

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Indosat Tbk.

a. Sejarah Umum Perusahaan

Dari tahun 1969 sampai dengan 1990, PT. Indosat Tbk. menyediakan layanan *switched* dan *non-switched* untuk telekomunikasi internasional, termasuk sambungan langsung internasional, jaringan komunikasi data internasional, sambungan *Internasional Leased Line* dan pelayanan transmisi untuk televisi internasional. Pada pertengahan tahun 90-an, dengan mengikuti perkembangan yang cepat dan *trend* telekomunikasi, Informasi dan Industri Media, PT. Indosat Tbk. mengambil kesempatan untuk ikut bersaing di bidang teknologi informasi dan multimedia dengan perusahaan telekomunikasi domestik maupun internasional.

Memasuki abad ke-21 untuk tetap mengikuti *trend global*, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menderegulasikan sector telekomunikasi. Dimulai pada tahun 2001, semua *crossownerships* antara PT. Indosat Tbk dan penyedia jasa telekomunikasi domestik, PT. Telkom, telah dihapuskan. Seluruh hak eksklusif dari dua perusahaan telekomunikasi tersebut dicabut dalam tingkatan tertentu.

PT. Indosat ,Tbk. mengubah bisnis utamanya ke pengembangan bisnis selular di pertengahan tahun 1990-an, dan di tahun 2001 mendirikan PT. Indosat Multi Media Mobile (IM3), diikuti dengan mengambil kontrol penuh atas PT. Satelit Palapa Indonesia, membuat Indosat Group menjadi operator selular terbesar kedua di Indonesia.

Di akhir tahun 2002, Pemerintah Indonesia menjual kepemilikan sahamnya sebesar 41,94% kepada Singapore Technologies Telemedia Pte. Ltd.. Melalui sebuah *holding company* yaitu Indonesia Communications Limited, PT. Indosat ,Tbk. Pada 6 Juni 2008, SingTel menjual seluruh sahamnya sebesar 40% di Indosat kepada Qatar Telecom QSC (Qtel), sehingga sejak saat itu, STT atau kini tidak lagi berurusan dengan Indosat.

b. Sejarah PT. Indosat ,Tbk. *Sales Area* Kediri

Pada awalnya Indosat *Branch* masih terletak di Madiun, namun dengan semakin pesatnya penjualan di Kediri maka keputusan dari *Head Quoter* memindahkannya ke Kediri dan menyatu dengan Galeri Indosat Kediri sedangkan cabang Madiun berubah menjadi *reps*. Pada tahun 2007 akhirnya berubah menjadi Indosat *Branch* Kediri dan pada tanggal 14 Juli 2009 dipindahkan di Jl. Erlangga No.8 Kediri yang diresmikan langsung oleh CEO & Presdir. Indosat, Bpk. Johnny Swandi Sjam beserta Walikota Kediri H. DR. Samsul Ashar Sp.Pd. Pada bulan April 2011 terjadi perubahan strategi pemasaran dari pusat ditandai dengan perubahan nama yang sebelumnya

terkenal dengan nama *branch* berubah menjadi *sales area*, dan areanya pun terpecah-terpecah yang sebelumnya *Branch Kediri* yang dulunya satu wilayah dari sangat luas (*reps* Madiun, Blitar, Tulung Agung, Ponorogo,) sekarang terpecah menjadi tiga wilayah yaitu *Sales Area Kediri* (*Cluster Kediri kota, Kediri Kabupaten & Ngajuk*), *Sales Area Tulung Agung* (*Cluster Tulung Agung, Blitar, Trenggalek*) dan *Sales Area Madiun* (*Cluster Madiun Kota, Madiun Kabupten, Ponorogo, Ngawi, Magetan*).

c. Visi dan Misi PT. Indosat ,Tbk.

a) Visi:

Menjadi Operator Pilihan Pelanggan Untuk Semua Kebutuhan Informasi dan Komunikasi.

b) Misi:

(a) Menyediakan dan mengembangkan produk inovatif dan berkualitas, layanan, dan solusi yang menawarkan nilai terbaik untuk pelanggan

(b) Memberikan hasil terbaik kepada pemegang saham

(c) Untuk memberikan kualitas hidup yang lebih baik kepada *stakeholder* kami.

Untuk memudahkan sosialisasi, nilai-nilai perusahaan dibuat menjadi kredo dengan akronim: "INSAN GEMILANG", yang merupakan kepanjangan dari:

- (a) Integritas, yaitu kejujuran, dedikasi, dan kepatuhan. Iktikad untuk melakukan pekerjaan dengan menjunjung tinggi etika kerja bagi kepentingan perusahaan, pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemerintah dan masyarakat serta bertindak berdasarkan kebijakan, pedoman dan atau peraturan yang berlaku.
- (b) Kerjasama, yaitu mengutamakan kepentingan perusahaan, keterbukaan, komitmen, kepercayaan, dan partisipasi aktif. Proses kerja bersama berdasarkan komitmen, kepercayaan, keterbukaan, saling membantu dan menghargai serta berpartisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dan dukungan bagi perusahaan.
- (c) Keunggulan, yaitu semangat untuk menjadi yang terbaik, pengembangan kemampuan, zaman kehandalan, dan keunggulan teknologi. Niat dan usaha untuk melebihi standar yang diharapkan dengan cara terus menerus mengembangkan kemampuan.
- (d) Kemitraan, yaitu kesadaran akan adanya saling membutuhkan dan kesadaran akan perlunya saling percaya. Membangun dan membina hubungan dengan pihak- pihak terkait atas dasar saling membutuhkan dan saling percaya untuk kepentingan bersama.
- (e) Fokus pada pelanggan, yaitu mengutamakan kepentingan pelanggan, berjiwa melayani, layanan personal, dan memberi lebih dari yang diharapkan. Mengutamakan pelanggan baik internal

maupun eksternal dengan jalan memahami kebutuhannya melebihi yang diharapkan.

d. Logo Indosat Lama dan Indosat Baru



Gambar. 4 Logo Lama & Logo Baru Indosat

Keterangan Pada Logo Baru Indosat:

- a) Merah, artinya masyarakat Indonesia.
- b) Biru, artinya teknologi.
- c) Kuning, artinya komunikasi.
- d) Rangkaian *elips* ini membentuk bintang permata di tengah mencerminkan layanan terbaik dan berkualitas yang senantiasa diberikan oleh Indosat kepada masyarakat Indonesia.

Makna dari logo di atas adalah:

- 1) Filosofi identitas Indosat, identitas Indosat terdiri dari kombinasi teks "Indosat" dan simbol "*Techno Flower*" yang mencerminkan teknologi tinggi namun bersahabat, dinamis *clan modem*.
- 2) Teks Indosat didesain secara khusus menggunakan huruf kecil yang melambangkan sikap Indosat yang bersahabat dan mudah bekerjasama

dan warna Indosat melambangkan kekuatan korporasi Indosat yang kokoh dan *solid*, kemampuan clan rasa percaya diri dalam bidang teknologi tinggi serta kestabilan perusahaan.

- 3) Simbol *Techno Flower* tercipta dari gabungan tiga *elips* yang mencerminkan usaha dan fokus bisnis Indosat saat ini, yaitu di Indonesia, dalam bidang teknologi dan pelayanan bagi masyarakat, serta pentingnya kerjasama yang kokoh diantara ketiga elemen tersebut.

e. Produk dan pelayanan PT. Indosat ,Tbk.

