

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI DEPARTEMEN SPINNING 5B PT. DHANARMAS CONCERN TAHUN 2016

Ilham Hidayat

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana
yamikazeilham@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dhanarmas Concern.

Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan subjek sampel dari keseluruhan populasi karyawan PT. Dhanarmas Concern. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dan analisis datanya menggunakan analisis path.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun dari perhitungan analisis jalur, didapat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,166 serta pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,743 dan nilai epsilon sebesar 0,356. Maka didapat persamaan analisis path : $Y = 0,166X_1 + 0,743X_2 + 0,356$. Maka didapatkan hasil 5,98% total pengaruh dari lingkungan kerja, serta 58,42% total pengaruh dari kompensasi. Dengan demikian total keseluruhan pengaruh sebesar 64,4% dan 35,6% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya.

Permasalahan mengenai lingkungan kerja di PT. Dhanarmas Concern diantaranya :

- a. Keadaan pabrik yang menjadikan kapas sebagai bahan baku utama membuat benang dimana semua itu diolah dari unit per unit kerja di mulai dari back proses hingga pemackingan benang yang akan di jual nantinya atau di kirim ke

departemen weaving untuk di jadikan kain jadi mentah. Bahan baku kapas yang sangat rapuh dan rentan beterbangan ketika ada angin dari blower yang mengakibatkan udara di sekitar area produksi kotor karena fly waste (kapas terbang) menyebabkan batuk, bersin dan pengap ketika berada di area produksi apabila tidak memakai masker.

- b. Area kerja yang ditinggalkan setelah melakukan pekerjaan oleh maintenance kadangkala kotor dimana masih berserakan sampah lap dan oli yang menetes dilantai.
- c. Hubungan antara karyawan dengan karyawan menjadi faktor lain yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi menurun. Ucapan dan tingkah laku yang di perlihatkan oleh karyawan terhadap karyawan lain yang dia tidak sukai menjadi sorotan penting yang membuat ketidaknyamanan dan mengakibatkan karyawan tersebut mengundurkan diri karena mental yang sangat minim yang ia punya.

Lalu ada permasalahan yang menyangkut dengan kompensasi baik kompensasi finansial ataupun non finansial, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

Jika di lihat dari segi upah, Pt. Dhanarmas Concern mengupah karyawannya sesuai dengan ketentuan UMR pemerintah untuk daerah Kab. Bandung. Akan tetapi itu berlaku untuk karyawan yang sudah 1 tahun bekerja, yakni karyawan yang sudah melewati masa *on job training* (OJT), *training* magang, lalu ke kontrak. Upah yang di terima pun bertahap dari OJT, magang training hingga kontrak. Namun, kompensasi selain upah seperti uang jabatan, uang masa kerja, absen, dan cuti tidak di berikan, itu hanya untuk karyawan berstatus karyawan tetap. Maka dari itu, untuk karyawan yang tidak memiliki kesabaran cenderung ingin upah langsung sama dengan yang lain yang sudah jadi karyawan tetap dan karyawan kontrak.

b. Kompensasi Non Finansial

Di PT. Dhanarmas sendiri, hanya sedikit kompensasi non finansial yang di berikan kepada karyawannya. Untuk karyawan kontrak, meski sudah memiliki masa kerja yang lama tidak di berikan cuti. Apalagi seperti fasilitas liburan ketika libur panjang diadakan. Mess pun diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan dan rumahnya jauh. Inventaris lain juga tidak di berikan kepada semua karyawan, seperti kunci-kunci dan *toolkit* lain untuk *maintenance*. Yang di berikan hak inventaris hanya untuk kepala regu saja.

KAJIAN PUSTAKA

A. Lingkungan kerja

Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

B. Kompensasi

Anwar Prabu (2013:83) mengemukakan bahwa kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan dan keseimbangan perhitungan sebagai sesuatu yang sebanding.

Menurut Dessler (2015), kompensasi dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kompensasi finansial

Yang diberikan secara langsung yaitu dapat berupa gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung yaitu berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi non finansial

