini, ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat serta perubahan lingkungan yang sulit diprediksi, peran SDM dalam organisasi, khususnya organisasi bisnis atau perusahaan akan sangat menentukan. Organisasi atau perusahaan yang mampu merekrut, membina, dan mempertahankan serta mendayagunakan sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan kebutuhannya, maka akan menjamin organisasi yang bersangkutan dapat mempertahankan eksistensinya dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta mampu bersaing dalam mewujudkan tujuannya.

SDM adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia [1].

Mengingat pentingnya peranan manusia dalam sebuah organisasi, maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para pegawai. Ketika kebutuhan para pegawai bisa dipenuhi maka manusia sebagai sumber daya yang dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi sehingga ia dapat bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas atau kinerja pegawai dengan optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja [2]. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai [3]. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi dan komitmen pada organisasi serta partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, maupun tingginya tingkat mangkir dalam pekerjaan serta rendahnya komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting bagi pegawai dan juga bagi perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan mempengaruhi psikologis kerjanya atau produktivitas kerja hingga pada akhirnya akan merugikan pihak perusahaan [1].

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, antara lain, iklim organisasi, kompensasi, komunikasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemberian motivasi, pendidikan dan pelatihan, kebijakan organisasi, perubahan organisasi, dan pengawasan, serta sistem dan prosedur kerja.

Salah satu faktor yang dinilai dominan untuk memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja [1]. Diperkuat pendapat yang menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan meningkatkan kebutuhan hidupnya [1].

Faktor lain yang juga dinilai dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari, yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik, meliputi, penerangan, peralatan kerja, kebisingan, suhu tempat kerja, kesesakan, kepadatan, dan luas ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, meliputi hubungan kerja yang terbentuk di antara sesama karyawan serta antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut [4]. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung karyawan bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, bila lingkungan kerja perusahaan kurang baik akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam bekerja. Lebih lanjut ditegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang performance atau kinerja sebuah organisasi karena secara tidak langsung lingkungan kerja yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan [4].

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kondisi kompensasi pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno?
- b. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno?
- c. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno?
- e. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno?
- f. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan temuan tentang:

- a. Kondisi kompensasi pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno.
- b. Kondisi lingkungan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno
- c. Tingkat kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno
- d. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno
- e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno
- f. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM), dapat dibedakan melalui dua pengertian, yaitu secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah memperoleh pekerjaan [5]. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya [5]. Sedangkan SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain [5].

Secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut, yaitu [6]:

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya [6].
- b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi [6].
- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya [6].

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima oleh karyawan secara langsung dan tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [6]. Pengembangan sistem kompensasi organisasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung [3]. Strategi tersebut, antara lain berkenaan dengan: (1) Analisis pekerjaan. Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, dan standar pekerjaan, yang terdapat dalam suatu organisasi. (2) Penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dengan organisasi, dan pembagian poin untuk setiap pekerjaan. (3) Survey berbagai sistem kompensasi. Dengan melakukan survey berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal [3]. Sedangkan indikator untuk mengukur kompensasi karyawan, meliputi gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas [7].

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan [8]. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan antara orang yang ada di tempat tersebut [9]. Lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas/peralatan kerja [8].

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pegawai dan jumlah yang diyakini oleh pegawai yang seharusnya diterima [2]. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka [10]. Ada lima faktor untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervise atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kesempatan promosi [11].

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka penelitian dalam penelitian ini:



III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dan asosiatif kausal, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan suatu keadaan atau obyek yang menjadi perhatian dalam kegiatan penelitian secara sistematis, yang dilakukan untuk menganalisis satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain [12]. Sedangkan penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori dan atau hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (quantitative) dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan tau permodelan matematis [13].

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Operasional Variabel

Sebagaimana telah diuraikan pada bab terdahulu, bahwa variabel dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel, terdiri

dari dua variabel bebas (independent variable), yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta satu variabel terikat (dependent variable), yaitu kepuasan kerja pegawai.

Skala Pengukuran

Untuk keperluan pengolahan dan analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik, maka alternatif jawaban atau tanggapan responden atas item pernyataan dari instrumen penelitian berupa kuesioner untuk ketiga variabel penelitian yang bersifat kualitatif, akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala pengukuran model Skala Likert, yaitu memberikan skor/nilai untuk setiap jawaban/tanggapan responden, dari skor tertinggi dengan nilai 5 sampai dengan skor terendah dengan nilai 1.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno, Jakarta, yang saat ini seluruh pegawainya berjumlah 348 orang.

