

RINGKASAN

Yoga Ulfi Pratama, 2011, **Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Indosat ,Tbk. Sales Area Kediri)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME, Dr. Djamhur Hamid, DIPL, BUS,M.Si, 160 Hal + xii.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indosat ,Tbk Sales Area Kediri sebanyak 50 karyawan dan diambil semuanya sebagai sampel penelitian. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Dari hasil analisis deskripsi sebagian besar responden setuju terhadap kompensasi, baik finansial maupun non finansial. Hal ini berarti gaji sesuai pekerjaan, bonus sesuai kesepakatan dan 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. Mayoritas responden setuju terhadap lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik hal ini berarti tata letak ruang tempat bekerja nyaman, penerangan memadai, pemilihan warna menyenangkan, sirkulasi udara lancar, aroma/bau-bauan yang membuat betah berada dalam ruang kerja, adanya kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas, penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional, adanya jalinan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, karyawan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, adanya kebebasan mengemukakan pendapat. Secara umum responden memiliki kepuasan kerja, baik ditinjau dari aspek pekerjaan, sistem penghargaan maupun aspek kondisi kerja.

Dari hasil uji parsial (uji t) disimpulkan 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. Lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya setiap kali terjadi kenaikan atau penurunan lingkungan kerja karyawan maka akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan dari hasil uji simultan (uji F) disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan 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. Kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan cukup efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 85,5%.

