

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan

Dewi Andriany^{1)*}

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221
korespondensi : dewiandriany@umsu.ac.id

Abstrak. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, aspek sosial dalam pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan (psikologis) dan kondisi fisik pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Bagian Operasional (Kurir) yang berjumlah 39 orang dan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi tersebut akan diobservasi (penelitian sensus). Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract. Employee job satisfaction is one of the important aspects that need to be considered by the leadership to improve the quality of employees. Factors that can affect job satisfaction include fair and proper compensation programs, social aspects at work, intrinsic factors of work (psychological) and physical conditions of work. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and work environment in increasing employee job satisfaction at PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. This type of research is quantitative descriptive research. The population in this study were all employees of PT. Prime International Repex (Licensee of Federal Express) Operational Section (Courier) totaling 39 people and the sample of this study is that the entire population will be observed (census research). Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results showed first that compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, secondly the work environment had a positive and significant effect on job satisfaction, and thirdly compensation and work environment had a significant effect on job satisfaction

Keywords: Compensation, Work environment, job satisfaction

SNK © 2019 Published by UMSU Press. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan

kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan.

(Sutrisno, 2011) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Sutrisno, 2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, aspek sosial dalam pekerjaan, faktor intrinsik dari pekerjaan (psikologis) dan kondisi fisik pekerjaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Dengan keadilan pembayaran kompensasi pegawai akan merasa cukup dihargai sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai cenderung bekerja lebih baik (Jackson, 2011).

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor untuk menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja didalam perusahaan umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2009). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja.

PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan dipimpin oleh seorang kepala regional yang membawahi beberapa bagian antara lain: bagian penjualan (*sales*), bagian operasional (kurir) dan bagian umum. Penelitian ini berfokus pada karyawan yang berada pada bagian operasional (kurir) sebanyak 39 orang karyawan yang terdiri dari 32 orang karyawan tetap dan 7 orang karyawan kontrak.

Pihak perusahaan khususnya menambah jumlah karyawan pada bagian operasional (kurir) untuk memenuhi target pengiriman barang kepada konsumen dan memberhentikan karyawan yang tidak memenuhi target perusahaan khususnya sejak adanya perubahan manajemen dan pemindahan kantor PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. Perubahan manajemen dan pemindahan kantor ini dikarenakan adanya perbedaan lokasi dan kapasitas bandara Kuala Namu di Deli Serdang yang lebih kompleks prosedurnya dibandingkan dengan bandara Polonia di Medan.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Keluar dan Masuk Pada Bagian Operasional (Kurir) PT.Repex Perdana Internasional Medan Tahun 2015 dan 2016

Bln	Tahun 2015			Tahun 2016		
	masuk	keluar	Jlh	masuk	keluar	Jlh
	Org	Org	org	Org	Org	Org
1	-	-	38	1	1	37
2	-	-	38	-	1	36
3	3	1	40	5	-	41
4	-	-	40	-	1	40
5	-	1	39	4	1	43
6	2	-	41	-	1	42
7	-	-	41	-	1	41
8	-	2	39	-	2	39

9	-	-	39	-	-	-
10	-	1	38	-	-	-
11	-	-	38	-	-	-
12	-	1	37	-	-	-
Total	5	6	37	10	8	39

Sumber : Bagian Umum PT.Repex Perdana Internasional Medan, 2016.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan yang masuk. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan menurun, salah satunya dikarenakan perusahaan memberikan hukuman berupa denda kepada kurir yang tidak dapat memenuhi target waktu pengiriman, khususnya target *midday pick up* yaitu pengiriman barang sebelum pukul 12.00 wib.

Tabel 2 Target dan Realisasi Pengiriman PT.Repex Perdana Internasional Medan

Keterangan	Tahun 2015 (Januari-Desember)		Tahun 2016 (Januari-Desember)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
<i>Midday pick up</i>	100%	89%	100%	80%
<i>Next day pick up</i>	100%	95%	100%	91%
<i>Economy pick up</i>	100%	97%	100%	95%

Sumber : Bagian Umum PT.Repex Perdana Internasional Medan, 2016.

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan operasional (kurir) PT.Repex Perdana Internasional Medan adalah gaji dan insentif yang diterima setiap bulan. Jumlah gaji yang diterima karyawan tetap lebih besar daripada karyawan kontrak meskipun memiliki bagian pekerjaan yang sama. Jumlah insentif yang diterima karyawan tetap dan kontrak ditentukan dari jumlah barang yang dapat diantar kurir kepada konsumen.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) pada bagian Operasional (Kurir) yang berjumlah 39 orang dan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi tersebut akan diobservasi (penelitian sensus) serta menggunakan analisis data regresi berganda.

HASIL

Petunjuk Penulisan Tabel Dan Gambar (sub judul 12 pt bold)

Hasil Uji-t

**Tabel 5 Uji-t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-3,921	9,431	-,416	,680
	Kompensasi	,909	,232	3,917	,000
	Lingkungan Kerja	1,225	,192	6,372	,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5 persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = -3,921 + 0,909 X_1 + 1,225 X_2$$

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.909 dengan tanda positif (+) yang menunjukkan hubungan searah, artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang juga meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 1,225 dengan tanda positif (+) yang menunjukkan hubungan searah, artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil Uji-f

The simultaneous influence of promotion variable and word of mouth (WOM) on purchasing decision on multiple linear regression analysis can be seen in Table 4:

**Tabel 6 Hasil Uji-f
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2480,459	2	1240,23	38,582	,000 ^b
Residual	1157,233	36	32,145		
Total	3637,692	38			

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 38,582 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 38,582 lebih besar daripada F_{tabel} yaitu **3,26**. Ketentuan dari tabel F diperoleh dari Jumlah sampel dikurangi

dengan jumlah variabel yaitu $df_2 = n - k = 39 - 3 = 36$, dan jumlah variabel dikurangi dengan 1, sehingga diperoleh $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$. Dan hasil yang diperoleh dari tabel F sebesar **3,26**. Dengan demikian secara serempak kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 7 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,664	5,670

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Nilai R sebesar 0,826 berarti hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kurir PT. Repex Perdana (Feddex) sebesar 82,6% artinya hubungannya sangat erat.

Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,664 atau 66,4% yang menunjukkan kemampuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi atau pengaruhnya yang terjadi pada kepuasan kerja 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, promosi jabatan, dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa pertanyaan pertama dan kedua memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,15 yang termasuk katagori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa indikator gaji yang diterima oleh kurir PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) yang berjumlah 39 orang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan pembayarannya selalu tepat waktu setiap bulannya. Namun untuk pertanyaan keempat memiliki nilai mean terendah sebesar 2,74 yang termasuk katagori kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa indikator insentif yang diterima oleh kurir PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) yang berjumlah 39 orang tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan, yang disebabkan adanya selisih perhitungan antara kurir dan bagian administrasi kantor. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sopiah, 2013) yang menyatakan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian (Yasa, 2014) menunjukkan secara langsung signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi sebesar 50,2%.

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa pertanyaan ketiga memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,21 yang termasuk katagori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

indikator peralatan kerja yang diterima oleh kurir PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) sesuai dengan standar perusahaan seperti jaket, sarung tangan, helm, *box*, alat tulis, *name tag*, baju seragam, dan *handphone*. Namun untuk pertanyaan ketujuh memiliki nilai mean terendah sebesar 3,03 yang termasuk katagori kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa indikator hubungan sesama rekan kerja khususnya antar kurir kurang harmonis, yang disebabkan karena masalah pembagian wilayah kerja yang dianggap sebagian kurir kurang adil. Hal ini sejalan dengan penelitian (Raziq & Mulabakhsh, 2015) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Anas, 2013) menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa pertanyaan kedua memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,23 yang termasuk katagori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pekerjaan yang secara mental menantang, yang membuktikan bahwa kurir PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) dapat mengembangkan kemampuan yang ia miliki seperti menyusun jadwal pengantaran barang yang efektif dan efisien. Namun untuk pertanyaan kesepuluh, ketujuhbelas, dan kesembilanbelas memiliki nilai mean terendah sebesar 2,74 yang termasuk katagori kurang setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebijakan promosi yang dianggap adil dianggap sebagian besar kurir PT. Repex Perdana Internasional tidak memuaskan dikarenakan jenjang karir untuk kurir hanya terdiri dari kurir kontrak, kurir tetap, dan kurir tetap senior. Sedangkan untuk indikator koordinasi kerja antar unit kerja dianggap kurir PT. Repex Perdana Internasional kurang baik, hal ini dikarenakan sebgai kurir memiliki perselisihan dengan bagian administrasi terkait selisih perhitungan insentif. Untuk indikator dukungan kerja antar unit kerja khususnya dukungan kerja antar kurir yang tidak memuaskan, hal ini disebabkan karena sebgai kurir bersaing dengan kurir lainnya untuk mencapai target kerja yang dianggap pembagian wilayah kerjanya yang tidak merata. Hal ini sejalan dengan penelitian (Permatasari, 2014) menunjukkan secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara serempak terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam (Parvin & Kabir, 2011) menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

REFERENSI

- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Jackson, S. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Parvin, M. ., & Kabir, M. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of the pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9),

113–123.

- Permatasari, A. U. N. (2014). Pagaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Raziq, & Mulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. (2013). The Effects of Compensation Towards Job Satisfaction and Job Performance of Employees Syariah Banks in Malang, Indonesia. *International Journal of Learning and Development*, 3(2).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Ddaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yasa, I. P. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3).