Sampel

Berdasarkan hasil hitung sampel memakai rumus Solvin diperoleh angka 77,6 untuk jumlah sampel minimum, namun peneliti menggunakan sampel sebanyak 78 orang responden yang merupakan pegawai PPKGBK.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan studi Pustaka.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Dari 36 item pernyataan kuesioner yang disebar kepada 78 responden, memiliki nilai kolerasi (r-hitung) diatas (r-tabel) yaitu sebesar 0,2227. Sehingga sapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner disetiap item mampu menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner penulis.

Uji Reliabilitas

Dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* \geq dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini konsisten atau reliabel, yang artinya dapat dipercaya atau diandalkan sehingga dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis yang diberikan dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, termasuk kedalam kategori baik. Berikut penjelasan analisis deskriptif dalam tabel 4.1

Tabel 4.1 Kategori Posisi Variabel

Variabel	Total Skor	Kategori
Kompensasi	76,64%	Baik
Lingkungan Kerja	78,14%	Baik
Kepuasan Kerja	76,18%	Baik

Berdasarkan tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa variable Kompensasi masuk dalam kategori baik dengan nilai sebesar 76,64%. Variabel Lingkungan Kerja masuk dalam kategori baik dengan nilai sebesar 78,14%. Dan variabel Kepuasan Kerja 76,18%.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.040	4.491	
	Kompensasi	.497	.094	.412
	Lingkungan Kerja	.894	.134	.522

a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Gambar 4.4 Hasil Uji analisis regresi linier berganda

Dari Gambar 4.4 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,040\alpha + 0,497 X_1 + 0,894 X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta.

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 3,040 memiliki arti bahwa variabel independen searah dengan variabel dependen. Apabila Kompensasi dan Lingkungan Kerja bertambah satu satuan, maka mengalami kenaikan pada Kepuasan Kerja.
2. Variabel Kompensasi (X₁) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,497. Nilai koefisien positif berarti mempunyai hubungan yang searah dan memiliki kontribusi terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) serta apabila variabel Kompensasi (X₁) bertambah satu satuan, maka akan mengalami kenaikan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,4 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,894. Nilai koefisien positif berarti mempunyai hubungan yang searah dan memiliki kontribusi terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) serta apabila variabel Lingkungan Kerja (X₂) bertambah satu satuan, maka akan mengalami kenaikan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,894 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.3 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji t		
Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	.677	.501
Kompensasi	5.277	.000
Lingkungan Kerja	6.687	.000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Gambar 4.5 Hasil Uji T

Berdasarkan pada gambar 4.5, pengambilan keputusan pada pengujian ini memiliki dua cara. Cara yang pertama yaitu dengan melihat taraf signifikannya. Apabila taraf signifikan > 0,05 maka H₀ diterima, begitu pula sebaliknya jika taraf signifikan < 0,05 maka H₁ diterima. Lalu dengan cara kedua yaitu dengan melihat t-hitung. Apabila t-hitung > t-tabel maka H₁ diterima, sebaliknya apabila t-hitung < t-tabel maka H₀ diterima dimana t tabel sebesar 1,665 dengan n = 76 (dari 78 – 2 variabel independen).

- a. Nilai signifikan variabel Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima, begitu pula untuk t-hitung sebesar $5,277 > 1,665$ maka H1 diterima.
- b. Nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima, begitu pula untuk t-hitung sebesar $6,687 > 1,665$ maka H1 diterima

Dari hasil uji t, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno PPKGBK.

Uji Simultan (Uji F)

Model		F	Sig.
1	Regression	73.274	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Gambar 4.6 Hasil Uji F

Berdasarkan pada gambar 4.6, nilai signifikannya sebesar $0,00 < 0,05$ maka H1 diterima dan untuk F-hitung sebesar $73,274 > 3,12$, maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno (PPKGBK).

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.652	3.911

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Gambar 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada gambar 4.7 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,652, maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel dependen (kepuasan kerja) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) sebesar 65,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 34,8 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain misalnya motivasi, kompetensi, dan gaya kepemimpinan.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno (PPKGBK) sebagaimana telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sekaligus menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Kondisi kompensasi pegawai pada PPKGBK berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PPKGBK mendapatkan kompensasi yang baik.
- b. Kondisi lingkungan kerja pegawai pada PPKGBK berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai PPKGBK memiliki lingkungan kerja yang baik.

- c. Tingkat kepuasan kerja pegawai pada PPKGBK berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PPKGBK memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.
- d. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PPKGBK.
- e. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PPKGBK.
- f. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PPKGBK.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: Penerbit Andi
- [2] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Bandung: CAPS.
- [3] Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Indrasari, M. (2017). Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Indopustaka.
- [5] Hanggraeni, D. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- [6] Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Devi, & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. 4.
- [8] Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [9] Zainal, et.al. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [11] Robbins, & Judge. (2015). Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- [13] Bahri S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi