

PENGARUH LINGKUNGAN, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA JAKARTA

Nazifah Husainah*

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia
Corresponding Author: e-mail: nazifah.husainah@umj.ac.id

Cecep Haryoto

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia
e-mail: cecep.haryoto1@gmail.com

Desi Satriani

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia
e-mail: desisatrianialgeza@gmail.com

ABSTRACT

One of determining factors in the field of human resources is adapting to the work environment, providing compensation, increasing competence in creating new changes to create employee job satisfaction in order to achieve company goals according to the vision and mission. The purpose of this study was to determine the positive influence of work environment variables, compensation and competence on job satisfaction employees of PT. Infomedia Nusantara Jakarta. The research method used is quantitative research with an associative approach. Sampling in this study used a sample of 60 respondents. The data collection method used was a questionnaire, while the data analysis used in this study was carried out by testing the validity, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient determination test, and hypothesis testing. The results of the study show that the variables of work environment, compensation and competence have a significant effect of 80.5% on employee job satisfaction and the remaining 19.5% is explained by other factors not seen from this study and are positively related which means that the higher the work environment variable , compensation and competence, the higher it also affects employee job satisfaction at PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

Keywords: work environment, compensation, competence, job satisfaction

ABSTRAK

Salah satu faktor penentu dalam bidang sumber daya manusia adalah beradaptasi dengan lingkungan kerja, pemberian kompensasi, peningkatan kompetensi dalam menciptakan perubahan baru untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif antara

variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan 80,5% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya 19,5 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain tidak dilihat dari penelitian ini dan berhubungan secara positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi maka semakin tinggi pula mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu perusahaan didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dan diurus oleh manusia. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Perusahaan dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktifitas – aktifitas yang dilakukan secara teratur dan berulang – ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia. Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan karyawan, sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, perlu diberikan motivasi demi mencapai kinerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rencana kebijaksanaan yang bagaimana pun idealnya, tidak juga disertai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Sumber Daya Manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Masalah yang ada pada sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah masalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dianggap penting bagi perusahaan karena menjadi tolak ukur untuk keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor yang ada di perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan misalnya melalui lingkungan kerja

yang baik, pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi serta menciptakan. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang menjadi tantangan serius bagi manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup.

PT. Infomedia Nusantara adalah perusahaan Telkom Group yang mengkhususkan diri di bidang media penerbitan dan iklan sebagai jembatan komunikasi antar pelaku bisnis dan juga saluran informasi bagi pelanggan telepon Telkom. Sejarah perjalanan Infomedia Nusantara pada tahun 1975 merupakan awal perjalanan usaha PT Infomedia Nusantara (Infomedia) menjadi perusahaan pertama penyedia layanan informasi telepon di Indonesia. Di bawah subdivisi Elnusa GTDI dari anak perusahaan Pertamina, Infomedia telah menerbitkan Buku Petunjuk Telepon Telkom Yellow Pages. Perkembangan yang tercatat selanjutnya adalah berdirinya PT Elnusa Yellow Pages pada tahun 1984 yang berubah nama pada tahun 1995 menjadi PT Infomedia Nusantara pada saat Telkom menanamkan investasi. Seiring dengan dinamika pasar, Infomedia perlahan mengubah lini bisnisnya hingga kini menjadi penyedia layanan Business Process Outsourcing (BPO) di Indonesia.

Kepuasan Kerja adalah ukuran seberapa puas karyawan dengan jenis pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan sifat tugas mereka, hasil kerja yang dicapai, bentuk keuntungan, kenikmatan dari pekerjaan, perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka. Hasil penilaian yang memungkinkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya dan membantu menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kepuasan Kerja karyawan yang berpengaruh patut diduga dipengaruhi Lingkungan Kerja yang kurang baik. Lingkungan Kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologis dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi mereka dalam pekerjaan dan tugas mereka. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas kantor, dan peralatan kerja, kebersihan, ketenangan dan hubungan kerja yang baik antar karyawan meningkatkan kreativitas karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika Lingkungan Kerja buruk dan kotor serta tidak terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan, maka akan mengakibatkan cepat lelahnya karyawan dan menurunnya kreativitas.