- (a) Produk Indosat ,Tbk.

Berikut ini adalah produk Indosat di bidang jasa telekomunikasi seluler.

1. Mentari



Gambar. 4 Logo Kartu Mentari

2. Indosat Multi Media Mobile (IM3)



Gambar 5 Logo Kartu IM3

3. Matrix



Gambar. 7 Logo Kartu Matrix

4. Starone



Gambar. 7 Logo Kartu Starone



5. Indosat Mobile



Gambar. 8 Logo Kartu Indosat Mobile

Indosat mobile merupakan produk yang terbaru diluncurkan oleh PT. Indosat ,Tbk. pada akhir Juni tahun 2011, dan merupakan layanan telekomunikasi yang dapat memudahkan pelanggan dalam bertelekomunikasi dan berbisnis. Dilengkapi dengan layanan Indosat *World*, layanan *portal* terintegrasi yang memudahkan anda untuk mengakses berbagai layanan seperti *online registration*, *news*, *financial*, *m-banking* hingga games melalui ponsel anda.

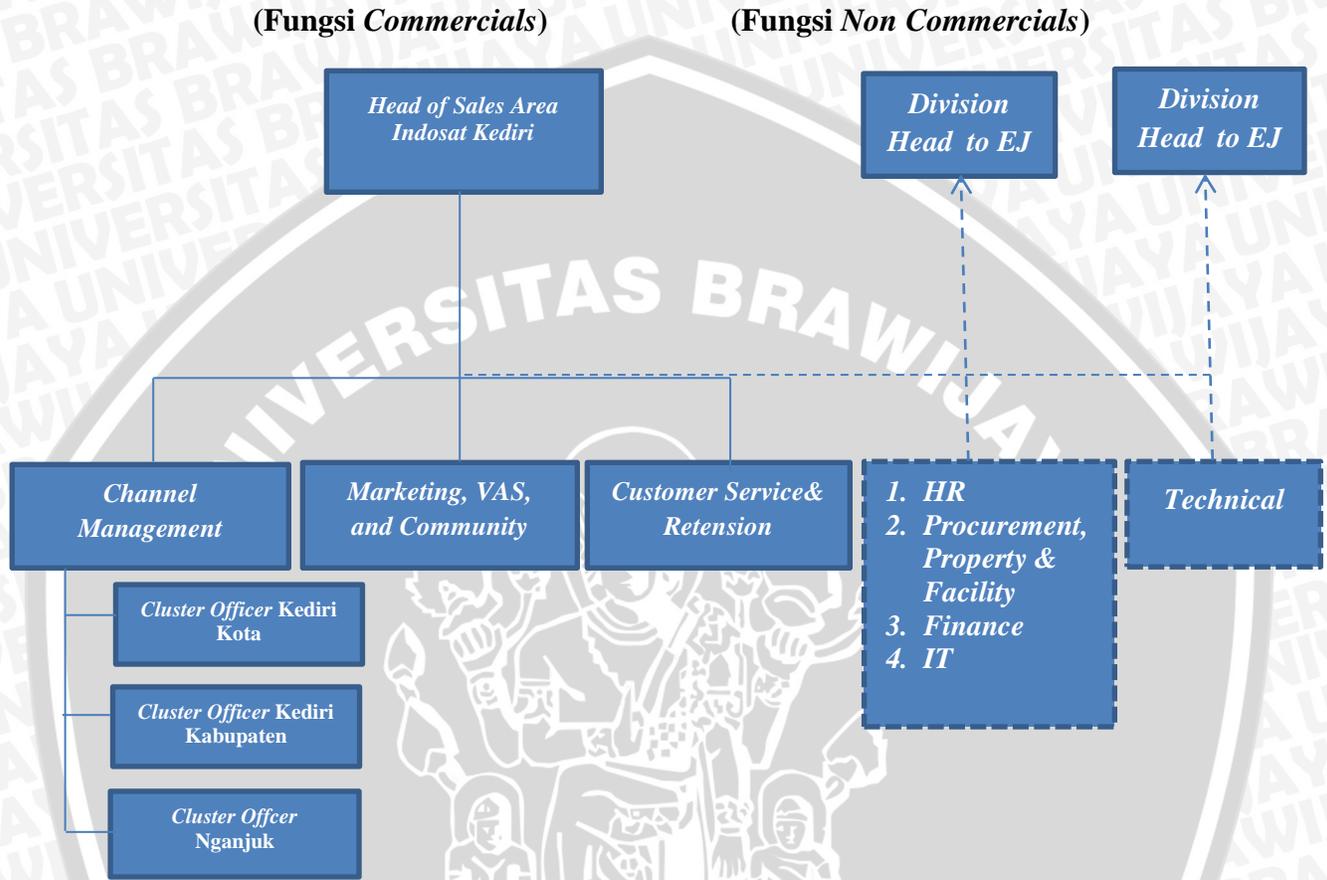
- (b) Pelayanan-pelayanan PT. Indosat ,Tbk.
1. Layanan *Connectivity*
 2. *Convergence Solution*
 3. *Vas and Hosting Solutions*
 4. *Mobility Solution*
 5. *Voice Solution*
 6. Jasa Selular dan *Broadband 3.5G*
 7. Jasa Telepon Tetap
 8. Jasa MIDI (Multimedia, Komunikasi Data dan Internet)

9. *INDOSAT Conference Call*
10. *INDOSAT Indonesia Direct*
11. *INDOSAT Free Phone*
12. *INDOSAT Virtual Net*
13. *Home Country Direct (HCD)*
14. *INDOSAT Calling Card (ICC)*
15. *INDOSAT Pre-Card*
16. *INDOSAT Credit Phone*
17. *INDOSAT Fax Plus*
18. *INDOSAT Info 102*

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka dari hubungan antara bagian-bagian atau antara atasan dan bawahan yang terdapat dalam suatu organisasi atau badan usaha. Dengan adanya struktur organisasi ini, pembagian tugas yang tegas dan penuh rasa tanggung jawab yang disertai dengan pendelegasian wewenang dan adanya batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh setiap bagian dari susunan organisasi yang secara jelas dapat mewujudkan tercapainya tujuan usaha. Struktur organisasi pada PT. Indosat ,Tbk. *Sales Area* Kediri pada bulan Mei 2011, sebagaimana tampak pada gambar dihalaman berikut ini:

Gambar 9 Struktur Organisasi PT. Indosat ,Tbk. Sales Area Kediri



Sumber: PT. Indosat ,Tbk. Sales Area Kediri

Tugas di bagian masing-masing pada struktur organisasi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fungsi *Commercial*:

1) *Head of Sales Area*:

- (1) Memimpin tim komersial di *Sales Area* untuk mencapai target penjualan sesuai KPI dari perusahaan

- (2) Monitoring pasar dan pencapaian target *availability* dan *visibility* produk Indosat
- (3) Memanage *cost* pemasaran dan operasional *Sales Area*
- (4) Penambahan indeks kepuasan pelanggan
- (5) Memanage operasional sumber daya manusia di fungsi *Channel Management, Marketing, VAS (Value Added Service) & Community*, dan *Customer Service*
- (6) Memenangkan persaingan produk Indosat di *Sales Area*.

2) *Channel Management:*

- (1) Membina hubungan baik dengan mitra
- (2) Melakukan controlling terhadap *stock* produk di outlet
- (3) Menyediakan POS *material*
- (4) *Update* informasi mitra *potensial*
- (5) Melakukan pengawasan terhadap kondisi pasar dan aktifitas kompetitor.
- (6) *Cluster Officer:*
 - a) Melakukan supervise terhadap distributor
 - b) Mengelola sumber daya untuk penggarapan *cluster*

- c) Melakukan kunjungan ke *outlet* di dalam *cluster*-nya
 - d) Melakukan sosialisasi dan edukasi untuk *canvasser distributor outlet*
 - e) Melakukan *monitoring* kondisi pasar dan melaporkan secara rutin.
- 3) *Marketing, VAS, and Community:*
- (1) Membantu mempelancar pembuatan program-program *marketing communication*
 - (2) Menangani aktifitas kegiatan administrasi seperti penyiapan dokumen pendukung & *filling* dokumen
 - (3) Membina hubungan baik dengan outlet dan antar outlet
 - (4) Melakukan controlling terhadap stock produk di outlet
 - (5) *Update* informasi *outlet potensial*
 - (6) *Update* informasi aktivitas kompetitor.
- 4) *Customer Service & Retension:*
- (1) Bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada seluruh pelanggan Indosat *Prepaid* dan *Postpaid* yang melakukan panggilan ke *call center*.

- (2) Bertanggung jawab dalam membreikan pelayanan kepada seluruh *dealer* Indosat yang terregistrasi yang melakukan panggilan ke *call center*
- (3) Meneruskan permasalahan kepada *Leader* atau *Customer Relation* sesuai ketentuan apabila permasalahan tidak dapat terselesaikan
- (4) Mementau setiap perkembangan (*Progress*) untuk penyelesaian setiap kasus pelanggan sampai dengan *closing*
- (5) Melayani dan memebarikan solusi atas pertanyaan, permintaan dan pengaduan pelanggan serta mencatat seluruh aktifitas kegiatan pelayanan tersebut kedalam *system database* yang telah disiapkan.

2. Fungsi *Non Commercial*:

1) *HR*:

- (1) Pengajuan rekrutmen karyawan melalui *Divison Head HR*
- (2) Mengelola kepegawaian
- (3) Menyusun laporan aktivitas tahunan kontrol internal dan menilai kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.

2) *Procurement, Property & Facility:*

- (1) Pengadaan barang *marketing* dan *non marketing*
- (2) Mengurusi berbagai hal yang berhubungan dengan hukum atau peraturan
- (3) Pembayaran pajak
- (4) Meminta izin pembangunan *stand* promosi dan penjualan di tempat umum
- (5) Mengurusi berbagai hal mengenai semua fasilitas dan properti di Indosat: gedung, keamanan, kebersihan, kendaraan, peralatan & perlengkapan dan lain-lain.

3) *Finance:*

- (1) Melakukan kegiatan adminitrasi & verifikasi kelengkapan dokumen yang pekerjaannya berkaitan dengan dokumen(dokumen keuangan)
- (2) Melakukan adminitrasi, asistensi akuntansi untuk pekerjaan yang terkait dengan dokumen
- (3) Melakukan *inputing* transaksi menggunakan sistem aplikasi akuntansi sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi
- (4) Menerima pembayaran pelanggan dan menyetorkan ke bank.

- (5) Melakukan pengecekan *dropping* dan *sweeping* dana pada sistem bank dari rekening operasional *Sales Area*
- (6) Kompilasi laporan bank dan kas dari *Sales Area*
- (7) Menyiapkan intruksi pembayaran permintaan penambahan dana operasional dari *Sales Area*.

4) *IT*:

- (1) Menerima pengaduan dari karyawan tentang masalah *IT* dan menerima penanganan pertama saat pengaduan
- (2) Menerima *trouble ticket* dari *helpdesk* dan melakukan penanganan lebih lanjut di bidang *network IT*
- (3) Melakukan analisis dan perbaikan terhadap konfigurasi sistem yang ada jika terjadi gangguan dalam proses bisnis
- (4) Melakukan instalasi, operasi, *support* dan pemeliharaan sistem dan aplikasi
- (5) Menjaga *database* tetap pada kondisi prima dan melakukan *backup data base*
- (6) Menerjemahkan spesifikasi program ke dalam bahas pemrograman untuk memebentuk program aplikasi dan mendukung implementasi aplikasi dan *maintenance* operasional.

3. *Technical:*

- (1) Melaksanakan aktivasi dan deaktivasi antar *operator*
- (2) Pemeliharaan, penanganan gangguan dan monitoring perangkat jaringan telekomunikasi (NSS,BSC, BTS, Radio Link, dll)
- (3) Pengumpulan data laporan operasi, pemeliharaan dan penyelesaian gangguan.

2. **Gambaran Umum Responden**

Gambaran umum responden menguraikan tentang identitas responden terkait dengan fungsi, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir responden. Identitas responden diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 50 responden yaitu Karyawan PT. Indosat ,Tbk. *Sales Area* Kediri.

1) **Gambaran Umum Responden Berdasarkan Fungsi (Bagian)**

Gambaran responden berdasarkan fungsi (bagian) dapat dilihat pada tabel 5 pada halaman berikut ini:

Tabel 5

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Fungsi (Bagian)

No	Fungsi (Bagian)	Jumlah Responden	Persentase
1	<i>Channel Management</i>	10	20%
2	<i>Marketing, VAS, and Community</i>	6	12%
3	<i>Costumer Service</i>	10	20%
4	<i>HR</i>	2	4%
5	<i>Procurement, Property, and Facility</i>	15	30%
6	<i>Finance</i>	2	4%
7	<i>IT</i>	2	4%
8	<i>Technical</i>	3	6%
Total		50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2011)

Pada data yang tampak pada tabel 5 menunjukkan bahwa untuk responden pada fungsi *Channel Management* sebanyak 10 responden (20%), *Marketing, VAS, and Community* sebanyak 6 responden (12%), *Costumer Service* sebanyak 10 responden (20%), *HR* sebanyak 2 responden (4%) , *Procurement, Property, and Facility* sebanyak 15 responden (30%), *Finance* sebanyak 2 responden (4%), *IT* sebanyak 2 responden (4%), dan *Technical* sebanyak 3 responden (6%).

2) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	39	78%
2	Perempuan	11	22%
Total		50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2011)

Pada data yang tampak pada tabel 6 menunjukkan bahwa untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 responden (78%). Sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan diketahui sebanyak 11 responden (22%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan, karena pekerjaan yang dilakukan responden lebih tepat dikerjakan oleh laki-laki.

3) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Usia responden cukup bervariasi dari usia 20 tahun hingga 50 tahun. Untuk memudahkan dalam identifikasi, maka usia responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu usia 20 – 30 tahun, 21 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun. Adapun jumlah responden dari masing-masing kelompok usia tersebut dapat dilihat pada tabel dihalaman berikut ini:

Tabel 7
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20 - 30 tahun	44	88,0%
2	31 – 40 tahun	6	12,0%
3	41 - 50 tahun	0	0%
4	> 50 tahun	0	0%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2011)

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 7 dapat diketahui bahwa untuk responden dengan 20 - 30 tahun sebanyak 44 orang (88%) dan usia 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang (12%). Hal ini menunjukkan mayoritas responden berusia 20 - 30 tahun yang menunjukkan perusahaan merekrut karyawan dengan usia yang lebih muda karena dinilai lebih produktif.

4) Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut pada tabel 8 dihalaman berikut ini:

Tabel 8
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	17	34%
2	D3	11	22%
3	S1	22	44%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2011)

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 8 sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu 22 orang (44%) dan SMU sebanyak 17 orang (34%) dan D3 sebanyak 11 orang (22%). Hal ini menunjukkan mayoritas responden mempunyai pendidikan yang tinggi yaitu Sarjana, karena pekerjaan yang dilakukan responden membutuhkan keahlian khusus sehingga perusahaan merekrut tenaga kerja dari latar belakang pendidikan tinggi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dimaksudkan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang kompensasi karyawan (X_1), lingkungan kerja karyawan (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Responden diminta untuk menanggapi 30 pernyataan yang terdiri dari 7 pernyataan dari variabel X_1 , 11 pernyataan dari variabel X_2 dan 12 pernyataan dari variabel Y yang telah disediakan pilihan jawabannya, yaitu:

- SS = Sangat Setuju dengan skor 5
S = Setuju dengan skor 4
RR = Ragu-ragu dengan skor 3
TS = Tidak setuju dengan skor 2
STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1

Gambaran variabel-variabel yang diteliti berdasarkan hasil penyebaran kuesioner selengkapnya akan dikemukakan dalam penjelasan sebagai berikut:

1. Deskripsi Kompensasi Karyawan (X_1)

Kompensasi karyawan adalah sesuatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Terdapat 7 item dalam variabel ini, yaitu: gaji sesuai pekerjaan ($X_{1.1.1}$), bonus sesuai kesepakatan ($X_{1.1.2}$), insentif sesuai beban kerja ($X_{1.1.3}$), hubungan atasan dengan bawahan yang baik ($X_{1.2.1}$), pemberian tugas yang menarik ($X_{1.2.2}$), kesempatan promosi ($X_{1.2.3}$), ucapan terima kasih secara formal maupun informal ($X_{1.2.4}$). Tanggapan responden terhadap 7 item-item yang berkaitan dengan kompensasi karyawan (X_1) dijelaskan pada tabel dihalaman berikut ini:

Tabel 9
Deskripsi Kompensasi Karyawan (X_1)

Item	Pilihan Jawaban										Rata-rata
	SS		S		RR		TS		STS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1.1}	20	40,0	21	42,0	7	14,0	2	4,0	0	0	4.18
X _{1.1.2}	11	22,0	21	42,0	5	10,0	12	24,0	1	2,0	3.58
X _{1.1.3}	18	36,0	12	24,0	10	20,0	9	18,0	1	2,0	3.74
X _{1.2.1}	20	40,0	21	42,0	4	8,0	5	10,0	0	0	4.12
X _{1.2.2}	20	40,0	17	34,0	6	12,0	7	14,0	0	0	4.00
X _{1.2.3}	12	24,0	21	42,0	9	18,0	6	12,0	2	4,0	3.70
X _{1.2.4}	4	8,0	41	82,0	3	6,0	2	4,0	0	0	3.94
Rata-rata X_1											3.89

Sumber: Kuisioner.

Keterangan:

f = Frekuensi (jumlah responden)

% = Persentase

Dari tabel di atas untuk item X_{1.1.1} yaitu tentang gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan ditanggapi setuju oleh 21 orang (42,0%) dan sangat setuju oleh 20 orang (40,0%) serta yang menjawab ragu-ragu terdapat 7 orang (14,0), sedangkan yang menjawab tidak setuju terdapat 2 orang (4,0%). Dilihat dari nilai rata-rata item X_{1.1.1} yaitu sebesar 4,18 yang berarti bahwa sebagian besar responden setuju terhadap item ini yang berarti gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Item X_{1.1.2} tentang bonus yang diterima sesuai dengan kesepakatan perusahaan ditanggapi setuju oleh 21 orang (42,0%) dan sangat setuju oleh 11 orang (22,0%) serta 5 orang (10,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan yang menyatakan tidak setuju terdapat 12 orang (24,0%) dan 1 orang (2,0%) menyatakan sangat tidak setuju.

Dilihat dari nilai rata-rata $X_{1.1.2}$ yaitu sebesar 3,58 berarti responden setuju terhadap pernyataan ini bahwa bonus yang diterima sesuai dengan kesepakatan karyawan dengan perusahaan.

Item $X_{1.1.3}$ yaitu tentang insentif yang diterima dari perusahaan sesuai dengan beban kerja, ditanggapi sangat setuju oleh 18 orang (36,0%) dan setuju oleh 12 orang (24,0%) serta 10 orang (20,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan yang menyatakan tidak setuju terdapat 9 orang (18,0%) dan 1 orang saja (2,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dilihat dari rata-rata ($X_{1.1.3}$) yaitu sebesar 3,74 yang berarti responden setuju terhadap item ini dan dapat dikatakan bahwa insentif yang diterima dari perusahaan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan.

Untuk kompensasi non finansial khususnya adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan ($X_{1.2.1}$) ditanggapi setuju oleh 21 orang (42,0%) dan sangat setuju oleh 20 orang (40,0%) serta 4 orang (8,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan yang menyatakan tidak setuju terdapat 5 orang (10,0%). Dari nilai rata-rata untuk item ini yaitu 4,12 yang berarti responden setuju jika dikatakan hubungan antara karyawan dengan atasan dapat berjalan dengan baik.

Tentang tugas-tugas yang diberikan perusahaan selama ini merupakan tugas yang menarik ($X_{1.2.2}$), 20 orang (40,0%) menyatakan sangat setuju dan 17 orang (34,0%) menyatakan setuju serta 6 orang (12,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan 7 orang (14,0%) menyatakan tidak setuju. Dari nilai rata-rata item ini yaitu sebesar

4,00 yang berarti responden setuju jika dikatakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan adalah tugas yang menarik.

Mengenai adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi ($X_{1.2.3}$), 21 orang (42,0%) menyatakan setuju, 12 orang (24,0%) menyatakan sangat setuju serta 9 orang (18,0%) menyatakan ragu-ragu. Terdapat 6 orang (12,0%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (4,0%) menyatakan sangat tidak setuju. Dilihat dari nilai rata-rata ($X_{1.2.3}$) yaitu sebesar 3,70 yang berarti responden setuju terhadap pernyataan bahwa mereka diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi.

Item terakhir pada variable X_1 yaitu tentang ucapan terima kasih dari perusahaan secara formal dan informal ($X_{1.2.4}$) ditanggapi setuju oleh 41 orang (82,0%) dan 4 orang (8,0%) menyatakan sangat setuju serta 3 orang (6,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan yang menyatakan tidak setuju terdapat 2 orang (4,0%). Dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu sebesar 3,94 yang berarti responden setuju terhadap pernyataan tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan melalui pimpinan memberikan ucapan terimakasih kepada karyawan baik secara formal maupun informal.

Dilihat dari nilai-rata-rata variabel diperoleh nilai sebesar 3,89 yang berarti bahwa sebagian besar responden setuju terhadap kompensasi, baik finansial maupun non finansial. Hal ini berarti gaji sesuai pekerjaan, bonus sesuai kesepakatan, insentif sesuai beban kerja, dan secara finansial terjadi hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, tugas-tugasnya menarik, adanya kesempatan untuk promosi dan

adanya ucapan terima kasih dari atasan kepada karyawan baik secara formal maupun informal.

2. Deskripsi Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)

Lingkungan kerja karyawan adalah segala sesuatu yang berada di dalam ruang kerja di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Terdapat 11 item dalam variabel ini, yaitu: tata letak ruang tempat bekerja yang nyaman ($X_{2.1.1}$), penerangan yang memadai ($X_{2.1.2}$), pemilihan warna yang menyenangkan ($X_{2.1.3}$), kelancaran sirkulasi udara ($X_{2.1.4}$), peralatan kerja yang tidak menimbulkan suara bising ($X_{2.1.5}$), aroma/bau-bauan yang membuat betah berada dalam ruang kerja ($X_{2.1.6}$), kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas ($X_{2.2.1}$), penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional ($X_{2.2.2}$), jalinan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan ($X_{2.2.3}$), karyawan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{2.2.4}$), adanya kebebasan mengemukakan pendapat ($X_{2.2.5}$). Tanggapan responden terhadap 11 item-item yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan (X_2) dijelaskan pada tabel dihalaman berikut ini:

Tabel 10
Deskripsi Lingkungan Kerja Karyawan(X₂)

Item	Pilihan Jawaban										Rata-rata
	SS		S		RR		TS		STS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1.1}	17	34,0	25	50,0	6	12,0	2	4,0	0	0	4.14
X _{2.1.2}	5	10,0	40	80,0	3	6,0	2	4,0	0	0	3.96
X _{2.1.3}	11	22,0	30	60,0	9	18,0	0	0	0	0	4.04
X _{2.1.4}	8	16,0	32	64,0	8	16,0	2	4,0	0	0	3.92
X _{2.1.5}	15	30,0	28	56,0	4	8,0	3	6,0	0	0	4.10
X _{2.1.6}	10	20,0	22	44,0	15	30,0	3	6,0	0	0	3.78
X _{2.2.1}	14	28,0	27	54,0	6	12,0	3	6,0	0	0	4.04
X _{2.2.2}	6	12,0	34	68,0	6	12,0	4	8,0	0	0	3.84
X _{2.2.3}	12	24,0	29	58,0	9	18,0	0	0	0	0	4.06
X _{2.2.4}	12	24,0	25	50,0	11	22,0	2	4,0	0	0	3.94
X _{2.2.5}	10	20,0	28	56,0	10	20,0	2	4,0	0	0	3.92
Rata-rata X ₂											3.98

Sumber: Kuisioner.

Keterangan:

f = Frekuensi (jumlah responden)

% = Persentase

Dari tabel di atas untuk item tata letak ruang tempat bekerja yang nyaman bagi karyawan (X_{2.1.1}) ditanggapi setuju oleh 25 orang (50,0%) dan sangat setuju oleh 17 orang (34,0%) serta 6 orang (12,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan 2 orang (14,0%) menyatakan tidak setuju. Dilihat dari rata-rata item ini yaitu 4,14 menunjukkan bahwa responden setuju terhadap item ini, yang berarti bahwa tata letak ruang tempat bekerja nyaman bagi karyawan.

Item (X_{2.1.2}) yaitu adanya penerangan yang memadai di ruang kerja ditanggapi setuju oleh 40 orang (80,0%) dan sangat setuju oleh 5 orang (10,0%) serta 3 orang (6,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan 2 orang (4,0%) menyatakan tidak setuju.

Jika dilihat dari nilai rata-rata item ($X_{2.1.2}$) yaitu 3,96 menunjukkan bahwa responden setuju pernyataan ini, yang berarti penerangan di ruang kerja memadai sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman,

Untuk item ($X_{2.1.3}$) yaitu tentang pemilihan warna dinding ditanggapi setuju oleh 30 orang (60,0%) dan 11 orang (22,0%) menyatakan sangat setuju serta 9 orang (18,0%) menyatakan ragu-ragu. Nilai rata-rata item ini adalah sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pemilihan warna dinding yang membawa suasana menyenangkan di dalam ruang kerja.

Untuk pernyataan tentang sirkulasi udara ($X_{2.1.4}$) ditanggapi setuju oleh 32 orang (64,0%) dan 8 orang (16,0%) masing-masing menyatakan setuju dan ragu-ragu, sedangkan yang menyatakan tidak setuju terdapat 2 orang (4,0%). Nilai rata-rata item ini adalah 3,92 yang berarti responden setuju jika dikatakan sirkulasi udara di dalam ruang kerja lancar sehingga dalam ruang kerja menjadi segar dan nyaman.

Tentang peralatan kerja ($X_{2.1.5}$), 28 orang (56,0%) menyatakan setuju dan 15 orang (30,0%) menyatakan sangat setuju serta 4 orang (8,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan yang menyatakan tidak setuju terdapat 3 orang (6,0%). Nilai rata-rata item ini sebesar 4,10 yang berarti bahwa peralatan kerja tidak menimbulkan suara bising di dalam ruang kerja, sehingga karyawan lebih tenang dalam bekerja.

Pernyataan bahwa adanya aroma atau bau-bauan yang membuat betah berada dalam ruang kerja ($X_{2.1.6}$) ditanggapi setuju oleh 22 orang (44,0%) dan 10 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju serta 15 orang (30,0%) menyatakan ragu-ragu ,

sedangkan yang menyatakan tidak setuju hanya 3 orang (6,0%). Jika dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu 3,78 menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya aroma yang membuat betah dalam ruang kerja.

Item $X_{2.2.1}$ yaitu tentang kejelasan mengenai tanggung jawab mekanisme tugas, 27 orang (54,0%) menyatakan setuju dan 14 orang (28,0%) menyatakan sangat setuju serta 6 orang (12,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan 3 orang (6,0%) menyatakan tidak setuju. Dilihat dari nilai rata-rata item $X_{2.2.1}$ yaitu sebesar 4,04 berarti responden setuju jika dikatakan adanya kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas karyawan.

Pernyataan tentang adanya penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional ($X_{2.2.2}$) ditanggapi setuju oleh 34 orang (68,0%) dan 6 orang (12,0%) menyatakan sangat setuju dan 6 orang (12,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan yang menyatakan tidak setuju terdapat 4 orang (8,0%). Dilihat dari nilai rata-rata pada item ini yaitu 3,84 yang berarti kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan ditetapkan secara organisasional sehingga karyawan dapat melaksanakannya dengan mudah.

Item $X_{2.2.3}$ tentang jalinan komunikasi atasan dan bawahan ditanggapi setuju oleh 29 orang (58,0%) dan 12 orang (24,0%) menyatakan sangat setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu terdapat 9 orang (18,0%). Jika dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu 4,06 yang berarti responden setuju jika dikatakan atasan dan bawahan memiliki jalinan komunikasi dua arah yang baik.

Untuk item yang menyatakan bahwa karyawan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{2.2.4}$) ditanggapi setuju oleh 24 orang (50,0%), 12 orang (24,0%) menyatakan sangat setuju, tetapi yang menyatakan ragu-ragu juga banyak yaitu 11 orang (22,0%) serta yang menyatakan tidak setuju terdapat 2 orang (4,0%). Nilai rata-rata item ini adalah 3,94 yang berarti responden setuju jika dikatakan karyawan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan.

Tentang pernyataan adanya kebebasan mengemukakan pendapat ($X_{2.2.5}$), 28 orang (56,0%) menyatakan setuju dan 10 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju, tetapi 10 orang (20,0%) juga menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (4,0%) menyatakan tidak setuju. Dilihat dari nilai rata-rata item ini yaitu 3,92 yang berarti karyawan memiliki kebebasan untuk mengemukakan pendapat, khususnya terkait dengan pekerjaan.

Nilai rata-rata dari variabel lingkungan kerja karyawan yaitu sebesar 3,98 menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan fisik maupun non fisik, karena tata letak ruang tempat bekerja yang nyaman, penerangan yang memadai, pemilihan warna yang menyenangkan, kelancaran sirkulasi udara, peralatan kerja yang menimbulkan suara bising, aroma/bau-bauan yang membuat betah berada dalam ruang kerja, kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas, penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional, jalinan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, karyawan

saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, adanya kebebasan mengemukakan pendapat.

3. Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap hal-hal yang berkaitan pekerjaan yang mencerminkan hasil kerja. Terdapat 12 item dalam variabel ini, yaitu: karyawan memiliki minat terhadap pekerjaannya ($Y_{1.1}$), pandangan terhadap pekerjaan yang menyenangkan ($Y_{1.2}$), karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berkembang ($Y_{1.3}$), tanggung jawab terhadap beban kerja ($Y_{1.4}$), gaji dan tunjangan sesuai dengan porsinya ($Y_{2.1}$), perbandingan gaji yang diterima dengan rekan kerja ($Y_{2.2}$), promosi sesuai dengan kemampuan ($Y_{2.3}$), promosi memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkembang lebih baik ($Y_{2.4}$), perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja ($Y_{3.1}$), pemberian fasilitas penunjang ($Y_{3.2}$), kesempatan bekerja kelompok ($Y_{3.3}$), cara teman kerja bekerjasama dalam tim ($Y_{3.4}$). Tanggapan responden terhadap 12 item tersebut pada halaman berikut ini:

Tabel 11
Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	Pilihan Jawaban										Rata-rata
	SS		S		RR		TS		STS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y _{.1.1}	15	30.0	25	50.0	10	20.0	0	0	0	0	4.10
Y _{.1.2}	5	10.0	35	70.0	8	16.0	2	4.0	0	0	3.86
Y _{.1.3}	18	36.0	24	48.0	5	10.0	3	6.0	0	0	4.14
Y _{.1.4}	13	26.0	25	50.0	11	22.0	1	2.0	0	0	4.00
Y _{.2.1}	15	30.0	20	40.0	9	18.0	6	12.0	0	0	3.88
Y _{.2.2}	15	30.0	18	36.0	12	24.0	5	10.0	0	0	3.86
Y _{.2.3}	22	44.0	9	18.0	14	28.0	4	8.0	1	2.0	3.94
Y _{.2.4}	18	36.0	18	36.0	11	22.0	2	4.0	1	2.0	4.00
Y _{.3.1}	18	36.0	21	42.0	9	18.0	2	4.0	0	0	4.10
Y _{.3.2}	13	26.0	27	54.0	6	12.0	4	8.0	0	0	3.98
Y _{.3.3}	12	24.0	29	58.0	6	12.0	3	6.0	0	0	4.00
Y _{.3.4}	23	46.0	20	40.0	5	10.0	2	4.0	0	0	4.28
Rata-rata Y											4.01

Sumber: Kuisioner.

Keterangan:

f = Frekuensi (jumlah responden)

% = Persentase

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden yaitu 25 orang (50,0%) menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa responden puas terhadap pekerjaannya (Y_{.1.1}), 15 orang (30,0%) menyatakan sangat setuju dan 10 orang (20,0%) mengatakan ragu-ragu. Dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu 4,10 berarti responden setuju terhadap item ini karena mereka puas terhadap pekerjaannya.

Untuk tingkat kesenangan terhadap pekerjaan (Y_{.1.2}), 5 orang (10,0%) menyatakan sangat setuju, 35 orang (70,0%) mengatakan setuju dan 8 orang (16,0%) mengatakan ragu-ragu, sedangkan yang mengatakan tidak setuju terdapat 2 orang

(4,0%). Dilihat dari nilai rata-rata yaitu 3,86 berarti responden senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Item (Y_{1.3}) yang menyatakan bahwa responden senang terhadap posisi jabatannya, ditanggapi setuju oleh 24 orang (48,0%), 18 orang (36,0%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (10,0%) menyatakan ragu-ragu sedangkan 3 orang (6,0%) menyatakan tidak setuju. Dilihat dari nilai rata-rata yaitu 4,14 yang berarti bahwa responden senang posisi jabatan yang diberikan.

Untuk pernyataan tentang tanggung jawab terhadap beban kerja (Y_{1.4}) ditanggapi setuju oleh 25 orang (50,0%), ditanggapi sangat setuju oleh 13 orang (26,0%) dan 11 orang (22,0%) menyatakan ragu-ragu, sedangkan yang menyatakan tidak setuju hanya 1 orang (2,0%). Jika dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu 4,00 berarti responden senang terhadap tanggung jawab yang sesuai dengan beban kerja.

Pernyataan tentang gaji dan tunjangan sesuai dengan porsinya (Y_{2.1}) ditanggapi setuju oleh 20 orang (40,0%), 15 orang (30,0%) menyatakan sangat setuju dan 9 orang (18,0%) mengatakan ragu-ragu serta 6 orang (12,0%) menyatakan tidak setuju. Dari item ini diketahui bahwa responden senang terhadap gaji dan tunjangan karena sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata pada item ini yaitu sebesar 3,88 yang berarti responden setuju terhadap pernyataan ini.

Pernyataan tentang perbandingan gaji yang diterima dengan rekan kerja (Y_{2.2}), ditanggapi setuju oleh 18 orang (36,0%), 15 orang (30,0%) menyatakan sangat setuju, tetapi yang mengatakan ragu-ragu juga banyak yaitu 12 orang (24,0%) dan 5 orang

(10,0%) mengatakan tidak setuju. Namun, jika dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu 3,86 berarti responden senang terhadap pemberian gaji yang dilakukan oleh perusahaan selama ini karena adil jika dilihat dari rekan kerjanya.

Terdapat 22 orang (44,0%) yang menyatakan sangat setuju terhadap item (Y_{2.3}) yaitu tentang promosi sesuai dengan kemampuan, 9 orang (18,0%) menyatakan setuju, tetapi 14 orang (28,0%) menyatakan ragu-ragu dan 4 orang (8,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju terdapat 1 orang (2,0%). Dari nilai rata-rata item ini yaitu sebesar 3,94 yang berarti responden senang terhadap kesempatan promosi yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing.

Item (Y_{2.4}) yaitu pernyataan tentang promosi memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkembang lebih baik, ditanggapi sangat setuju dan setuju masing-masing oleh 18 orang (36,0%), 11 orang menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (4,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan yang menyatakan tidak setuju hanya 1 orang (2,0%). Jika dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu sebesar 4,00 berarti responden senang terhadap promosi karena memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkembang lebih baik.

Pernyataan pada variabel kepuasan kerja khususnya indikator aspek kerja yaitu tentang perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja (Y_{3.1}), ditanggapi setuju oleh 21 orang (42,0%) dan sangat setuju oleh 18 orang (36,0%), sedangkan yang menyatakan ragu-ragu yaitu 18 orang (36,0%) dan 2 orang (4,0%) menyatakan tidak

setuju. Jika dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu 4.10 berarti responden senang terhadap perhatian yang diberikan perusahaan khususnya tentang keselamatan kerja.