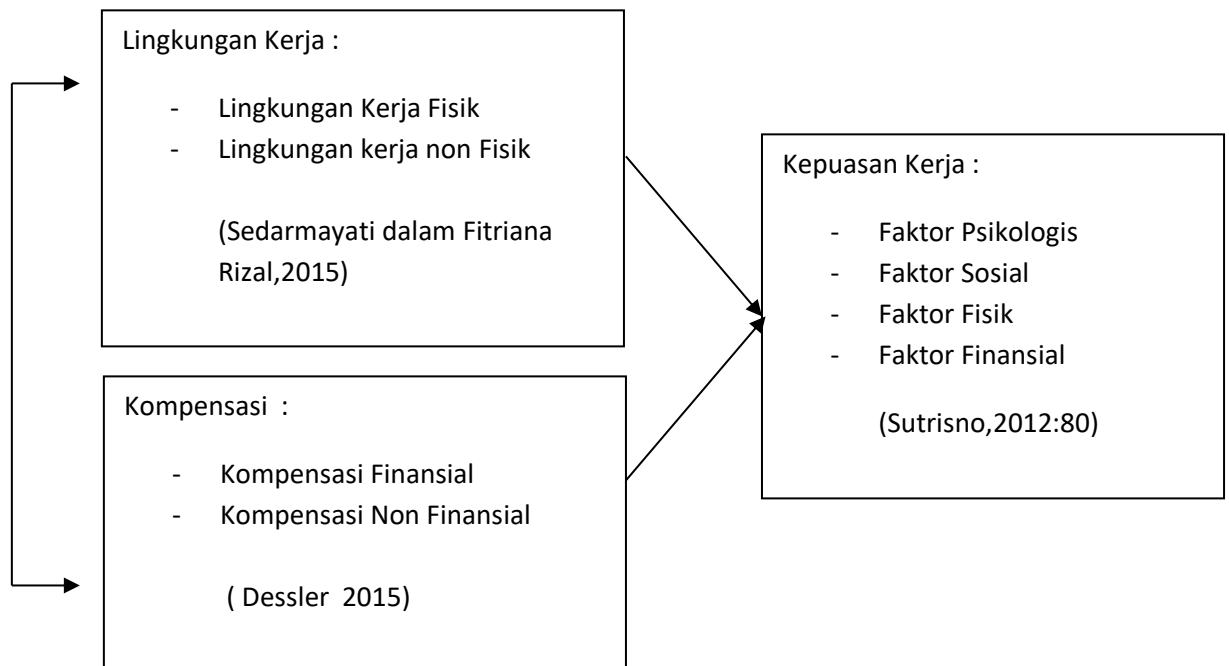
Seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih sesuai, tanggung

jawab dengan pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif, sehat, nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain sebagainya.

C. Kepuasan kerja

Sutrisno (2012:75) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS



Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada departemen spinning 5b di PT. Dhanarmas concern sudah baik.
2. Kompensasi pada departemen spinning 5b di PT. Dhanarmas Concern sudah baik.
3. Kepuasan kerja pada departemen spinning 5b di PT. Dhanarmas concern sudah baik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di departemen spinning 5b PT. Dhanarmas Concern.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di departemen spinning 5b PT. Dhanarmas Concern.
6. Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di departemen spinning 5b PT. Dhanarmas Concern.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian ini populasi karyawan di PT. Dhanarmas Concern berjumlah 285 orang dan diambil sampel sebanyak 75orang didapat dengan cara :

Populasi yang diambil sebanyak 285 orang, ketidak akuratan yang diambil adalah 10% berdasarkan perhitungan rumus diatas didapat jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{285}{(285) \cdot 0,10^2 + 1}$$

$$n = \frac{285}{2,85 + 1}$$

$$n = \frac{285}{3,85}$$

$$n = 74,02597403 \approx 75$$

Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penelitian lapangan yaitu dengan cara observasi dan memberikan kuestioner kepada responden. Observasi yang dilakukan untuk mendapatkan data akurat dari perusahaan langsung dan kuestioner dilakukan untuk mendapat data yang langsung dan akurat dari responen atau karyawan dari perusahaan.
2. Penelitian kepustakaan yaitu dengan cara membaca, mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan variabel dari penelitian dan masalah yang ada di dalam penelitian. Selain dari buku, dapat juga mempelajari jurnal-jurnal yang pernah dibuat oleh peneliti lain dan masalahnya sama.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen metode kuesioner. Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal lain yang ia ketahui. Kuesioner sendiri dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen. Jadi dalam menggunakan metode kuesioner instrumen yang dipakai adalah kuestioner.

A. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh *pearson*, yang dikenal dengan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dengan pengertian :

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : nilai responden

X : Skor item tertentu

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu dan juga dapat dipercaya.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

S_j = varians responden untuk item I

S_x = jumlah varians skor total

B. Metode Analisis

1. Analisis jalur (*path analysis*)

Model *path analysis* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Teknik analisis jalur dipakai untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X₁ dan X₂ terhadap Y. Dalam penelitian sosial tidak semata-mata hanya mengungkapkan hubungan variabel sebagai terjemahan statistik dari hubungan antara variabel alami, tetapi terfokus pada upaya untuk mengungkapkan hubungan kausal antar variabel.

2. Uji Hipotesis

2.1 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel terikat secara individu untuk setiap variabel.

2.2 Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurun tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Analisis Jalur

Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien korelasi product moment dengan menggunakan program IBM SPSS versi 20, sebagai berikut :

		Lingkungan kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Lingkungan_kerja	Pearson Correlation	1	.261*	.360**
	Sig. (2-tailed)		.024	.001
	N	75	75	75
Kompensasi	Pearson Correlation	.261*	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.024		.000
	N	75	75	75
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.360**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keeratan hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi ($r_{x_1x_2}$) adalah sebesar **0.261** yang berarti hubungan antara variabel X_1 dan X_2 Bisa dikatakan rendah karena memiliki nilai diatas 0.2, yang nantinya akan digunakan dalam perhitungan Koefisien Determinasi (KD) untuk menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel penyebab ke variabel akibat.

Berdasarkan perhitungan dengan *software* SPSS ver 21 dapat diketahui bahwa hasil koefisien jalur adalah sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.471	4.157		1.316	.192
1 Lingkungan_kerja	.171	.075	.166	2.286	.025
Kompensasi	.762	.075	.743	10.202	.000

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Nilai *Standardized Coefficients Beta* pada masing-masing variabel sebesar 0,116 dan 0,743 menunjukkan nilai koefisien jalur dari lingkungan kerja ($P_{YX_1} = 0,116$) dan kompensasi ($P_{YX_2} = 0,743$) terhadap kepuasan kerja karyawan.

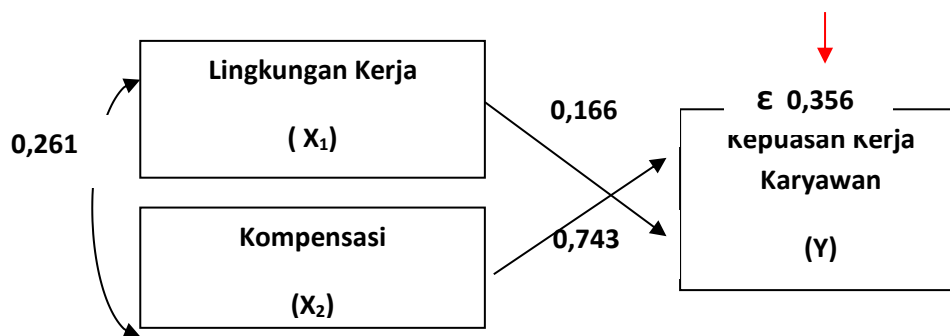
**Koefisien Determinasi
Nilai Besaran Pengaruh Simultan**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.634	2.98345

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_kerja

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga terlihat bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,644 atau 64,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,356 atau 35,6% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian.



Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa dari total kontribusi yang diberikan dari kedua variabel eksogen terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,644 atau 64,4% ternyata sebesar 0,166 atau 5,98% diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) selanjutnya diikuti oleh kompensasi (X_2) sebesar 0,743 atau 58,42% sedangkan sisanya sebesar 0,356 atau 35,6% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

B. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Menggunakan Nilai F (Anova)

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1160.115	2	580.057	65.168	.000 ^b
Residual	640.872	72	8.901		
Total	1800.987	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_kerja

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 65,168 dengan *p-value* (*sig.*) = 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = (n-k-1) = 72$, maka di dapat $F_{tabel} = 3,12$. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($65,168 > 3,12$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya

secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dhanarmas Concern.

1.1 Hipotesis P_{YX1}

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.471	4.157		1.316	.192
1 Lingkungan_kerja	.171	.075	.166	2.286	.025
Kompensasi	.762	.075	.743	10.202	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 2,286 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,025. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,286 > 1,993$) dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dhanarms Concern.

1.2 Hipotesis P_{YX2}

Dari hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 10,202 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($10,202 > 1,993$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dhanarmas Concern.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dhanarmas Concern, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT Dhanarmas Concern cukup baik, namun masih ada yang hal-hal yang masih perlu diperbaiki, seperti, penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan,dekorasi, keamanan, pengawasan, kenyamanan, dan hubungan di tempat kerja yang masih dijadikan suatu kendala dalam bekerja oleh beberapa karyawan.
2. Kompensasi pada PT Dhanarmas Concern cukup baik, namun masih ada beberapa yang harus diperbaiki, seperti perusahaan memberikan gaji pokok sesuai UMR yang lama karena ketentuan jangka waktu nya sesuai peraturan perusahaan, tunjangan-tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan, serta fasilitas yang diberikan masih kurang memadai.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Dhanarmas Concern, termasuk dalam katagori cukup puas, namun masih ada yang harus diperbaiki seperti tidak adanya sarana untuk mengembangkan bakat dan keterampilan karyawan, kurangnya kesempatan promosi jabatan, interaksi yang ada diperusahaan terjalin kurang baik dan penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian, dapat terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih kecil daripada kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dhanarmas Concern.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian, dapat terlihat bahwa kompensasi berpengaruh lebih besar daripada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dhanarmas Concern.

6. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Dhanarmas Concern. Ternyata lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh kompensasi yang lebih besar dari lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terbukti dari adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Pada PT Dhanarmas Concern.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan di dasarkan hasil kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik pada PT Dhanarmas Concern, sebaiknya perusahaan memperhatikan semua hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti penerangan yang lebih di perluas jangkauan cahayanya, temperatur yang sesuai dengan standar kebijakan perusahaan yang tidak mengganggu kenyamanan karyawan, tingkat kelembaban dalam ruangan yang stabil, sirkulasi udara yang cukup dan tidak boleh kurang, menetralkan kebisingan dengan memberikan alat pelindung pendengaran (*earplug*), meminimalisir getaran mekanis, menghilangkan bau-bauan yang kurang sedap, menyesuaikan dekorasi area kerja, meningkatkan keamanan, meningkatkan pengawasan, selalu memberikan kenyamanan dalam bekerja, dan menjalin hubungan di tempat kerja yang baik antar karyawan maupun atasan dengan bawahan.
2. Untuk meningkatkan kompensasi agar lebih baik pada PT Dhanarmas Concern, maka sebaiknya perusahaan melakukan pemerataan gaji atau pengikisan waktu gaji sesuai UMR, tunjangan jabatan yang sesuai peraturan, pemberian insentif kepada karyawan, memberikan cuti tahunan kepada karyawan kontrak, tunjangan hari raya sesuai gaji pokok, inventaris yang lengkap, penyuluhan terhadap kegunaan asuransi yang diberikan perusahaan, serta menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar lebih baik pada PT Dhanarmas Concern, diharapkan adanya sarana untuk mengembangkan bakat dan keterampilan karyawan, kurangnya kesempatan promosi jabatan, interaksi yang ada di perusahaan terjalin kurang baik dan penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terbesar kedua terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan lebih baik lagi di PT Dhanarmas Concern agar aspek lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Kompensasi berpengaruh terbesar pertama dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Meskipun begitu, kompensasi harus diperhatikan kembali agar aspek kompensasi dapat lebih baik lagi di PT Dhanarmas Concern.
6. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain lingkungan kerja dan kompensasi. Untuk itu perlu di perhatikan hal-hal lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti budaya organisasi, motivasi, pengembangan karir, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Jurnal :

- Anas, Khaidir. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. Jurnal Manajemenejournal.unp.ac.id
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6, No.2
- Fathonah, Siti dan Ida Utami. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Journal STIE AUB Surakarta
- Fitriana Rizal. 2015. "pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang". *Jurnal online.pdf*.
- Himawan Chandra Hadinata.2014. "pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan genteng masoka kebumen, jawa tengah". *Jurnal online.pdf*.
- Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)*. Jurnal Manajemen Pemasaran, Vol 5, No 1, April 2010:22-26
- Nathalia, Theodosia C. dan Yustisia Kristiana. 2012. *Job Satisfaction Factors of Shoes Factory Staffs*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.17, No.1
- Oktaviane, Fischa. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pasoka Sumber Karya Padang*. Jurnal Manajemen-ejournal.unp.ac.id
- Putranto, Danang Indra. 2012. *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. 71 Kimia Farma Plant Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic. 1-9
- Sugiyarti, Gita. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA
- Wahyudi, Amin dan Jarot Suryono. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1-14
- Yulharsari, Febrina Dewi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta
- Yusnaena, Erdasti Husni. 2012. *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT HM. Sampoerna Tbk Area Padang*. eJurnal Pelangi STKIP PGRI Sumbar. Vol.4, No.2. ISSN: 2252-7168
<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/431/4/BAB%20III%2C%Yaun.doc> 2012 microsoft word dokumen.
<http://thesis.binus.ac.id/Doc/Bab2Doc/lcm2004-04Bab%202.doc> 2011

PT. Dhanarmas Concern. Jl Tarajusari, kamasan, banjaran. 2016

Sumber Buku :

Anwar Prabu Mangkunegara. Cetakan kesebelas 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung.

Gary Dessler 14th ed. 2015. "Human Resource Management (edisi bahasa indonesia). Florida: International University.

Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2011. Cara Menggunakan dan Memaknai *Path Analysis* (analisis jalur).

Suharsimi Arikunto. 2013. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Taktik". Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia., Jakarta, Kencana Prenada Media Group.