Berdasarkan observasi awal, Lingkungan Kerja pada PT. Infomedia Nusantara kurang baik, hal ini terindikasi dari tata letak ruangan yang berdekatan membuat kepuasan karyawan rendah.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Heri, Kusumah Dadang, 2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang” Hasil

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kepuasan Kerja karyawan yang berpengaruh patut diduga dipengaruhi oleh Kompensasi yang kurang baik. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik fisik maupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan hal wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah perusahaan untuk menghargai karyawan mereka. Kompensasi mirip dengan imbalan. Tetapi di dalam dunia pekerjaan, kompensasi lebih sering terlihat dalam bentuk gaji atau tunjangan.

Berdasarkan observasi awal, Kompensasi pada PT. Infomedia Nusantara kurang baik, hal ini terindikasi dari tidak adanya bonus dan insentif sehingga membuat Kepuasan Kerja Karyawan rendah.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwijayanti & Dewi, 2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mangutama Badung.” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki oleh karyawan yang mengarahkan pada perilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan, yang pada akhirnya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan akan membawa hasil dari tujuan suatu perusahaan, apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik maka akan menghasilkan hasil yang baik. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan kegiatan yang berhubungan dengan meningkatnya kompetensi seorang karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan observasi awal, kompetensi kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara dinilai masih kurang baik. Hal ini terindikasi dari kemampuan karyawan dengan standar kerja yang kurang baik sehingga membuat kepuasan kerja karyawan relatif rendah.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alini Gilang, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung” hasil dari penelitian ini didapat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sumber data yaitu subjek dimana suatu data dapat diperoleh. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data penunjang. Menurut (Sugiyono, 2017, Hal. 193) sumber data primer yaitu sumber data langsung diperoleh kepada

pengumpul data. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer, yakni penuturan atau catatan para saksi mata. Data tersebut dilaporkan oleh pengamat atau partisipan yang benar-benar menyaksikan suatu peristiwa. Data primer dapat diperoleh melalui kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017, Hal. 193) sumber data sekunder adalah sumber secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen. Guna memperoleh data yang diperlukan sebagai penunjang penelitian dalam melakukan penelitiannya, maka peneliti mengadakan penelitian. Lokasi ini bertempat di PT. Infomedia Nusantara Jakarta, yang beralamat di Jl. RS Fatmawati No 77-81.

Menurut (Sugiyono, 2017, Hal. 119) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 60 karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013, Hal. 120). Sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden, jadi sampel yang digunakan adalah Non probability Sampling atau bisa disebut dengan sampel jenuh.

Metode analisis data untuk penelitian ini dilakukan dengan program komputer, yaitu SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 22. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Metode analisis yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis asosiatif. Menurut (Ghozali, 2013, Hal. 52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017, Hal.130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut (Imam Ghozali, 2013, Hal.110), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Menurut (Imam Ghozali, 2013, Hal.105) Uji Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* atau residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka disebut heteroskedastitas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

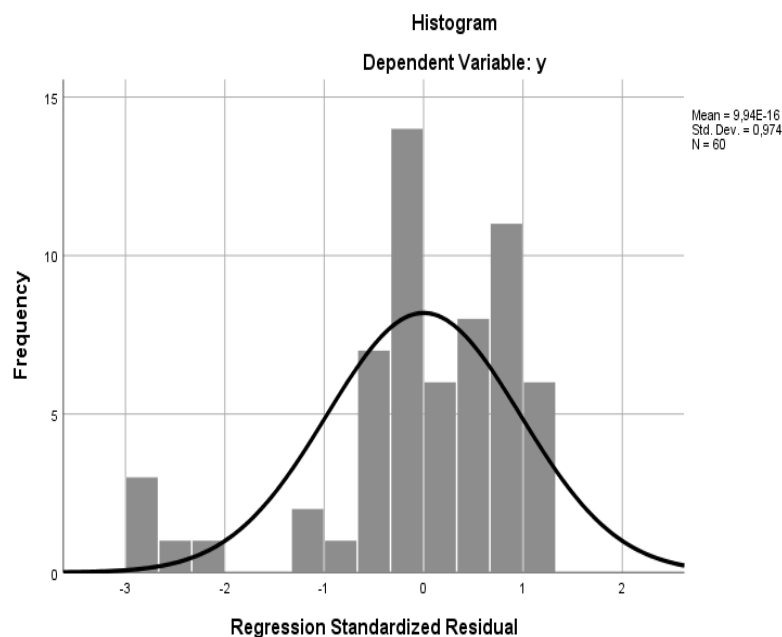
Seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2017, Hal. 277), metode analisis linier berganda adalah upaya untuk mengantisipasi bagaimana dua atau lebih variabel independen yang berfungsi sebagai prediktor akan mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (kenaikan nilai). Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing- masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (Uji F). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah tiga variabel independen yang terpisah (x_1 , x_2 dan x_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen Y.

PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



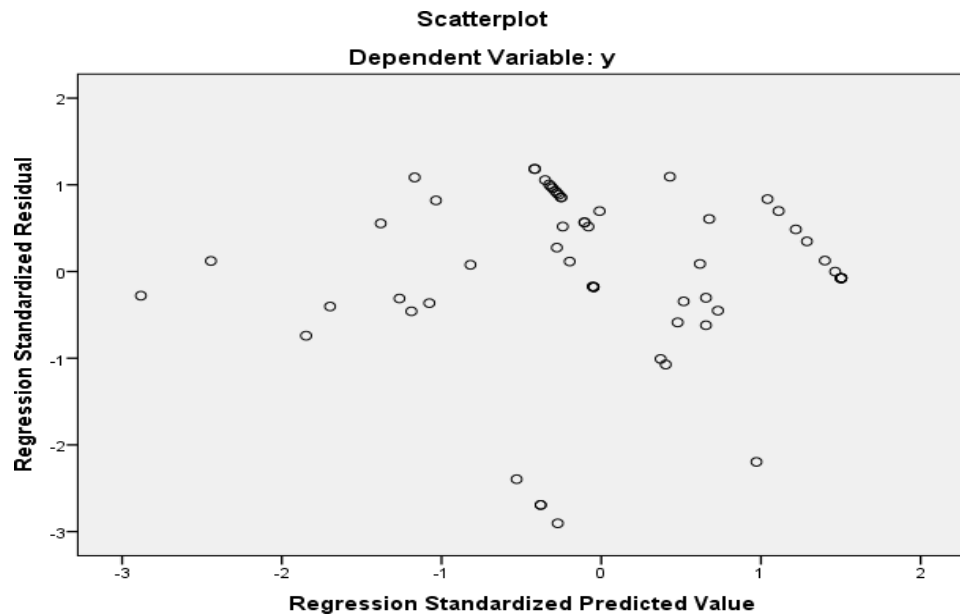
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varians dari

residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini dijalankan uji heteroskedastisitas melalui cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependent ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear sesama variabel independen pada model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa dipergunakan yaitu dengan memeriksa hasil Variance Inflation Factor (VIP) dan Tolerance. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x3	.276	3.620
x2	.208	4.814
x1	.236	4.233

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dihubungkan dengan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2). dan variabel Kompetensi (X3).

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	4.786	1.792		2.670
Kompetensi (x3)	.235	.081	.327	2.908
Kompensasi(x2)	.233	.102	.297	2.290
Lingkungan Kerja(x1)	.201	.074	.329	2.704

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,786 + 0,201X_1 + 0,233X_2 + 0,235X_3$$

Keterangan :

- a = konstanta sebesar 4,786 artinya jika nilai variabel X1, X2 dan X3 (lingkungan dan motivasi kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 4,786.
- b1 = koefisien regresi sebesar 0,201, merupakan nilai yang berasal dari variabel lingkungan kerja (X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai lingkungan kerja (X1), maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,201 poin.
- b2 = koefisien regresi sebesar 0,233 merupakan nilai yang berasal dari variabel kompensasi (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel kompensasi (X2), maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,233 poin.
- b3 = koefisien regresi sebesar 0,235 merupakan nilai yang berasal dari variabel kompetensi (X3) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel kompetensi (X3),

maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,235 poin.

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,805	,794	3,15592

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0.805 Hal ini berarti 80,5% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 19,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

C. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing - masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikan dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikan yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4.786	1.792		2.670	.010
Kompetensi (X3)	.235	.081	.327	2.908	.005
Kompensasi (x2)	.233	.102	.297	2.290	.026
Lingkungan	.201	.074	.329	2.704	.009

Kerja(x1)					
-----------	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2297.181	3	765.727	76.881	.000 ^b
	Residual	557.752	56	9.960		
	Total	2854.933	59			

a. Dependent Variabel: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22

Hasil perhitungan statistic Uji-f pada tabel 4.14 Menunjukkan nilai f hitung sebesar 76,881 setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,76 Dengan signifikansi sebesar 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa f hitung > f tabel (76,881 >2,76 dengan Sig f 0,000 < 0,05), ini berarti bahwa variabel independen Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

D. Dasar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Uji t pada tabel 4.17 untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 2,704, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,670 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,009 < 0,05 artinya secara individual “Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.”

Hal ini sebabkan karena lingkungan kerja merupakan kondisi perusahaan yang berperan penting guna menunjang karyawan dalam membuat suasana lingkungan pekerjaan menjadi lebih kondusif. Semakin baik tata ruang dalam perusahaan maka dapat mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017, Hal. 25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai

individu maupun kelompok. Teori ini sesuai dengan hasil pengujian bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

Hasil ini juga ditunjang dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Purnama Sari (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.” Adapun hasil penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 2,290 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,670 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,026 < 0,05$ artinya secara individual “Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.”

Hal ini disebabkan karena dengan pemberian kompensasi maka karyawan akan semakin termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta dengan demikian dapat meningkatkan pelayanannya kepada perusahaan.

Seperti yang diungkapkan (Hasibuan, 2016, Hal. 118) dimana kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Teori ini sesuai dengan hasil pengujian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

Hasil ini juga ditunjang dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Agus, Firdaus & Rekan (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP).” Adapun hasil penelitiannya bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

F. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,908 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,670 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,005 < 0,05$ artinya secara individual “Variabel Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.”

Hal ini disebabkan karena kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang mengarahkan seseorang kepada hasil atau tujuan yang dicapai, semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan atas pekerjaannya semakin besar peluang bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya dilandasi keterampilan dan pengetahuannya.

Seperti yang diungkapkan (Wibowo, 2016, Hal. 271) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Teori ini sesuai dengan hasil pengujian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

Hasil ini juga ditunjang dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Alini Gilang (2018) yang diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori ini sesuai dengan hasil pengujian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara Jakarta. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.
4. Lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

Dari hasil pembahasan dalam penelitian ini penulis dapat memberikan saran atau masukan bagi perusahaan dan juga pembaca karya tulis ini sehingga mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan:

1. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta perlu ditingkatkan lagi dengan pemilihan ruangan yang kondusif sehingga pelaksanaan tugasnya dapat berjalan dengan baik.
2. Kompensasi

Perusahaan agar memperhatikan dalam pemberian kompensasi seperti premi kehadiran dan insentif, agar dengan pemberian kompensasi tersebut bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah sesuai atau tidak sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan. PT. Infomedia Nusantara Jakarta.

3. Kompetensi

Perlunya dilakukan secara rutin untuk mengetahui kompetensi karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Jakarta, terutama yang menyangkut kegiatan pelatihan untuk dapat menambah skill dan upgrade pengetahuan bagi karyawan. PT. Infomedia Nusantara Jakarta sesuai dengan jabatan masing-masing.

4. Kepuasan kerja karyawan

Dalam hal kepuasan kerja, perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan tanggung jawab pegawai dan keadilan dalam penugasan. Hal ini dilakukan untuk kinerja pegawai pada PT, Infomedia Nusantara Jakarta lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anggiat L, Hon WHC, Baait SN. The incidence of low back pain among university students. *Pro-Life*.2018;5(3):677–87.
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Dinus, Riane, Sonny. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Dikabupaten Jayawuaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.

- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Putranto. (2012). Kaya Dengan Bertani Kelapa Sawit. Jakarta: PT. Pustaka Baru.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior 15th ed. New Jersey : Pearson Education, Inc: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2006 : 63). Manajemen sumber daya manusia/ Sondang P. Siagian. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta.
- Schultz, Duane P ;(Sydney Ellen Schultz). (2006). Psychology & Work Today. New Jersey : prentice hall.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Suwatno & Priansa. (2011:163). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.
- Werther Jr, William B dan Keith Davis. dalam Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo (2016), Manajemen Kinerja, Edisi Keli Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi

JURNAL

- M. Hilman Zainuri. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif Vol 3. No. 2
- Purnama Sari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Economix Vol 10. No. 1

- Rifatun Nadhiyah dan Syahirul Alim. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol 4. No. 4
- Demaz Adithya Widharma. 2021. Pengaruh Lingkungan, Disiplin Karyawan, Stress Kerja dan dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. *Jurnal HUMANIS* Vol 2. No. 2
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta mangutama badung (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2441-2451.
- Nunu Nurjaya. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional* Vol 3. No. 1
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Kusumah, D. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(1), 71-80.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572-1580.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja*, 4(02), 123-136.