Untuk item pemberian fasilitas penunjang ($Y_{3.2}$), ditanggapi setuju oleh 13 orang (26,0%) dan 27 orang (54,0%) menyatakan setuju, sedangkan yang menyatakan ragu-ragu terdapat 6 orang (12,0%) dan terdapat 4 orang (8,0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Jika dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu 3,98 berarti responden senang terhadap fasilitas penunjang yang ada di tempat kerja.

Untuk pernyataan tentang kesempatan bekerja kelompok ($Y_{3.3}$), ditanggapi setuju oleh 29 orang (58,0%) dan 12 orang (24,0%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 6 orang (12,0%) menyatakan ragu-ragu serta 3 orang (6,0%) menyatakan tidak setuju. Dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu 4,00 berarti responden senang terhadap kesempatan untuk bekerja secara berkelompok.

Untuk pernyataan cara teman kerja bekerjasama dalam tim ($Y_{3.4}$), ditanggapi sangat setuju oleh 23 orang (46,0%) dan 20 orang (40,0%) menyatakan setuju dan 5 orang (10,0%) menyatakan ragu-ragu serta 2 orang (4,0%) menyatakan tidak setuju. Jika dilihat dari nilai rata-rata yaitu 4,28 berarti responden senang terhadap cara teman kerjanya bekerjasama dalam tim kerja. Ditinjau dari nilai rata-rata variabel kepuasan kerja karyawan, diketahui sebesar 4,01 yang berarti secara umum responden memiliki kepuasan kerja, baik ditinjau dari aspek pekerjaan, sistem penghargaan maupun aspek kondisi kerja.

B. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari bentuk pengaruh secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri antara kompensasi karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig	Keterangan
	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Koefisien Beta (β)	t		
Konstanta	-2,490	3,318				
X_1	0,384	0,153	0,257	2,515	0,015	Signifikan
X_2	0,918	0,134	0,698	6,837	0,000	Signifikan
R	= 0,924					
R Square	= 0,855					
Adjusted R Square	= 0,849					
F _{hitung}	= 138,217					
Sig. F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber: Data diolah, 2011

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

Dari hasil perhitungan diketahui nilai R (koefisien korelasi berganda) sebesar 0,924 maka dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel kompensasi karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sangat kuat karena berada pada range 0,80-1,000.

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi ($R^2 = 0,855$) yaitu 85,5% , menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh sebesar 85,5% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 13
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009:184)

Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien regresi pada tabel hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,490 + 0,384X_1 + 0,918X_2$$

Nilai Konstanta (a) sebesar -2,490 menunjukkan besarnya nilai kepuasan kerja karyawan apabila kompensasi karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) sama dengan nol. Bahkan, jika tidak ada kompensasi karyawan (X_1) setimpal dan lingkungan kerja karyawan (X_2) yang memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan sangat rendah. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai.

Diketahui besarnya koefisien regresi (b_{x1}) kompensasi karyawan (X_1) = 0,384 bernilai positif yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kompensasi karyawan (X_1) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar

0,384 satuan, atau sebaliknya jika terjadi penurunan kompensasi karyawan (X_1) satu satuan akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,384 satuan.

Diketahui besarnya koefisien regresi (b_{x_2}) lingkungan kerja karyawan (X_2) = 0,918 bernilai positif yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja karyawan (X_2) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,918 satuan, atau sebaliknya jika terjadi penurunan lingkungan kerja karyawan (X_2) satu satuan akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,918 satuan.

Dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* (koefisien β) diketahui bahwa $\beta X_1 = 0,257$ dan $\beta X_2 = 0,698$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar atau dominan dari pada kompensasi karyawan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dari nilai Sig F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel kompensasi karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t , variabel kompensasi karyawan (X_1) mempunyai nilai Sig t sebesar 0,015 sedangkan nilai sebesar α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$

yaitu $0,015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan maka secara parsial variabel kompensasi karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sedangkan variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) mempunyai nilai Sig t sebesar 0,000 sedangkan nilai sebesar α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan maka secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) yang memiliki kontribusi *Adjusted R Square* sebesar 0,849 atau 84,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar variabel kompensasi karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2).

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Jika signifikan $F \leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Pada tabel 12, diketahui nilai F hitung sebesar 138,217 pada signifikan F sebesar 0,000 yang berarti signifikan $F < 0,05$ hal ini menghasilkan keputusan hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, kompensasi

karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian, H_3 yang menyatakan bahwa kompensasi karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika hipotesis nol ditolak, berarti dengan taraf kesalahan sebesar 5%, variabel independen yaitu X yang diuji secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Y . Berdasarkan tabel 12, dapat dijelaskan nilai t hitung masing-masing variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan.

Kompensasi karyawan memiliki nilai t hitung 2,515 pada signifikan t sebesar 0,015 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai signifikan t kurang dari 0,05. Hal ini berarti kompensasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi karyawan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterima.

Lingkungan kerja karyawan memiliki nilai t hitung 6,837 pada signifikan t sebesar 0,000 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai signifikan t kurang dari 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja

karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, H2 yaitu lingkungan kerja karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterima.

3. Uji Asumsi

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah estimasi persamaan regresi terdapat gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat *variance inflation factor* (VIF) antara variabel-variabel bebas. Selanjutnya hasil perhitungan dibandingkan, apabila nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih besar dari 5 maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan (lampiran 5) dapat diperoleh nilai VIF pada halaman berikut ini:

Tabel 14
Nilai VIF untuk Uji Multikolinieritas

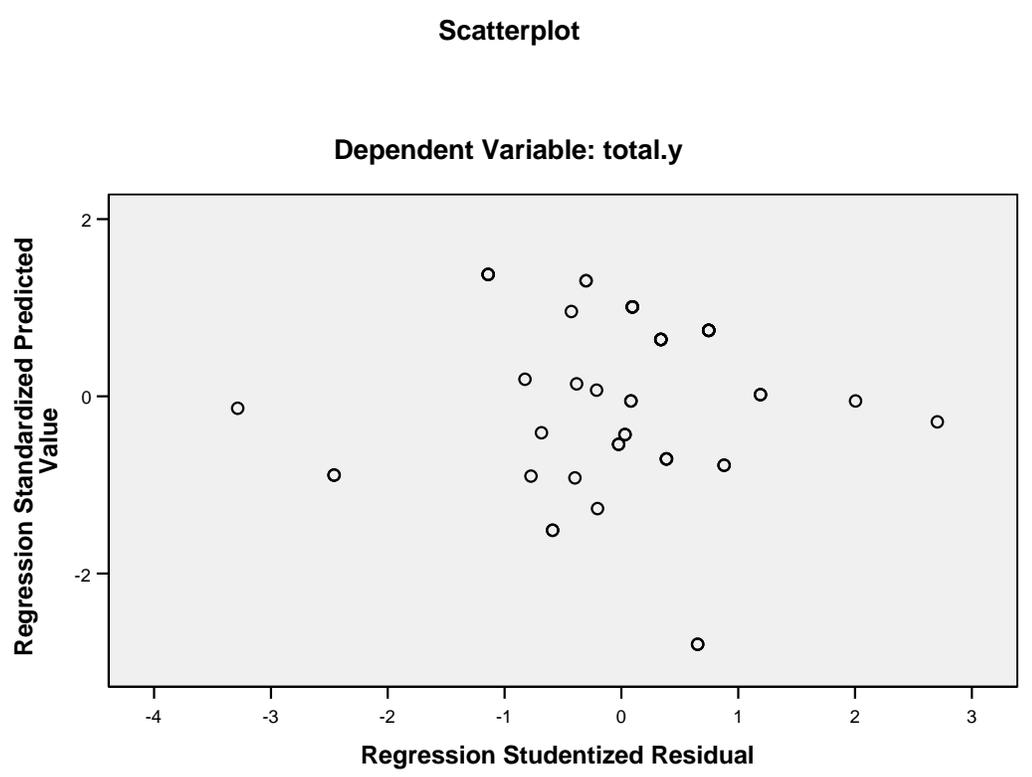
Variabel	Nilai VIF
Kompensasi Karyawan (X_1)	3.375
Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)	3.375

Sumber: Data diolah (2011)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terhindar dari gejala multikolinieritas karena nilai VIF kurang dari 5.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau jika hal ini tidak terpenuhi, maka terjadi heterokedastisitas. Dalam sebuah model regresi perlu dilakukan deteksi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain atau biasa disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit atau membentuk bentuk yang lain), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas dapat dilihat pada lampiran dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (2011)

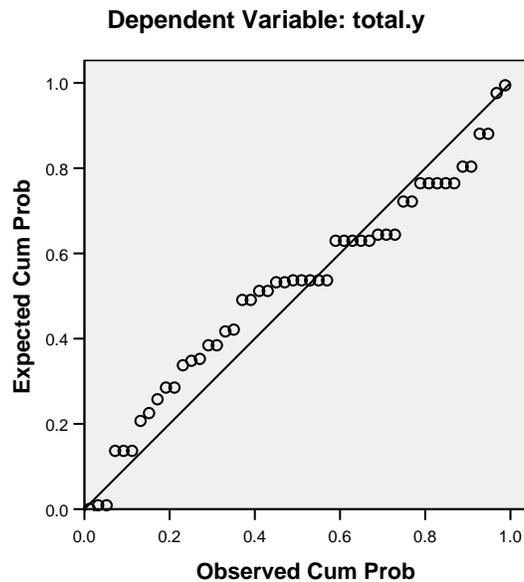
Gambar 10

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis pada gambar di atas menggambarkan bahwa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini berarti model regresi terhindar dari heterokedastisitas.

c. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data diolah (2011)

Gambar 11
Hasil Uji Asumsi: Normalitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diperoleh memiliki distribusi normal.

C. Pembahasan**1. Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis ini menyimpulkan bahwa kompensasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya setiap

kali terjadi kenaikan atau penurunan kompensasi karyawan maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wahyuni (2005) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja serta penelitian Juwanda (2007) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini mendukung pendapat Handoko (2001:155) mengatakan bahwa salah satu cara departemen personalia meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan melalui kompensasi.

Kompensasi karyawan adalah sesuatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai ganti kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan yaitu berupa kompensasi finansial (gaji, bonus dan insentif) dan kompensasi non finansial (hubungan atasan dengan bawahan, pemberian tugas yang menarik, promosi, ucapan terima kasih secara formal maupun informal). Dengan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa tercukupi kebutuhannya sehingga merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila upah atau gaji tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan akan mungkin kehilangan pegawai dan biaya operasional akan membengkak karena perusahaan harus merekrut, menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan baru.

2. Pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil analisis ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya setiap kali terjadi kenaikan atau penurunan lingkungan kerja maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mening Suparti (2005) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja Karyawan dan Fajar Lingga P (2008) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Robbins (1996:181) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Hal ini berarti kondisi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak baik maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah. Dijelaskan oleh Odgers dalam Sukoco (2007:207), bahwa lingkungan kantor yang sehat mempunyai tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologi karyawan di kantor.

3. Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil analisis ini menyimpulkan bahwa secara simultan kompensasi karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan mencapai 85,5%. Artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan sangat tergantung pada tinggi rendahnya kompensasi karyawan dan baik buruknya lingkungan kerja karyawan.

Apabila gaji, bonus dan insentif sudah sesuai dengan harapan karyawan, dan dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, tugas-tugasnya menarik, adanya kesempatan untuk promosi dan adanya ucapan terima kasih dari atasan kepada karyawan baik secara formal maupun informal maka karyawan akan merasa puas sehingga terdorong untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya, karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan pendapatan atau gaji yang dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Hasibuan (2009:118), menjelaskan bahwa gaji adalah balas jasa yang harus dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakat. Bila kompensasi dalam bentuk gaji dan insentif maupun tunjangan diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Didukung dengan lingkungan kerja karyawan (fisik maupun non fisik) yang baik, seperti tata letak ruang tempat bekerja yang nyaman, penerangan yang memadai, pemilihan warna yang menyenangkan, kelancaran sirkulasi udara, peralatan kerja yang menimbulkan suara bising, aroma/bau-bauan yang membuat betah berada dalam ruang kerja, kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas, penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional, jalinan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, karyawan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, adanya kebebasan mengemukakan pendapat, maka karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat untuk bekerja sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Dikemukakan oleh (Nitisemito, 2002:27), bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Didalam lingkungan kerja, setiap karyawan mempunyai suatu harapan *effort* (usaha) dan *performance* (kerja). Lingkungan kerja karyawan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

4. Pengaruh lingkungan kerja karyawan lebih besar/dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi karyawan.

Dilihat dari hasil analisis ini dapat disimpulkan, pada *Standardized Coefficients* (koefisien β) diketahui bahwa $\beta X_1 = 0,257$ dan $\beta X_2 = 0,698$, artinya bahwa $\beta X_1 = 0,257$ artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (kompensasi karyawan) akan meningkatkan nilai Y (kepuasan kerja karyawan) sebesar 0,257 satuan dan untuk $\beta X_2 = 0,698$ artinya setiap peningkatan satu satuan X_2 (lingkungan kerja karyawan) akan meningkatkan Y (kepuasan kerja karyawan) sebesar 0,698 satuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dibandingkan dengan kompensasi karyawan. Hal tersebut terjadi dikarenakan bahwa kemungkinan besar para karyawan menganggap bahwa kompensasi karyawan pada PT. Indosat Tbk. *Sales Area* Kediri sudah sesuai dengan ketentuan pemberian kompensasi yang telah di atur pada undang-undang mengenai pemberian kompensasi yang di buat oleh pemerintah sehingga bahwa mereka merasa cukup atau puas dengan jumlah kompensasi yang didapat dan disisi lain mengenai lingkungan kerja karyawan tersebut, para karyawan merasa bahwa dengan lingkungan kerja karyawan yang baik dan nyaman maka dapat berpengaruh positif terhadap pekerjaannya dimana dalam kegiatan sehari-hari harus berhadapan dengan *costumer*, sehingga pada akhirnya mereka merasa puas akan kerjanya dikarenakan para *costumer* merasa puas dalam pelayanan PT. Indosat Tbk. *Sales Area* Kediri.

5. Melihat pada hasil analisis regresi pada persamaan regresi: $Y = -2,490 + 0,384X_1 + 0,918X_2$. Kostanta menunjukkan angka sebesar -2,490, hal ini berarti bahwa diasumsikan jika kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai minus tersebut atau apabila kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan menunjukkan nilai nol maka dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan bahkan dapat menimbulkan stres bagi karyawan, hal ini disebabkan apabila karyawan tidak diberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik

