



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT BTS LOGISTICS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

REZA ANANDA ABDI PANE

NPM : 1925310166

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REZA ANANDA ABDI PANE
NPM : 1925310166
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
BTSA LOGISTICS MEDAN

Medan, Juni 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi, M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM, CIQnR, CDMP)

PEMBIMBING II

(CAHYO PRAMONO, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : REZA ANANDA ABDI PANE
NPM : 1925310166
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BTS LOGISTICS MEDAN

Medan, Juni 2021

KETUA

(MESRA B, SE., MM)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN SE., MM, CIQnR, CDMP)

ANGGOTA II

(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

ANGGOTA III

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA IV

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

Ace siday unj.
tlyan.

20/5 '21. NIP
NS



8/27
70
formono, smpk

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT BTS LOGISTICS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

REZA ANANDA ABDI PANE

NPM : 1925310166

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: REZA ANANDA ABDI PANE
Tgl. Lahir	: KISARAN / 05 Maret 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925310166
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 127 SKS, IPK 3.32
Nomor	: 082278176708

Yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. B TSA LOGISTICS MEDANO

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 02 November 2020

Pemohon,

(Reza Ananda Abdi Pane)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan



(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Cahyo Pramono, SE., MM)

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

- Nama : REZA ANANDA ABDI PANE
- NIM : 1925310166
- Alamat/Tgl. Lahir : KISARAN / 05 Maret 1997
- Alamat : Jl. Marelan 2 Lk. 27
- HP : 082278176708
- Orang Tua : ABDILLAH SAUFI PANE/NURIMAH
- Majalah : SOSIAL SAINS
- Program Studi : Manajemen
- Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. B TSA LOGISTICS MEDAN

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada pihak lain. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Sehingga surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 08 Juni 2021
 Surat Pernyataan



REZA ANANDA ABDI PANE
 1925310166

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : REZA ANANDA ABDI PANE
Tempat/Tgl. Lahir : KISARAN / 05 Maret 1997
Nama Orang Tua : ABDILLAH SAUFI PANE
N. P. M : 1925310166
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082278176708
Alamat : Jl. Marelan 2 Lk. 27

Sangat bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. B.TSA LOGISTICS MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



REZA ANANDA ABDI PANE
1925310166

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reza Ananda Abdi Pane
NPM : 1925310166
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BTSA Logistics Medan

Dengan ini menyatakan, bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri, dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan hak izin bebas hak Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/format, mengolah, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab. dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Reza Ananda Abdi Pane

NPM : 1925310166

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reza Ananda Abdi Pane
NPM : 1925310166
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Reza Ananda Abdi Pane

NPM : 1925310166

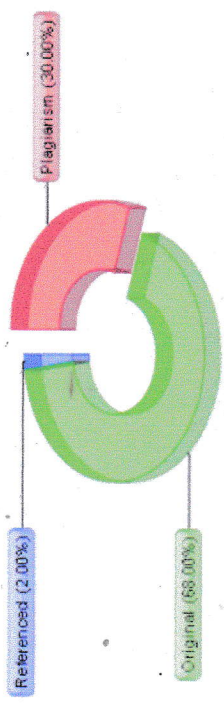
Analyzed document: REZA ANANDA ABDI PANE_1925310166_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite Detected language
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 44

1. <https://www.booking.com/hotel/indonesia/near-universitas-pembangunan-panca-budi-medan.html?aid=1636199>



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : REZA ANANDA ABDI PANE
NPM : 1925310166
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Cahyo Pramono, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BTSA Logistics Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Januari 2021	Acc Sempro	Disetujui	
03 Juni 2021	Acc	Disetujui	
14 Juli 2021	Acc	Disetujui	

Medan, 08 November 2021
Dosen Pembimbing,

Cahyo Pramono, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : REZA ANANDA ABDI PANE
 NPM : 1925310166
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BTSA LOGISTICS MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 Januari 2021	acc sempro bab 1 -3	Disetujui	
03 Juni 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
02 Juli 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 06 Juli 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4312/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : REZA ANANDA ABDI PANE
N.P.M. : 1925310166
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 03 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015




UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

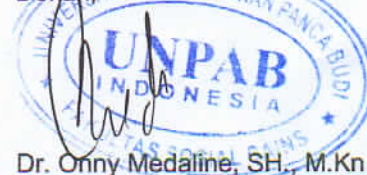
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM, CIQNR, COMP.
 Dosen Pembimbing II : CAHYO PRANONO, SE., MM
 Nama Mahasiswa : REZA ANANDA ABDI PANE
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310166
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
 PT. BTSA LOGISTICS MEDAN.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18 - 01 - 2021	Perbaiki pada daftar isi, dan Setiap Sub bab. Ganti angka menjadi huruf linat dalam panduan skripsi.	ce	
15 - 02 - 2021	Ubah kata pengantar, perbaiki cara penulisan judul tabel dan sumbernya, perbaiki tabel Operasional variabel yang terpotong.	ce	
24 - 05 - 2021	Perbaiki pengetikan pada daftar pustaka Linat pada panduan, dan pastikan semua sumber maupun referensi sudah dimasukkan	ce	
3/6/2021	Acc sidang meja hijau	ce.	


 Cahyo Pramono, SE, MM.

Medan, 16 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM, CIQNR, CDMP
 Dosen Pembimbing II : CAHYO PRAMONO, SE., MM.
 Nama Mahasiswa : REZA ANANDA ABDI PANE
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310166
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
 PT. BTSA LOGISTICS MEDAN.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05-01-2021	Perbaiki latar belakang masalah, dan masukkan kutipan dari beberapa ahli. Buat tabel penelitian pra-survey.		diperbaiki
08-01-2021	Ubah rumusan masalah Ubah tujuan penelitian		~
12-04-2021	Cari pendapat ahli mengenai indikator dari kepuasan kerja.		~
26-04-2021	Rapikan tabel operasional tabel penelitian.		~
22-05-2021	Perbaiki ketikan pada Sumber tabel di bab IV. dan sesuaikan ukuran tabel		~

Dopiy I

 Nashrudin Setiawan, SE, MM.

Medan, 16 November 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Qnny Medaline, SH., M.Kn

ABSTRAK

Penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT BTSA Logistics Medan, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Selanjutnya, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BTSA Logistics Medan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh sebanyak 94 karyawan operasional sebagai sampel penelitian. Model penelitian yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu, kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu, kepuasan kerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji f dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas yaitu, kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu, kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 76,4%, kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 23,6% dijeaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research is The effect of Leadership, Compensation And Work Environment On Employee Job Satisfaction Case Study At PT BTSA Logistics Medan, this research uses quantitative research type. Furthermore, the population in this study is all employees of PT BTSA Logistics Medan. By using the method of saturated samples as many as 94 operational employees as a research sample. The research model used is Multiple Linear Regression and processed using SPSS version 22. The results of the analysis using the t test can be known that all free variables namely, leadership (X_1), compensation (X_2) and work environment (X_3), partially positively and significantly affect the bound variables namely, employee job satisfaction (Y). Then the results of the analysis using the f test can be known that the three free variables namely, leadership (X_1), compensation (X_2) and work environment (X_3), simultaneously have a positive and significant effect on the bound variables namely, employee job satisfaction (Y). Results using the coefficient of determination is known that 76.4%, job satisfaction can be explained and explained by leadership, compensation and the work environment to employee job satisfaction. While the remaining 23.6% were eliminated by other variables not contained in this research.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Environment and Employee Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	12
F. Keaslian Penelitian	13
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja	15
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
c. Faktor-faktor Yang Menyebabkan Ketidak Puasan Kerja	17
d. Indikator Kepuasan Kerja	18
2. Kepemimpinan	18
a. Pengertian Kepemimpinan	18
b. Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi	19
c. Gaya Kepemimpinan	19
d. Indikator Kepemimpinan	21
3. Kompensasi	22
a. Pengertian Kompensasi	22
b. Tujuan Kompensasi	23

c. Metode Kompensasi	26
d. Cara Penyusunan Kompensasi	26
e. Jenis-jenis Kompensasi	29
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi Finansial Individu	32
g. Prinsip Kompensasi	33
h. Indikator Kompensasi	34
4. Lingkungan Kerja	34
a. Pengertian Lingkungan Kerja	34
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	35
c. Indikator Lingkungan Kerja	35
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Konseptual	43
D. Hipotesis	46
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	48
A. Pendekatan Penelitian	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
1. Lokasi Penelitian	49
2. Waktu Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel	50
D. Jenis dan Sumber Data	51
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	51
1. Variabel Penelitian	51
2. Definisi Operasional	52
a. Variabel Independen	52
b. Variabel Dependen	53
F. Teknik Pengumpulan Data	56
G. Teknik Analisis Data	57
1. Uji Kualitas Data	57
a. Uji Validitas	57
b. Uji Reliabilitas	58
2. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heteroskedastisitas	60
3. Analisis Regresi Linier Berganda	60
4. Uji Hipotesis	61
a. Uji Parsial	61
b. Uji Simultan	61
c. Koefisien Determinasi	62
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Hasil Penelitian	64
1. Deskripsi Objek Penelitian	64
a. Sejarah Singkat PT. BTSA Logistics	64

2. Visi dan Misi Perusahaan	65
a. Visi Perusahaan	65
b. Misi Perusahaan	65
3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	66
a. Struktur Organisasi	66
b. Pembagian Tugas	67
4. Deskripsi Karakteristik Responden	75
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden ...	75
b. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	76
c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden	77
d. Karakteristik Berdasarkan Department Bekerja Responden	77
e. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden ...	78
f. Karakteristik Berdasarkan Pendapatan Responden	79
5. Uji Kualitas data	85
a. Uji Validitas	86
b. Uji Reliabilitas	89
6. Uji Asumsi Klasik	90
a. Uji Normalitas	90
b. Uji Multikolinieritas	92
c. Uji Heteroskedastisitas	93
7. Uji Regresi Linier Berganda	94
8. Uji Hipotesis	96
a. Uji Parsial	96
b. Uji Simultan	97
c. Uji Koefisien Determinasi	98
B. Pembahasan	99
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	100
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	100
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...	101
4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	102
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja	3
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kepemimpinan	5
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Kompensasi	7
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 <i>Schedule</i> Penelitian	49
Tabel 3.2 Rincian Jumlah Karyawan	50
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	54
Tabel 3.4 Skala Likert	57
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	75
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden	76
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden	77
Tabel 4.4 Karakteristik <i>Department</i> Responden	78
Tabel 4.5 Karakteristik Lama Bekerja Responden	78
Tabel 4.6 Karakteristik Pendapatan Responden	79
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan.....	80
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Kompensasi	81
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.11 Uji Validitas Kepemimpinan	86
Tabel 4.12 Uji Validitas Kompensasi	87
Tabel 4.13 Uji Validitas Lingkungan Kerja	87
Tabel 4.14 Uji Validitas Kepuasan Kerja	88
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.16 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	92
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas	93
Tabel 4.18 Uji Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.19 Uji Parsial	96
Tabel 4.20 Uji Simultan	98
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bentuk-bentuk Kompensasi	31
Gambar 2.2 Faktor-faktor yang Menentukan Kompensasi	32
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	66
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram	90
Gambar 4.3 Uji Normalitas P-Plot	91
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	94

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BTSA Logistics Medan.** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E, S.Psi. M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM, CIQnR, CDMP selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang telah banyak membantu, memberikan masukan dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
5. Bapak Cahyo Pramono, SE., MM selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah banyak membantu memberikan masukan dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis.

6. Pimpinan, HRD dan seluruh karyawan PT BTSA Logistics Medan yang telah banyak membantu, serta memberikan informasi bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Istri saya, Purnama Sari Hasibuan S.E yang selalu menemani, memotivasi dan selalu mendukung saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Kedua orang tua dan keluarga besar saya, yang selalu memberikan doa, dan dukungan serta kasih sayang dan perhatiaannya.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, namun ini semua semata-mata karena keterbatasan penulis, dan penulis mohon maaf apabila dalam penyajian skripsi ini terdapat kesalahan dan kehilafan.

Medan, Juni, 2021



Reza Ananda Abdi Pane

NPM : 1925310166

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dijalankan untuk menciptakan keuntungan yang maksimal, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk dapat menyediakan atau memproduksi barang atau jasa yang dapat melayani permintaan konsumen. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan berbagai macam teknologi serta peralatan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Menurut Werther dan Davis (2019:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, tetap perusahaan harus bisa memberikan rasa kepuasan kerja kepada para karyawannya. Mengingat sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan.

Faktor kepuasan kerja menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi, jadi kepuasan kerja

menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja menjadi unsur yang sangat penting di dalam organisasi maupun didalam perusahaan, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerja, seperti semangat, rajin, disiplin dan lain sebagainya. Menurut Robbins (2019:75), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan tidak merasakan kepuasan di dalam bekerja maka akan memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut. Tentu hal ini dapat mengakibatkan terganggunya kinerja perusahaan karena perusahaan mau tidak mau harus mencari karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar. Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan di dalam bekerja. Diantaranya kepemimpinan yang dijalankan dengan baik, kompensasi yang sesuai, dan lingkungan kerja yang aman serta nyaman.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BTSA Logistics Medan, merupakan salah satu perusahaan ekspedisi terbesar di kota medan. PT. BTSA Logistics Medan memiliki empat department yaitu *Domestic, Export, Import dan Trucking*. yang berlokasi di Jl. William Iskandar Komplek MMTC Medan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat kondisi yang sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT. BTSA Logistics Medan, maka penulis melakukan pra-survey penelitian dengan menyebar kuesioner yang meliputi beberapa indikator dalam kepuasan kerja karyawan.

Adapun penyebaran kuesioner sementara ini ditujukan kepada 30 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel berikut :

Tabel : 1.1. Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Setuju (%)		Tidak Setuju (%)		
1	Sikap yang ada pada pemimpin saya dapat dijadikan panutan oleh bawahan	17	56,7 %	13	43,3 %	30
2	Saya merasa penempatan kerja saya sudah sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki.	18	60,0 %	12	40,0 %	30
3	Saya merasa berat/ ringannya pekerjaan sesuai dengan keahlian teknis masing-masing karyawan.	19	63,3 %	11	36,7 %	30
4	Saya merasa upah atau gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya	14	46,7 %	16	53,3 %	30
5	Saya merasa suasana lingkungan di tempat saya bekerja sudah aman dan nyaman	18	60,0 %	12	40,0 %	30
6	Saya merasa peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan sudah baik dalam menunjang kegiatan pekerjaan saya	9	30,0 %	21	70,0 %	30

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Tahun 2021

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan terbilang rendah. Hal itu dapat dilihat dengan banyaknya karyawan yang cenderung memberikan jawaban tidak terlihat bahwa para karyawan masih banyak yang merasa apa yang mereka peroleh dari perusahaan masih belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Seperti upah atau gaji, sebagian besar karyawan merasa upah yang mereka peroleh belum sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja yang mereka hasilkan untuk perusahaan. Berikutnya dalam hal peralatan dan perlengkapan

kerja, sebagian besar karyawan menilai bahwa perusahaan masih minim dalam memenuhi peralatan dan perlengkapan kerja untuk membantu kelancaran pekerjaan para karyawan. Seperti printer, *handphone* untuk karyawan yang berada di kantor, dan alat pelindung diri (APD) untuk para karyawan yang bekerja di lapangan.

Menurut Robbins (2015:170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun juga berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama kepada masing-masing karyawan.

Terdapat beberapa faktor diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan, Menurut Blanchard dan Hersey (2019:214), mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tersebut. Kepemimpinan memiliki peran yang *sentral* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kepuasan karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan di dalam sebuah perusahaan. Apabila fungsi kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi.

Sebaliknya apabila di dalam perusahaan terdapat pemimpin yang tidak menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik maka akan dapat memungkinkan turunnya rasa kepuasan karyawan di dalam bekerja.

Pada Tabel 1.2 akan menjelaskan mengenai kepemimpinan di PT. BTSA Logistics Medan, guna memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai fenomena yang terjadi. Hasil penyebaran kuesioner sementara mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel : 1.2. Pra-Survey Variabel Kepemimpinan (X_2)

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Setuju (%)		Tidak Setuju (%)		
1	Pemimpin saya memiliki kemampuan analitis yang baik dalam pemecahan masalah	18	60,0 %	12	40,0 %	30
2	Pemimpin saya dalam memberikan perintah dan tugas selalu memberikan informasi yang jelas dan mudah untuk dipahami	20	66,7 %	10	33,3 %	30
3	Pimpinan Saya memiliki keberanian dalam mengambil keputusan	13	43,3 %	17	56,7 %	30
4	Pimpinan saya memiliki sikap terbuka dalam menerima kritik serta saran dari bawahan.	17	56,7 %	13	43,3 %	30
5	Pimpinan saya memiliki sikap tegas dalam menegakkan peraturan perusahaan	12	40,0 %	18	60,0 %	30

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kepemimpinan yang ada pada PT. BTSA Logistics Medan belum dapat dikatakan baik, terlihat dari beberapa indikator yang menunjukkan rasa kepuasan yang rendah oleh para karyawan dan cenderung kearah penilaian yang negatif , seperti mengenai keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, serta adanya pemimpin yang memiliki sikap kurang

tegas dalam menindak karyawan yang dinilai melakukan kesalahan maupun melanggar peraturan perusahaan.

Menurut Siagian, dalam Elis Eka (2013:6), “Serangkaian penelitian oleh para ahli dan banyak pengalaman praktisi menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dikalangan para bawahan atau karyawan yang ingin dikejar oleh seorang pimpinan”. Maka dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penentu terciptanya kepuasan kerja bagi para karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Andrew F. Sikula (2019:95), menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, memotivasi karyawan, serta mendatangkan rasa kepuasan para karyawan. Sebaliknya jika apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja para karyawan pun akan menurun.

Pada Tabel 1.3 akan menjelaskan mengenai sistem kompensasi yang ada pada PT. BTSA Logistics Medan, guna memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai fenomena yang terjadi. Hasil Pra-survey penyebaran kuesioner mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel : 1.3. Pra-Survey Variabel Kompensasi (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)				Jumlah Responden
		Setuju (%)		Tidak Setuju (%)		
1	Saya merasa puas dengan upah atau gaji yang saya terima saat ini	12	40,0 %	18	60,0 %	30
2	Dengan insentif yang saya terima dapat meningkatkan kualitas kerja saya	14	46,7 %	16	56,3 %	30
3	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan	10	33,3 %	20	66,7 %	30

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa sistem kompensasi yang ada pada PT. BTSA Logistics Medan masih dibawah harapan para karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil Pra-survey penyebaran kuesioner sementara yang dilakukan oleh penulis, sebagian besar karyawan cenderung memberikan jawaban tidak, dari beberapa indikator dalam kompensasi. Seperti puas tidaknya upah, insentif, dan tunjangan yang perusahaan berikan kepada para karyawan.

Kompensasi menjadi faktor penting di dalam mengukur kepuasan kerja karyawan. Menurut Ayon Triyono (2012:109) kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk mempertahankan para karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja.

Selain kepemimpinan, dan kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito dan wendi Amsuri Nasution (2013:7) “mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan”. Setiap organisasi maupun perusahaan haruslah mengusahakan

kondisi lingkungan kerja yang baik untuk para karyawannya, agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan, kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman serta bersih akan membuat karyawan lebih semangat dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang telah diberikan kepadanya. Sebaliknya apabila tidak terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Pada Tabel 1.4 akan menjelaskan mengenai lingkungan kerja di PT. BTSA Logistics Medan, guna memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai fenomena yang terjadi. Hasil Pra-survey penyebaran kuesioner sementara mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel : 1.4. Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)				Jumlah Karyawan
		Setuju (%)		Tidak Setuju (%)		
1	Saya merasa sistem penerangan di ruangan kerja saya sudah nyaman	14	46,7 %	16	53,3 %	30
2	Saya merasa nyaman dengan pewarnaan dinding di ruang kerja saya.	21	70,0 %	9	30,0 %	30
3	Saya merasa kebersihan selalu terjaga di lingkungan kerja	18	60,0 %	12	40,0 %	30
4	Saya merasa nyaman dengan sistem tata kelola sirkulasi udara (ventilasi), yang ada pada lingkungan kerja saya.	18	60,0 %	12	40,0 %	30
5	Saya merasa lingkungan kerja saya terhindar dari suara kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja	8	26,7 %	22	73,3 %	30
6	Saya merasa keamanan pada lingkungan kerja saya sudah terjaga dengan baik	20	66,7 %	10	33,3 %	30

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. BTSA Logistics Medan masih dirasa kurang memuaskan bagi para karyawan, hal tersebut dapat terlihat pada hasil kuesioner sementara tentang lingkungan kerja, terdapat banyaknya karyawan yang cenderung memberikan jawaban tidak. Seperti sistem penerangan di ruangan kerja yang dirasa kurang baik, dan terdapatnya kebisingan/ suara yang dapat mengganggu konsentrasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kesan aman dan nyaman pada lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kekhawatiran, kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam bekerja. Keamanan dan kenyamanan kerja yang ada pada perusahaan tentunya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika tidak terdapat keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja maka akan berakibat hilangnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

Bentuk kepemimpinan yang dijalankan dengan baik, sistem kompensasi yang tepat dan juga sesuai, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman seharusnya dapat menciptakan rasa kepuasan karyawan di dalam bekerja. Mengingat ke 3 (tiga) variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dede Saepudin (2015), dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oni Jaya”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Postinus Gulo (2017), dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Se-Sleman Timur”, Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan dari hasil pra-survey sementara yang disebar kepada 30 karyawan PT. BTSA Logistics Medan, terlihat beberapa masalah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. BTSA Logistics Medan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dengan judul, **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTSA Logistics Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang merasa pemimpin dalam perusahaan tidak memiliki ketegasan dalam menegakkan peraturan perusahaan.
2. Adanya karyawan yang merasa tunjangan yang mereka terima dari perusahaan masih belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

3. Adanya karyawan yang merasa terganggu dengan adanya suara kebisingan pada lingkungan kerja perusahaan, yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.
4. Adanya karyawan yang merasa peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan masih minim atau belum memadai.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan mendalam, maka penulis membatasi hanya meneliti 3 (tiga) faktor yang menjadi kepuasan kerja karyawan, antara lain yaitu : kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pada PT. BTSA Logistics Medan, dan diambil populasi sebanyak 94 orang yang terdiri dari karyawan operasional.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan ?
2. Adakah pengaruh kompensasi, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan ?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan ?

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan, adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan, adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai syarat kelulusan Strata-1 (S1).

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian ini semoga dapat menjadi referensi dan sumber ilmu bagi mahasiswa/i Universitas Pembangunan Panca Budi Medan berikutnya.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan ataupun saran bagi manajemen di PT. BTSA Logistics Medan yang khususnya berkaitan tentang sumber daya manusia (SDM), yang berkaitan tentang masalah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Taufiq Ihsan, dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan”. Sedangkan penelitian saat ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. BTSA Logistics Medan”.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yang terletak pada :

a. Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu pengawasan dan kompensasi, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 (tiga) Variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dan 1 (satu) Variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

b. Jumlah Observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 30 orang karyawan. Sedangkan pada penelitian kali ini penulis menggunakan 94 Orang karyawan sebagai sampel penelitian.

c. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019. Sedangkan penelitian kali ini dilakukan pada tahun 2020.

d. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan. Sedangkan penelitian kali ini dilakukan pada PT. BTSA Logistics Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja sudah pasti mengharapkan kepuasan dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh para pimpinan organisasi/ perusahaan, sehingga para atasan di sebuah organisasi atau perusahaan harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawannya.

Menurut Handoko (2019:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2018:200), kepuasan kerja adalah suatu kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Menurut Vecchio (2018:200), menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam

organisasi. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2018:205) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Sedangkan menurut Sopiah (2018:206), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan, antara lain :

- a. Promosi
- b. Gaji
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Supervisi
- e. Teman kerja
- f. Keamanan kerja
- g. Kondisi kerja
- h. Administrasi/ kebijakan perusahaan
- i. Komunikasi
- j. Tanggung jawab
- k. Pengakuan
- l. Prestasi kerja
- m. Kesempatan untuk berkembang

c. Faktor-faktor yang Menyebabkan ketidakpuasan kerja

Menurut Caugemi dan Claypool (2019:79), ada beberapa faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, antara lain :

1. Kebijakan perusahaan
2. Supervisor
3. Kondisi kerja
4. Gaji

d. Indikator Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2015), kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yang meliputi beberapa hal, antara lain :

1. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Balas jasa yang adil dan layak
5. Suasana dan lingkungan pekerjaan
6. Peralatan yang menunjang

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, factor pemimpin memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena pemimpin harus mampu memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda.

Menurut Siagian (2019:213), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Menurut Terry (2019:214), menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Bass dan Stogdill (2019:214), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa. Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan suatu hal agar mencapai hasil yang diharapkan.

b. Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Menurut Terry (2019:219), fungsi pemimpin dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu : perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tannenbaum dan Schmidt (2019:221), perilaku kepemimpinan membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratis. Sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut.

Menurut Tohardi (2019:224), ada beberapa gaya kepemimpinan, antara lain, yaitu :

1. Gaya *persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan menggunakan ajakan atau bujukan.

2. Gaya *represif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya *partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya *inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya *investigatif*, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
7. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

8. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan
10. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:189), “ada beberapa indikator di dalam kepemimpinan”, diantaranya :

1. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mentah, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2019:183), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Menurut Dessler (2018:11), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut.

Menurut Singodimedjo (2019:182), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik itu berupa tenaga maupun pengetahuan yang mereka miliki.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya mengakibatkan pindahnya karyawan ke perusahaan yang lebih baik dalam hal pemberian kompensasi.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili (2018:97), menjelaskan bahwa organisasi atau instansi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima gaji secara periodik, berarti pula adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2019:188), ia menjelaskan bahwa ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

c. Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:98), ia menjelaskan bahwa suatu organisasi instansi dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai atau karyawannya menggunakan metode atau cara. Adapun yang lazim, instansi menggunakan metode tunggal dan metode jamak.

1. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan pada ijazah terakhir, dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, gaji pokok seorang karyawan ditentukan dari ijazah karyawan tersebut. Misalnya, lulusan Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi, maka golongannya III-A.

2. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang gaji pokoknya didasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

d. Cara Penyusunan Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili (2018 : 102), menjelaskan bahwa ada beberapa cara dalam penyusunan kompensasi, di dalam suatu organisasi. Hal tersebut dapat ditentukan berdasarkan tiga hal, yaitu :

1. Menurut Prestasi Kerja

Pemberian gaji dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu yang diukur secara kuantitatif. Dapat dikatakan, cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Di samping itu juga, cara ini sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkembang tinggi. Sebaliknya, sangat tidak "*favourable*" bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang berusia agak lanjut. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah borongan.

2. Menurut Lama Waktu Bekerja

Cara seperti ini sering disebut juga sistem upah waktu. Besarnya gaji ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Umumnya, cara ini diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja. Kelemahan model ini adalah mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan. Karena sistem ini tidak membedakan usia, tidak membedakan pengalaman dan kemampuan karyawannya. Kelebihannya yaitu dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan, seperti pilih kasih,

diskriminasi gaji secara periodik, dan tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.

3. Menurut Senioritas

Cara pemberian kompensasi ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi tempat mereka bekerja. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi. Padahal mungkin saja karyawan muda yang justru menonjol kemampuannya. Namun, menurut sistem ini yang lebih senior dapat menjadi pemimpin, yang diperhitungkan dalam sistem ini yaitu lamanya masa kerja karyawan, bukan kemampuan. Dengan sistem seperti ini, karyawan muda yang mempunyai kemampuan yang lebih bagus seakan-akan kurang mendapat kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasinya.

4. Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan gaji karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum). tidak berlebihan, tetapi juga tidak kekurangan. Hal ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempat bekerja.

e. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2018:32) kompensasi dapat terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi langsung : kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung dengan besarnya bobot nilai jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari dua macam :

1. Komponen dasar : kompensasi yang sifatnya tetap, tidak berubah berdasarkan bobot nilai jabatan. Kompensasi dasar terbagi atas dua :

a. Gaji, merupakan kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai dengan status pegawai tetap.

b. Upah, merupakan kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai tidak tetap.

2. Kompensasi variabel : kompensasi yang berkaitan dengan prestasi kerja yang jumlahnya tidak tetap. Kompensasi variabel terdiri dari :

a. Insentif, merupakan tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasi kerjanya diatas standar.

b. Bonus, merupakan suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek.

b. Kompensasi tidak langsung : kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari dua macam, yaitu :

1. Tunjangan : kompensasi tidak langsung, umumnya jumlahnya sama antar pegawai dikarenakan tidak tergantung dengan bobot jabatan.
2. Pelayanan : kompensasi tidak langsung tidak berwujud.

2. Kompensasi Non finansial

Kompensasi yang bukan berupa uang atau satuan moneter lain. Menurut Ivancevich (2018:33), kompensasi itu memiliki beberapa syarat, yaitu :

a. *Adequate*

Kompensasi yang didapat harus sesuai dengan peraturan pemerintah, kemauan buruh, dan tingkat jabatan

b. *Equitable*

Setiap pegawai harus menerima kompensasi yang sesuai dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan yang didapat.

c. *Balanced*

Gaji dan benefit lain yang didapatkan oleh pegawai harus seimbang.

d. *Cost Effective*

Kompensasi harus realistis, artinya harus dengan berapa biaya yang dapat disanggupi perusahaan.

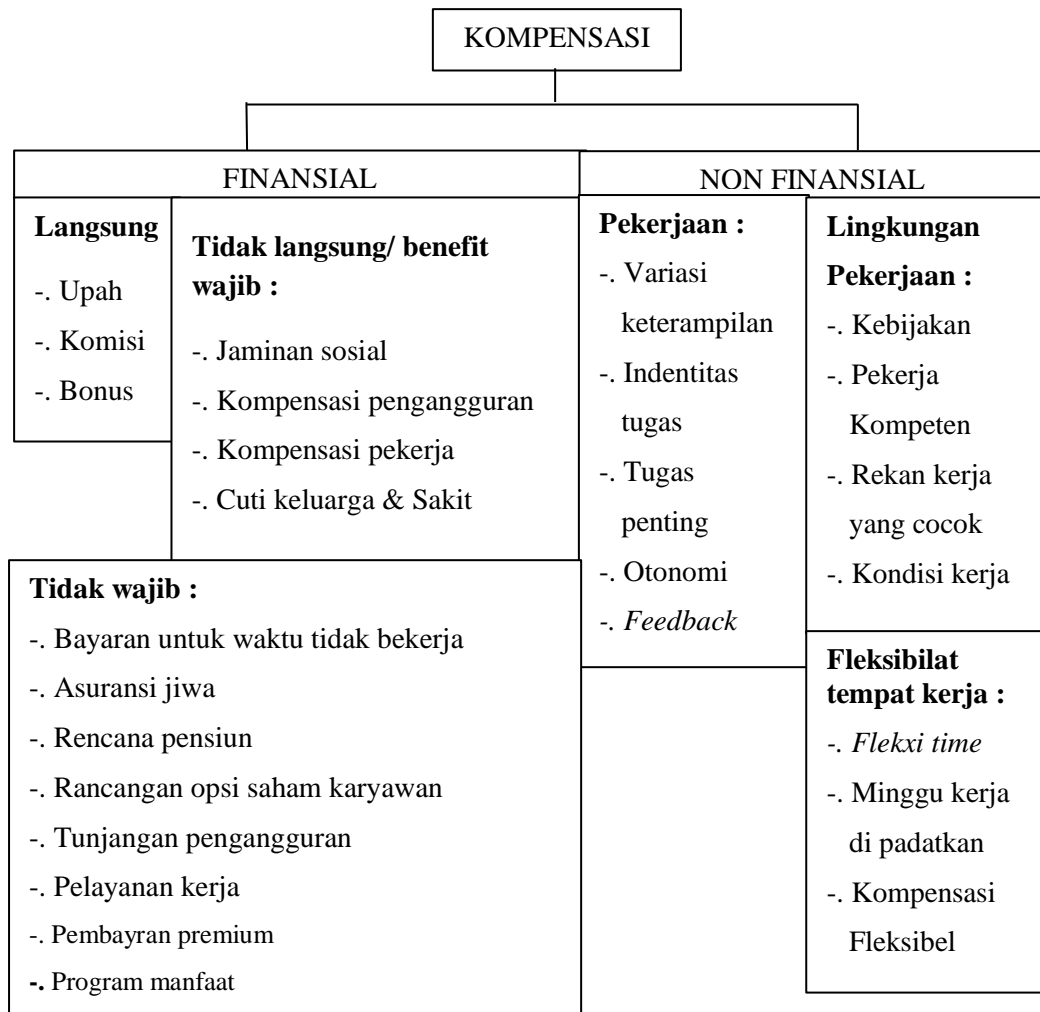
e. *Secure*

Kompensasi harus dapat membantu pegawai agar pegawai merasa aman dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya.

f. *Incentive Providing*

Kompensasi harus dapat menimbulkan dorongan agar hasil kerja yang efektif dan tercapainya produktivitas.

Bentuk-bentuk kompensasi individual menurut Mondy (2018:17), adalah sebagai berikut :



Gambar : 2.1 Bentuk-bentuk kompensasi

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

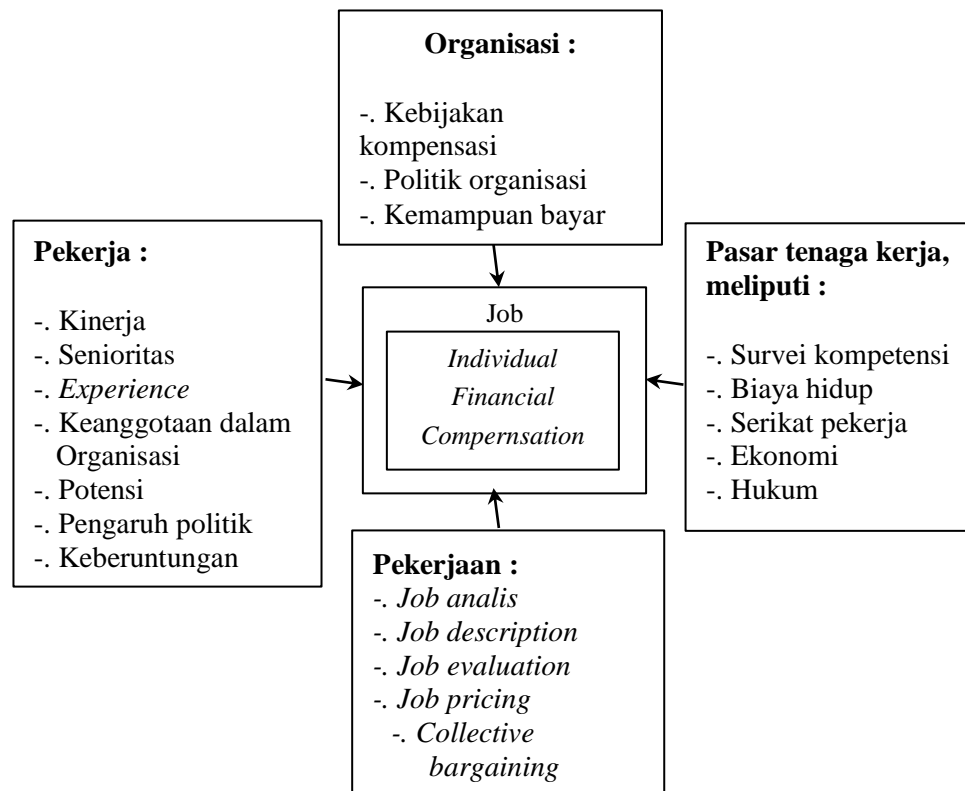
Finansial Individu :

Di dalam menentukan kompensasi materi individu, ada banyak faktor yang menjadi bahan pertimbangan baik dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Menurut Mondy (2018:20),ada beberapa faktor yang menentukan kompensasi finansial individu, antara lain :

1. Organisasi/ perusahaan
2. Pasar tenaga kerja
3. Pekerjaan/ jabatan
4. Pekerja

Faktor diatas dapat digambarkan dalam bagan berikut ini.



Gambar 2.2 Faktor-faktor yang menentukan kompensasi

g. Prinsip Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:36), kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak, serta dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya, supaya balas jasa yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja pegawai. Berikut penjelasannya :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan pemenuhan syarat internal konsistensi. Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, yaitu penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang, dan lain-lainnya.

h. Indikator Kompensasi

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013:4) “menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi (3) tiga, yaitu” :

1. Upah atau gaji

Upah atau gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara bulanan

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting di dalam penilaian kepuasan kerja karyawan. Karena meliputi beberapa aspek seperti peralatan kerja, suasana kerja dan aspek pendukung lainnya.

Menurut Mardiana (2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan para pegawai untuk kerja secara optimal.

Menurut Sedarmayanti (2018:47), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok).

Menurut Sarwono (2018:48), lingkungan kerja adalah tempat kerja pegawai untuk melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja juga turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang telah diberikan kepadanya.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:47), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yakni :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Soekanto dan Indriyo (2018:50), ada beberapa indikator di dalam lingkungan kerja, antara lain :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting didalam suatu kantor atau lingkungan kerja, karena penerangan dapat membantu suatu proses pekerjaan. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketata bukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka bisa lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan, kesalahan dapat dihindarkan. Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi 4 (empat) macam, yaitu :

a. Cahaya langsung

Cahaya ini dipancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila memakai lampu biasa, maka cahaya (yang bersifat sangat tajam) akan menimbulkan bayangan tergas.

b. Cahaya setengah langsung

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu.

c. Cahaya setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung lampu.

d. Cahaya tidak langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja kerja.

2. Pewarnaan

Banyak perusahaan sampai saat ini kurang memperhatikan masalah tata pewarnaan, padahal pengaruh hal tersebut cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi suasana hati manusia. Warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam kantor. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis. (Moekijat, 2018:54).

Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Warna pokok dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) bagian menurut (The Lian Gie, 2018:54), yaitu :

a. Merah

Warna yang menggambarkan panas, kegembiraan, dan kegiatan bekerja. Warna ini merupakan alat untuk merangsang pancaindera dan jiwa agar bersemangat.

b. Kuning

Warna kuning menggambarkan kehangatan. Warna ini merangsang mata dan saraf. Pengaruh mental yang dapat ditimbulkan ialah perasaan riang gembira dan melenyapkan perasaan tertekan.

c. Biru

Warna biru menggambarkan keluwesan dan ketentraman. Oleh karena itu, warna ini mempunyai pengaruh dalam mengurangi ketegangan otot-otot tubuh dan tekanan darah. Warna biru ini juga

merupakan “alat” untuk menimbulkan suasana dingin dan tenang dalam kantor.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

4. Pertukaran Udara

Manusia sebagai makhluk hidup tentu memerlukan kualitas udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. The liang Gie, (2018:56), mengemukakan adapun upaya untuk melakukan pertukaran udara didalam ruang kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mengatur suhu dalam kantor, dengan alat *air conditioning* (AC).
- b. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara (Ventilasi) yang cukup banyak dan terstruktur pada dinding.
- c. Mengatur dengan baik pakaian kerja yang dipakai oleh para pekerja. Selain penggunaan *air Conditioning* (AC), Membuat ventilasi yang cukup, konstruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung memiliki plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik, dari pada plafon yang rendah.

5. Suara/ Kebisingan

Menurut Moekijat (2018:57), dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para karyawan dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, dan bahkan mengakibatkan kesalahan hasil kerja karyawan. Ada 3 (tiga) aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik karyawan pada saat karyawan tersebut berada dalam lingkungan kantor. Contohnya karyawan datang bekerja dengan kendaraan sendiri yaitu, sepeda motor, dan mobil. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan konsentrasi dalam bekerja, dan semangat kerja rendah, yang berakibat kepuasan kerja karyawan akan menurun.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini penulis jelaskan pada Tabel 2.1

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Dede Saepudin, 2015	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oni Jaya	Independen : 1.Kompensasi 2.Kepemimpinan 3.Lingkungan kerja Dependen: Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda, melalui program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oni Jaya secara parsial.
2	Indra Kurniawan, 2011	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Percetakan Menara kodus	Independen : 1.Kompensasi 2.Kepemimpinan 3.Lingkungan kerja Dependen: Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda, melalui program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan Besarnya pengaruh Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 60,1%. hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan 3 faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3	Postinus Gulo, 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan kerja Guru Sekolah Menengah Atas Se- Sleman Timur	Independen : 1.Lingkungan Kerja 2.Kompensasi 3.Kepemimpinan Dependen: Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda, melalui program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.. Kompensasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan Kepemimpinan. Tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.
4	Dewa Cahyadi Indrawan, 2014	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar	Independen : 1.Kompensasi 2.Kepemimpinan 3.Lingkungan kerja Fisik Dependen: Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda, melalui program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel kompensasi, variabel kepemimpinan, serta variabel lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja. Secara parsial pada PT Cargo Asas International.
5	Dana Saputra, 2017	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Persada Nusantara	Independen : 1.Kompensasi 2.Lingkungan kerja Fisik 3.Kepemimpinan Dependen : Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda, melalui program SPSS Versi 18	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

6	Danang Riyanto (2018)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perinco Graha Lestari.	Independen : 1.Kompensasi 2.Lingkungan kerja Fisik 3.Kepemimpinan Dependen: Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda, melalui program SPSS Versi 16	Hasil penelitian menunjukkan Variabel kompensasi (X^1), kepemimpinan (X^2), dan lingkungan kerja (X^3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y),
7	Kadek Sujana (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Putra Bhineka Perkasa Denpasar	Independen : 1.Kompensasi 2.Lingkungan kerja Fisik 3.Kepemimpinan Dependen: Kepuasan Kerja	Analisis regresi berganda, melalui program SPSS Versi 15	Hasil penelitian menunjukkan Variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa, di mana nilai t hitung (6,957) untuk variabel kepemimpinan, nilai t hitung (2,686) untuk variabel kompensasi dan nilai t hitung (2,334) variabel lingkungan kerja, melebihi nilai t tabel (1,671).

Sumber : Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Bass dan Stogdill, 2019:214).

Salah satu faktor kepuasan karyawan di dalam bekerja adalah terletak kepada seorang pemimpin baik di dalam organisasi ataupun perusahaan. Kepemimpinan yang dijalankan dengan baik oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan memiliki rasa kepuasan di dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dede Saepudin (2015) bahwa kepemimpinan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oni Jaya secara parsial, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2019:183) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.

Menurut Handoko (2018:30) Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi yang memadai akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, untuk mencapai prestasi yang diharapkan perusahaan serta dapat meningkatkan kepuasan

karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewa Cahyadi indrawan (2014) bahwa kompensasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cargo Asas International, Denpasar. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:47) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok.

Menurut Sarwono (2018:48) lingkungan kerja adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja juga turut mempengaruhi semangat dan emosi para karyawan yang berdampak terhadap kepuasan karyawan tersebut, yang meliputi faktor-faktor seperti suhu udara, luas ruang kerja dan suara kebisingan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Postinus Gulo (2017) Lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Menengah Atas Se- Sleman Timur.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

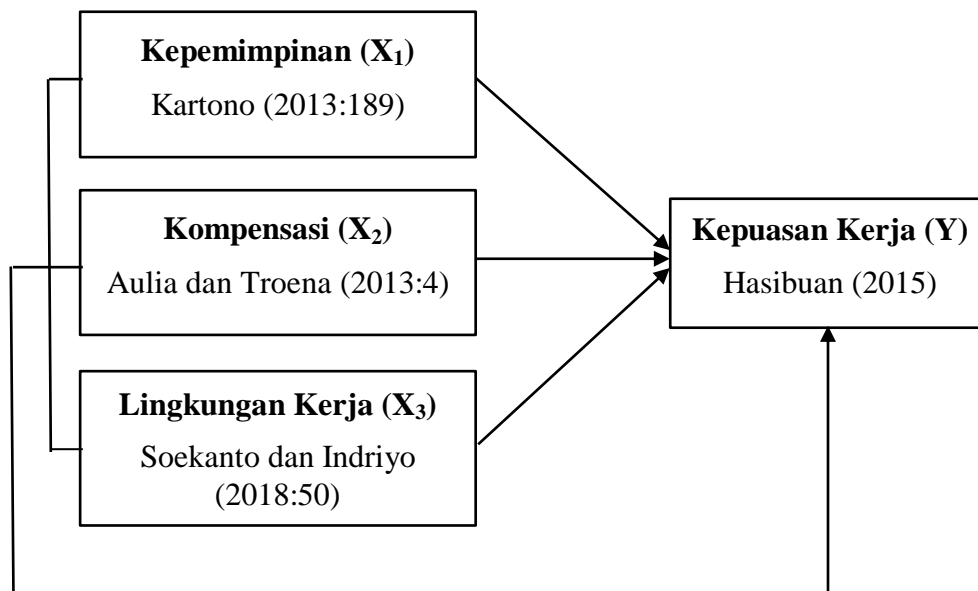
Setiap karyawan tentu menginginkan rasa kepuasan di dalam bekerja, baik itu dari segi kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan di dalam perusahaan ia bekerja. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam penilaian kepuasan

karyawan, kepemimpinan yang dijalankan dengan baik pasti tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggotanya. Kompensasi yang adil dan layak tentu akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan membuatnya merasa puas di dalam bekerja. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta bersih tentu akan memberikan dampak kepuasan kerja kepada karyawan.

Istilah “kepuasan” merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi pasti akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2019:75), karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Dani dalam Rusiadi, (2013:79) “Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya”.

Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, maka penulis membuat hipotesis pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan.
2. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan.

3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan.
4. Diduga kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. BTSA Logistics Medan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2013:13), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:11) “penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. BTSA Logistics Medan, yang beralamat di Jl. William Iskandar, Komplek MMTC No. 84 - 85 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada waktu sebagai berikut :

Tabel 3.1. *Schedule* Proses Penelitian

No	Keterangan	Feb' 20				Mar' 21				Apr' 21				Mei' 21				Jun' 21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal				■																
2	Pengajuan Judul					■															
3	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■									
4	Seminar Proposal												■								
5	Perbaikan/ Acc													■							
6	Pengumpulan Data														■						
7	Pengolahan Data															■	■				
8	Analisa dan Evaluasi																	■			
9	Penulisan laporan																		■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																				■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Mulyatiningsih (2011) “populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki ciri khas tertentu yang bakal diteliti. Populasi bakal menjadi distrik generalisasi benang merah hasil penelitian”.

Adapun yang dijadikan sebagai populasi pada penelitian kali ini adalah karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan, yang berjumlah 94 orang karyawan. Adapun rinciannya terdapat pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.2. Rincian Jumlah Karyawan Pada PT. BTSA Logistics Medan

No.	Department	Jumlah Karyawan
1	<i>Domestic</i>	23 Karyawan
2	<i>Export</i>	26 Karyawan
3	<i>Import</i>	23 Karyawan
4	<i>Trucking</i>	22 Karyawan
Total Karyawan		94 Karyawan

Sumber : HRD PT. BTSA Logistics Medan (2021)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 responden lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (sampel jenuh).

Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi yang ada pada PT. BTSA Logistics Medan, yaitu sebanyak 94 orang karyawan operasional sebagai responden penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Menurut Rusiadi (2016:31), menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal perusahaan. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:172), “sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Data internal yang digunakan dalam penelitian ini berupa data karyawan perusahaan, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Rusiadi (2016:50), variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu : Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3). Serta 1 (satu) variabel terikat yaitu : Kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

a. Variabel Independen (X)

Menurut Rusiadi (2016:50), variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.

1) Kepemimpinan (X_1)

Menurut Bass dan Stogdill (2019:214), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kartono (2013:189), “ada beberapa indikator-indikator di dalam kepemimpinan, diantaranya” :

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

2) Kompensasi (X_2)

Menurut Singodimedjo (2019:182), mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Menurut Noe dalam aulia dan Troena (2013:4), indikator kompensasi terbagi 3 (tiga), yaitu :

1. Upah atau gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

3) Lingkungan kerja (X_3)

Menurut Sedarmayanti (2018:47), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok).

Indikator Lingkungan kerja Menurut Soekanto dan Indriyo (2018:50), antara lain :

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Pertukaran Udara
5. Suara/ Kebisingan
6. Keamanan

b. Variable Dependen (Y)

1) Kepuasan kerja (Y)

Menurut Handoko (2019:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Rusiadi (2016:50), variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak

muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Indikator kepuasan kerja Menurut Hasibuan (2015), kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yang meliputi beberapa hal, antara lain :

1. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Balas jasa yang adil dan layak
5. Suasana dan lingkungan pekerjaan
6. Peralatan yang menunjang

Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X ₁)	Menurut Bass dan Stogdill (2019:214), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.	Menurut Kartono (2013:189), “ada beberapa indikator-indikator di dalam kepemimpinan, diantaranya” : 1. Kemampuan Analitis 2. Keterampilan Berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar 5. Ketegasan	Likert

Tabel 3.3. (Lanjutan) Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₂)	Menurut Singodimedjo (2019:182), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.	Indikator kompensasi menurut Noe dalam aulia dan Troena (2013:4) yaitu : 1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Likert
Lingkungan (X ₃)	Menurut Sedarmayanti (2018:47), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok).	Indikator Lingkungan kerja Menurut Soekanto dan Indriyo (2018:50), antara lain : 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran Udara 5. Suara/ Kebisingan 6. Keamanan	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Handoko (2019:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.	Indikator kepuasan kerja Menurut Hasibuan (2015), kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yang meliputi beberapa hal, antara lain : 1. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3. Berat ringannya pekerjaan. 4. Balas jasa yang adil dan layak	Likert

		5. Suasana dan lingkungan pekerjaan 6. Peralatan yang menunjang	
--	--	--	--

Sumber : Penulis (2021)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan tata cara penelitian, sehingga diperoleh data yang diperlukan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui metode Observasi dan Kuesioner.

1. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2017). “Observasi merupakan pengamatan langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan yang sedang berlangsung meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap kajian objek dengan menggunakan penginderaan”. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung pada PT. BTSA Logistics Medan untuk mendapatkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan.

2. Wawancara

Pada teknik pengumpulan data ini, penulis melakukan wawancara kepada HRD perusahaan. Menurut P. Joko Subagyo (2011:39) “Wawancara adalah suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara interview dengan

responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan”. Dalam hal ini penulis mewawancarai HRD dan beberapa karyawan perusahaan.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Menurut kusumah (2011;78) “Angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang peneliti berikan kepada responden atau subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Dengan bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Table 3.4. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:56)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Rusiadi (2016:106), Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar benartepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid

jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Menurut Arikunto (2013:72) untuk mengetahui validitas soal maka dapat menggunakan rumus berikut :

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas sangat berhubungan erat dengan suatu kepercayaan. Suatu tes dapat dikatakan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.

Menurut Rusiadi (2016:107), Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Adapun Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan reliabel
2. Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tidak reliabel

Menurut Ghozali (2011:48) “suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, dan sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ dinyatakan tidak reliabel”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2016:149), Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Menurut Ghozali (2011:160-161) “ada beberapa ketentuan untuk melihat kenormalan dari nilai residual, yaitu :

1. Jika titik atau data berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
2. Sementara itu, jika titik-titik menjauh atau tersebar tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Rusiadi (2016:154), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Menurut Ghozali (2011:106), “deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF atau *Variance Inflation Factor* dan *Tolerance* (TOL). Regresi bebas dari multikolinearitas. Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0.1$, maka terdapat masalah multikolinearitas
2. $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0.1$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2016:157), Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homoskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011:139), “deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu dari grafik *scatterplot*, Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas”.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan model ekonometrik dengan teknik analisis yang menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kepemimpinan

X_2 = Variabel Kompensasi

X_3 = Variabel Bebas Lingkungan kerja

e = Error (Kesalahan Penduga).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98), “uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan untuk mengetahui ada atau tidaknya masing-masing variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05.

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji t, dengan rumus hipotesis berikut ini :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengambil keputusan hipotesisnya yaitu :

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Nilai Sig. $t > 0,05$.
2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Nilai Sig. $t < 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011:98), “uji statistik f pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen, untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah, sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas minat terhadap kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas minat terhadap kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Adapun pengujian menggunakan Uji F adalah, sebagai berikut :

1. Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
2. Tolak H_0 (Terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ $Sig < 0,05$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2012: 97) “koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen”.

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$\mathbf{D = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. BTSA Logistics

BTSA Logistics adalah salah satu perusahaan ekspedisi terbesar yang berada di kota Medan. Perusahaan ini bergerak di bidang logistik, yang menyediakan jasa pengiriman Domestik (*Interisland*), Internasional (*Export-Import*) serta Armada (*Trucking*) yang optimal sesuai kebutuhan pelanggan dan kebutuhan pasar.

BTSA Logistics berdiri pada pertengahan tahun 2000. Di mulai dari berjalannya *Department Domestic* yang melayani pengiriman logistik antar pulau yang ada di Indonesia, setelah 3 tahun berjalan perusahaan mendirikan *Department Armada* yang berfokus pada penyediaan transportasi logistik seperti mobil trado (kontainer), mobil box, dan lain sebagainya.

Seiring berjalannya waktu, timbulah rasa kepercayaan dari pelanggan yang meminta kami untuk menyediakan jasa Import. Maka pada tahun 2010 BTSA Logistics membentuk *Department Import*, setelah berjalan 2 tahun tepatnya pada tahun 2012, perusahaan melakukan ekspansi untuk mulai membentuk *Department Export* dengan mendapatkan kontrak dari salah satu perusahaan penyumbang devisa terbanyak di Indonesia. dan

saat ini telah bekerja sama dengan berbagai perusahaan dengan skala bisnis kecil sampai menengah di Indonesia.

Pada saat ini BTSA Logistics telah memiliki 8 cabang yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, seperti Pekanbaru, Palembang, Jakarta, Semarang, Surabaya, Bali, Lombok dan Makassar. Perusahaan terus berkembang dan akan terus berinovasi untuk dapat terus melayani kebutuhan pengiriman logistik para pelanggan

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun yang menjadi visi dan misi perusahaan, adalah sebagai berikut:

a. Visi Perusahaan

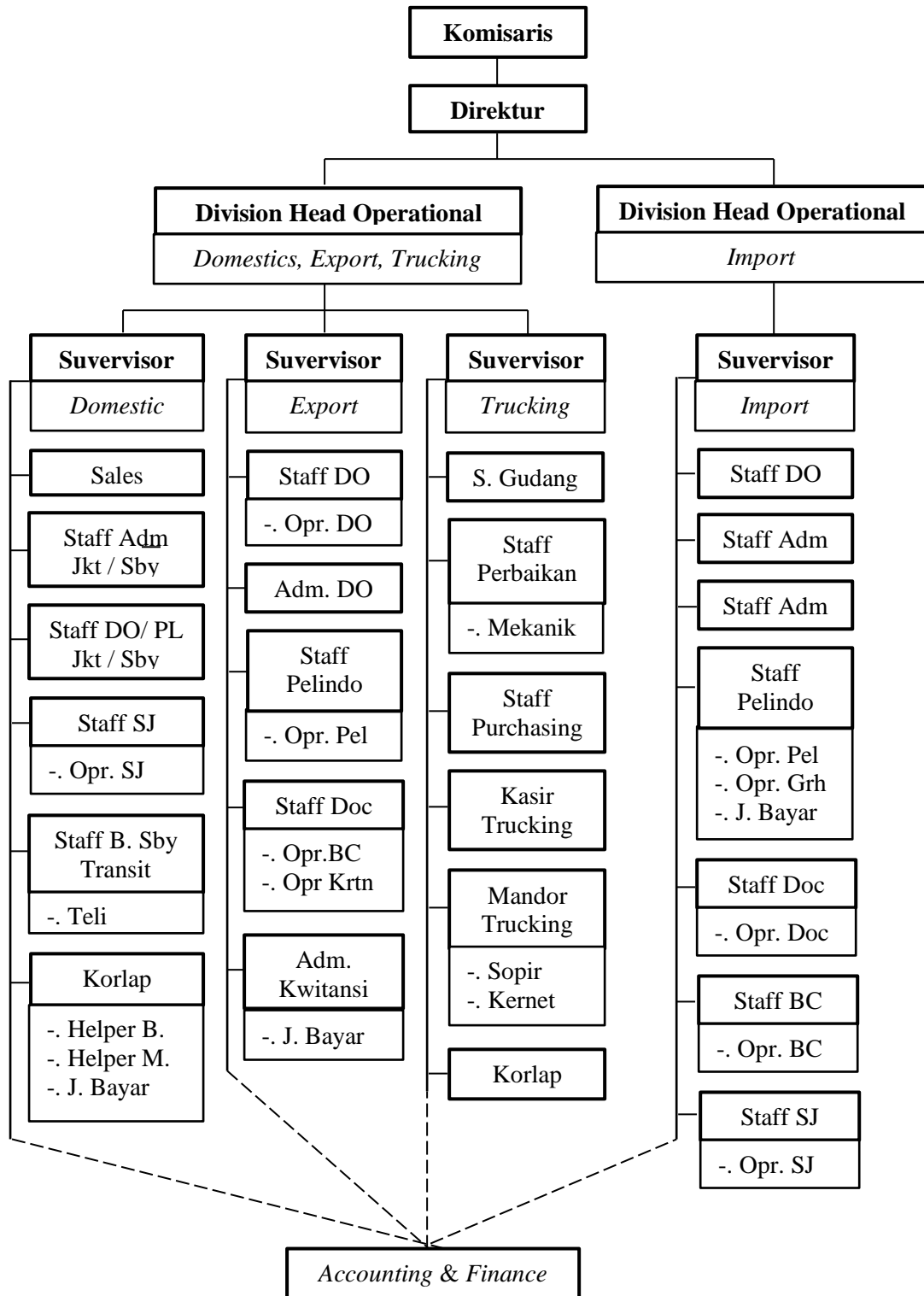
Menjadi perusahaan ekspedisi terpercaya di Indonesia.

b. Misi Perusahaan

1. Mempersiapkan SDM yang berkompeten di bidangnya serta berintegritas tinggi.
2. Memberikan pelayanan prima seperti kecepatan, keamanan dan keselamatan pengiriman barang.
3. Senantiasa menyampaikan informasi serta solusi kreatif untuk memecahkan masalah pelanggan.
4. Berupaya menghasilkan/ menciptakan efisiensi dan efektifitas bersama pelanggan dan mitra usaha dalam proses bisnis.
5. Memperluas jaringan bisnis dan kemitraan sesuai kebutuhan pasar.

3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

a. Struktur Organisasi



Gambar. 4.1 Struktur Organisasi PT. BTSA Logistics Medan (2020)

b. Pembagian Tugas

Berdasarkan gambar 4.1 tentang organisasi perusahaan, maka dapat diuraikan mengenai pembagian tugasnya, adalah sebagai berikut :

1. Komisaris

Bertugas dalam melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan jalannya perusahaan secara berkala, dan mempunyai kewajiban untuk mengevaluasi tentang hasil yang diperoleh perusahaan, memberikan nasihat kepada direktur maupun pimpinan cabang perusahaan.

2. Direktur

Bertugas dalam melakukan pengawasan, mengontrol dan memberikan arahan kepada *division head operational domestic, export, trucking* dan *import*, dan memastikan bahwa prosedur kegiatan, kebijakan operasional, visi dan misi perusahaan, , dapat berjalan dengan baik.

3. *Division Head Operational (Domestic, Export, Trucking)*

Bertugas mengatur, mengawasi dan mengontrol jalannya kegiatan operasional perusahaan yang meliputi *department domestic, export dan trucking*, yang membawahi :

a. *Supervisor Domestic*

Bertugas dalam melakukan pengawasan, pengkoordinasian tugas, serta mengontrol jalannya kegiatan department domestic, yang membawahi beberapa staff :

1) Sales

Bertugas mencari *customer*, memberikan pelayanan dan memberikan informasi awal mengenai pengiriman *cargo* kepada

calon *customer*, meliputi harga, moda transportasi yang digunakan, dan lain sebagainya.

2) Staff Adm Jakarta/ Surabaya

Bertugas sebagai penerima dokumen-dokumen pengiriman barang dari customer dan selanjutnya diinput ke program perusahaan.

3) Staff DO dan PL Jakarta/ Surabaya

Bertugas sebagai penerima DO dan packing list dari *customer*

4) Staff Surat Jalan

Bertugas sebagai pencetak surat jalan, yang membawahi :

a) Oprator Surat Jalan

Bertugas sebagai pengantar surat jalan kepada *customer*

5) Staff Bongkaran Surabaya Transit

Bertugas dalam hal pemantauan dan pencatatan barang yang akan di bongkar di pelabuhan

a) Teli

Bertugas dalam pengawasan dan pengecekan kontainer dan memantau kegiatan bongkar barang, khusus pengiriman dari surabaya.

6) Kordinator Lapangan

Bertugas dalam mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap helper bongkar/ muat dan juru bayar di lapangan, yang membawahi :

a) Helper Bongkaran

Bertugas sebagai pengawas kegiatan bongkar di gudang *customer*

a. Helper Muat

Bertugas sebagai pengawas kegiatan muat di gudang *customer*

b. Juru Bayar

Bertugas dalam melakukan pembayaran, seperti pembelian *seal*, SPSI, membayar upah buruh dan lain sebagainya.

b. *Supervisor Export*

Bertugas dalam melakukan pengawasan, pengkoordinasian tugas, serta mengontrol jalannya kegiatan department *export*, yang membawahi beberapa staff :

1) *Staff Delivery Order*

Bertugas menerima DO dari *customer*, menginput data pada DO kedalam program perusahaan, dan selanjutnya memberikan perintah kepada operator DO untuk melakukan penarikan kontainer, yang membawahi :

a) *Operator Delivery Order*

Bertugas sebagai pemilih kontainer *empty* di depot, serta menyesuaikan dengan kriteria *customer*, dan bertugas dalam mengecek kondisi kontainer sebelum di muat.

2) *Admin Delivery Order*

Bertugas sebagai pencetak otobon *empty* dan membuat packing list pada program perusahaan.

3) Staff Pelindo

Bertugas sebagai penerima kontrak dari customer mengenai jumlah kontainer yang akan di export, melakukan pembayaran kapal serta mempersiapkan dokumen pendukung *export* seperti NPE, PEB dan *Receiving Card*, yang membawahi :

a) Operator Pelindo

Bertugas sebagai penginputan data kontainer *full* ke sistem pelindo dan menghadle kontainer *customer* yang bermasalah di areal pelindo.

4) Staff *Document*

Bertugas sebagai pembuat dokumen export, seperti PEB, NPE dan dokumen karantina, yang membawahi :

a) Operator Bea Cukai

Bertugas sebagai pengaju dokumen ke kantor bea cukai, serta bertugas dalam pengantaran dokumen kepabeanan kepada *customer*.

b) Operator Karantina

Bertugas sebagai pengaju dokumen ke kantor karantina, serta bertugas dalam pengantaran dokumen kepada *customer*.

5) Admin Kwitansi

Bertugas dalam penginputan biaya pembayaran LOLO, sewaktu pengambilan kontainer di depot dan menginput segala biaya dalam *department export*, yang membawahi :

a) Juru Bayar

Bertugas dalam pembayaran LOLO di depot kontainer.

c. *Supervisor Trucking*

Bertugas dalam melakukan pengawasan, pengkoordinasian tugas, serta mengontrol jalannya kegiatan department *Trucking*, yang membawahi beberapa staff :

1) Staff Gudang

Bertugas dalam mengecek peralatan dan perlengkapan mobil trado beserta gandengan, dan menjaga segala alat-alat mekanik yang ada di gudang

2) Staff Perbaikan

Bertugas dalam mengarahkan mekanik dalam melakukan perawatan dan perbaikan mobil trado secara berkala, yang membawahi :

a) Mekanik

Bertugas dalam melakukan perawatan dan perbaikan mobil trado.

3) Staff *Purchasing* (Pembelian)

Bertugas dalam hal pembelian *sparepart* untuk perbaikan dan perawatan armada (trado kontainer).

4) Kasir *Trucking*

Bertugas dalam penerimaan bon dari para supir *trucking*.

5) Mandor Trucking

Bertugas dalam *manage* supir trado dalam pengantaran barang ke berbagai tempat, dan selalu berkoordinasi dengan Supervisor *domestic* maupun *export* dalam hal lansiran barang, yang membawahi :

a) Sopir

Bertugas mengemudikan trado kontainer ke berbagai tempat, sesuai dengan instruksi mandor trucking.

b) Kernet

Bertugas sebagai pendamping supir maupun sebagai supir pengganti.

6) Kordinator lapangan

Menyiapkan surat, jalan, melakukan pengkordinasian pekerjaan supir dan kernet

d. *Division Head Operational (Import)*

Bertugas mengatur, mengawasi dan mengontrol jalannya kegiatan operasional perusahaan yang meliputi *department import*, yang membawahi :

1) *Supervisor Import*

Bertugas dalam melakukan pengawasan, pengkordinasian tugas, serta mengontrol jalannya kegiatan *department import*, yang membawahi beberapa staff :

2) Staff *Delivery Order* (DO)

Bertugas dalam penerimaan DO dari Buyer, dan melakukan penginputan di sistem internal perusahaan.

3) Staff Admin

Bertugas dalam pengelompokan data dan dokumen *import* dari berbagai customer

4) Staff Pelindo

Bertugas menerima DO dari Staff admin, berkoordinasi dengan shipper dan selanjut nya menginput ke sistem, mengecek nomor kontainer serta membayar penumpukan konatainer di pelabuhan, yang membawahi :

a) Operator Pelindo

Bertugas dalam pemantauan kontainer di pelabuhan, dan selalu berkoodinasi dengan staff pelindo mengenai kondisi kontainer.

b) Operator Graha

Bertugas dalam pemantauan kontainer di graha sagara, dan selalu berkoodinasi dengan staff pelindo mengenai kondisi kontainer.

c) Juru bayar

Bertugas untuk melakukan pembayaran kegiatan dari pelindo dan graha sagara setelah mendapat informasi dari staff pelindo.

5) Staff *Document*

Melakukan pengurusan surat-surat yang diperlukan untuk kegiatan import

a) Operator *Document*

Melakukan pengantaran/ pengambilan surat ke kantor instansi pemerintah maupun ke kantor *customer*

6) Staff Bea Cukai

Bertugas dalam penerima draf PIB yang diperoleh dari shipper untuk selanjutnya di proses penarikan kontainer dari pelabuhan. yang membawahi :

a) Operator Bea Cukai

Bertugas untuk pengajuan perbaikan PEB dan melakukan pendampingan dalam pemeriksaan jalur merah oleh petugas BC di lapangan.

7) Staff Surat Jalan

Bertugas dalam penginputan surat jalan ke sistem dan berkoordinasi dengan *customer* mengenai penerimaan barang, yang membawahi :

a) Operator Surat jalan

Bertugas dalam mengantar berbagai dokumen pendukung surat jalan kepada *customer*.

e. *Accounting & Finance*

1) Accounting

Bertugas dalam memproses dan mengelola laporan keuangan perusahaan, dan mencatat segala transaksi setiap *department* operasional perusahaan. Serta bertanggung jawab mengenai pengurusan pajak perusahaan.

2) Finance

Bertugas dalam melakukan penagihan kepada *customer*, memproses pencarian dana, pengelolaan dana, pengalokasian dana perusahaan, serta menjamin ketersediaan uang di ATM perusahaan, yang dipegang oleh setiap operator / juru bayar masing-masing *department*.

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. BTSA Logistics Medan, dengan menjadikan 94 orang karyawan operasional sebagai responden penelitian. Setiap responden mempunyai karakteristik yang digunakan didalam penelitian ini, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, *department*, lama bekerja, serta pendapatan karyawan.

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokan berdasarkan laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi antar keduanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	59 Responden	62.77 %
2	Perempuan	35 Responden	37.23 %
Total		94 Responden	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2102 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan PT. BTSA Logistics Medan yang menjadi responden pada penelitian ini. Dengan rincian yaitu sebanyak 59 responden atau 62,77 %

berjenis kelamin laki-laki. dan sebanyak 35 responden atau 37,23 % berjenis kelamin perempuan. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokan berdasarkan usia. Untuk mengetahui proporsi usia responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2.Usia Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia < 20 Tahun	3 Responden	3.19 %
2	Usia 20 – 30 Tahun	84 Responden	89.36 %
3	Usia 31 – 40 Tahun	6 Responden	6.38 %
4	Usia > 41 Tahun	1 Responden	1.06 %
Total		94 Responden	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui tentang rentang usia karyawan PT. BTSA Logistics Medan yang menjadi responden pada penelitian ini. Dengan rincian yaitu sebanyak 3 responden atau 3,19 % berusia < 20 Tahun. Sebanyak 84 responden atau 89,36 % berusia 20 – 30 tahun. Sebanyak 6 responden atau 6,38 % berusia 31 – 40 tahun. dan sebanyak 1 responden atau 1,06 % berusia > 41 tahun. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa rentang usia 20-30 Tahun merupakan responden dengan persentase terbanyak pada penelitian ini.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir. Untuk mengetahui proporsi pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3. Pendidikan Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pendidikan SMA/ SMK	51 Responden	54.26 %
2	Pendidikan D-III	18 Responden	19.15 %
3	Pendidikan S-1	24 Responden	25.53 %
4	Pendidikan S-2	0 Responden	0.00 %
5	Lainnya	1 Responden	1.06 %
Total		94 Responden	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021(Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui tentang pendidikan terakhir karyawan PT. BTSA Logistics Medan yang menjadi responden pada penelitian ini. Dengan rincian yaitu sebanyak 51 responden atau 54,26 % berusia berpendidikan SMA/ SMK. Sebanyak 18 responden atau 19,15 % berpendidikan D-III. Sebanyak 24 responden atau 25,53 % berpendidikan S-1. Sebanyak 0 responden atau 0,00 % berpendidikan S-2. dan sebanyak 1 responden atau 1,06 % memilih pilihan lainnya. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa pendidikan SMA/SMK merupakan responden dengan persentase terbanyak pada penelitian ini.

d. Karakteristik Berdasarkan *Department* Bekerja Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan *department* kerja. Untuk mengetahui proporsi *department* kerja responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4. *Department* Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	<i>Department Domestic</i>	23 Responden	24.47 %
2	<i>Department Export</i>	26 Responden	27.66 %
3	<i>Department Import</i>	23 Responden	24.47 %
4	<i>Department Trucking</i>	22 Responden	23.40 %
Total		94 Responden	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui tentang *department* kerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan yang menjadi responden pada penelitian ini. Dengan rincian yaitu sebanyak 23 responden atau 24,47 % berasal dari *department domestic*. Sebanyak 26 responden atau 27,66 % berasal dari *department export*. Sebanyak 23 responden atau 24,47 % berasal dari *department import*. sebanyak 22 responden atau 23,40 % berasal dari *department trucking*. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berasal dari *department Export*

e. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokan berdasarkan lama bekerja. Untuk mengetahui proporsi lamanya bekerja responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5. Lama Bekerja Responden

No.	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	8 Responden	8.51 %
2	1 – 5 Tahun	77 Responden	81.91 %
3	6 – 10 Tahun	8 Responden	8.51 %
4	> 11 Tahun	1 Responden	1.06 %
Total		94 Responden	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui tentang lama berkerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan. yang menjadi responden pada

penelitian ini. Dengan rincian yaitu sebanyak 8 responden atau 8,51 % lama bekerja < 1 Tahun. Sebanyak 77 responden atau 81,91 % lama bekerja 1-5 Tahun. Sebanyak 8 responden atau 8,51 % lama bekerja 6-10 Tahun. Sebanyak 1 responden atau 1,06 % lama bekerja > 11 Tahun. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa lama bekerja 1-5 Tahun menjadi mayoritas responden pada penelitian ini.

f. Karakteristik Berdasarkan Pendapatan Responden

Tabel 4.6. Pendapatan Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< Rp. 3.000.000	13 Responden	13,8
2	Rp. 3.000.000 – Rp. 4.500.000	67 Responden	71,3
3	>Rp. 4.500.000	14 Responden	14,9
Total		94 Responden	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui tentang lama berkerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan. yang menjadi responden pada penelitian ini. Dengan rincian yaitu sebanyak 13 responden atau 13,8 % memiliki pendapatan sebesar <Rp.3.000.000. Sebanyak 67 responden atau 71,3 % memiliki pendapatan sebesar Rp.3.000.000 – Rp.4.500.000. Sebanyak 14,9 responden atau 14,9 memiliki pendapatan sebesar >Rp.4.500.000. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa pendapatan sebesar Rp.3.000.000 – Rp.4.500.000 menjadi mayoritas responden pada penelitian ini.

Berikut merupakan jawaban-jawaban dari pada karyawan PT. BTSA Logistics Medan yang menjadi responden penelitian :

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Variabel kepemimpinan merupakan variabel X_1 , indikator didalam kepemimpinan adalah kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan. Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan (X_1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
		(%)				
1	Pemimpin saya memiliki kemampuan analitis yang baik dalam pemecahan masalah.	0,0	10,6	0,00	79,8	9,6
2	Pemimpin saya dalam memberikan perintah dan tugas selalu memberikan informasi yang jelas dan mudah untuk dimengerti.	0,0	6,4	3,2	84,0	6,4
3	Pemimpin saya memiliki keberanian dalam mengambil keputusan	0,0	13,8	6,4	78,7	1,1
4	Pemimpin saya memiliki sikap terbuka dalam menerima kritik serta saran dari bawahan.	0,0	0,0	0,0	83,00	17,0
5	Saya merasa pimpinan saya selalu mempertimbangkan saran-saran dari anggotanya.	0,0	23,4	6,4	69,1	1,1
6	Pemimpin saya memiliki sikap tegas dalam menegakkan peraturan perusahaan.	0,0	39,4	3,2	57,4	0,0
7	Pemimpin saya tidak pilih kasih dalam menegur karyawan yang melakukan kesalahan	0,0	1,1	5,3	87,2	6,4

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa sistem kepemimpinan yang ada pada PT. BTSA Logistics Medan belum dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat terlihat dari banyak para responden yang memberikan jawaban tidak setuju dari pernyataan yang ada didalam kuesioner yang

penulis berikan. Pada point pernyataan nomor 6 terdapat presentase jawaban tidak setuju yang paling tinggi yaitu sekitar 39,4%. Dimana pada point pernyataan nomor 6 termasuk kedalam indikator keberanian. Maka dapat disimpulkan terdapat banyaknya karyawan yang merasa pemimpin pada perusahaan tidak memiliki ketegasan dalam menegakkan, dan menjalankan peraturan perusahaan.

2. Variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel kompensasi merupakan variabel X_2 , indikator didalam kompensasi adalah Upah atau gaji, insentif dan tunjangan. Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Kompensasi (X_2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
		(%)				
1	Saya merasa puas dengan upah atau gaji yang saya terima saat ini.	0,0	24,5	1,1	70,2	4,3
2	Dengan upah atau gaji yang saya terima saat ini dapat memenuhi kebutuhan saya.	0,0	23,4	6,4	69,1	1,1
3	Saya merasa upah atau gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.	0,0	0,0	0,0	83,0	17,0
4	Sistem kompensasi yang diterapkan PT.BTSA Logistics Medan sudah sesuai dengan UMK yang berlaku.	0,0	0,0	0,0	54,3	45,7
5	Dengan insentif yang saya terima dapat meningkatkan kualitas kerja saya.	0,0	1,1	5,3	87,2	6,4
6	Saya merasa bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif yang diberikan perusahaan.	0,0	13,8	6,4	78,7	1,1

Tabel 4.8 (Lanjutan). Distribusi Jawaban Responden Kompensasi (X_2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
		(%)				
7	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan.	0,0	31,9	0,0	68,1	0,0

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang ada di PT. BTSA Logistics Medan tidak dapat sepenuhnya dikatakan baik. Hal tersebut dapat terlihat dari banyak para responden yang memberikan jawaban tidak setuju dari beberapa pernyataan yang ada didalam kuesioner yang penulis berikan. Pada point pernyataan nomor 7 terdapat presentase jawaban tidak setuju yang paling tinggi yaitu sekitar 31,9%. Dimana pada point pernyataan nomor 7 termasuk kedalam indikator tunjangan. Maka dapat disimpulkan terdapat banyaknya responden yang merasa pemberian sistem tunjangan dalam hal kompensasi yang diberikan perusahaan, belum sesuai dengan yang para karyawan harapkan.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel lingkungan kerja merupakan variabel X_3 , indikator didalam lingkungan adalah penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan dan keamanan. Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X₃)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
		(%)				
1	Saya merasa sistem penerangan di ruang kerja saya sudah nyaman.	0,0	4,3	0,00	68,1	27,7
2	Saya merasa nyaman dengan pewarnaan dinding di ruang kerja saya.	0,0	6,4	3,2	89,4	1,1
3	Saya merasa kebersihan selalu terjaga di lingkungan kerja.	0,0	2,1	4,3	89,4	4,3
4	Saya merasa nyaman dengan sistem tata kelola sirkulasi udara (ventilasi), yang ada pada lingkungan kerja saya.	0,0	10,6	0,0	80,9	8,5
5	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang sejuk di area lingkungan kerja.	0,0	12,2	1,1	80,0	6,7
6	Saya merasa lingkungan kerja saya terhindar dari suara kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.	0,0	26,6	3,2	67,0	3,2
7	Saya merasa keamanan pada lingkungan kerja saya sudah terjaga dengan baik.	0,0	0,0	0,0	71,3	28,7
8	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan karena ada jaminan keselamatan kerja dari pihak perusahaan.	0,0	4,3	0,0	68,1	27,7

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021(Data diolah)

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. BTSA Logistics Medan tidak sepenuhnya dikatakan baik. Hal tersebut dapat terlihat dari banyak para responden yang memberikan jawaban tidak setuju dari pernyataan yang ada didalam kuesioner yang penulis berikan. Pada point pernyataan nomor 6 terdapat presentase jawaban tidak setuju yang paling tinggi yaitu sekitar 26,6%. Dimana pada point pernyataan nomor 6 termasuk kedalam indikator suara/ kebisingan. Maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat banyaknya karyawan yang merasa pada lingkungan kerja terdapat suara/kebisingan, yang dapat mengganggu konsentrasi kerja pada saat para karyawan melaksanakan pekerjaannya.

4. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja merupakan variabel Y, indikator didalam kepuasan kerja adalah sikap pemimpin didalam kepemimpinannya, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, balas jasa yang adil dan layak, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang. Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
		(%)				
1	Sikap yang ada pada pemimpin saya dapat dijadikan panutan oleh bawahan.	0,00	10,6	4,3	83,0	2,1
2	Pemimpin saya ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh kepada karyawan tentang cara bekerja yang baik dan benar.	0,0	6,4	0,0	89,4	4,3
3	Pemimpin saya bersikap ramah kepada para anggotanya.	0,0	0,0	0,0	54,3	45,7
4	Saya merasa penempatan kerja saya sudah sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki.	0,0	8,5	1,1	73,4	17,0
5	Saya merasa berat/ ringannya pekerjaan sesuai dengan keahlian teknis masing-masing karyawan.	0,00	8,7	0,0	81,5	9,8
6	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan saya.	0,00	22,3	6,4	69,1	2,1
7	Saya merasa upah atau gaji yang saya terima sudah layak dan sesuai dengan pekerjaan saya.	0,00	21,3	0,00	75,5	3,2

Tabel 4.10. (Lanjutan). Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
		(%)				
8	Saya merasa suasana lingkungan kerja ditempat saya bekerja sudah aman dan nyaman.	0,00	1,1	6,4	81,9	10,6
9	Saya merasa peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan sudah baik dalam menunjang kegiatan pekerjaan saya.	0,00	24,5	0,00	75,5	0,00

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa terdapat banyak karyawan yang belum merasakan kepuasan kerja di PT. BTSA Logistics Medan. Hal tersebut dapat terlihat dari banyak para responden yang memberikan jawaban tidak setuju dari pernyataan yang ada didalam kuesioner yang penulis berikan. Pada point pernyataan nomor 9 terdapat presentase jawaban tidak setuju yang paling tinggi yaitu sekitar 24,5%. Dimana pada point pernyataan nomor 9 termasuk kedalam indikator peralatan yang menunjang. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat banyaknya karyawan yang merasa peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan masih minim, ataupun belum baik dalam menunjang kegiatan kerja para karyawan PT. BTSA Logistics Medan.

5. Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari data yang telah di peroleh dari para responden. Dari pengujian tersebut akan diketahui apakah data yang telah diperoleh layak dan handal untuk digunakan sebagai alat ukur atau tidak.

a. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95).

1) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.11. Uji Validitas Kepemimpinan

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	Kep. 1	0,615	0,000	94	Valid
2	Kep. 2	0,352	0,001	94	Valid
3	Kep. 3	0,501	0,000	94	Valid
4	Kep. 4	0,265	0,010	94	Valid
5	Kep. 5	0,794	0,000	94	Valid
6	Kep. 6	0,667	0,000	94	Valid
7	Kep. 7	0,242	0,019	94	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

Hal ini ditunjukkan dengan r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} 0,203 ($df = n-2$, $df = 94-2= 92$), artinya seluruh butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian, dan nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi minimum yaitu sebesar 0,05 yang berarti bahwa keseluruhan indikator pada variabel kepemimpinan ini valid.

2. Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.12. Uji Validitas Kompensasi

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	Komp. 1	0,758	0,000	94	Valid
2	Komp. 2	0,794	0,000	94	Valid
3	Komp. 3	0,265	0,010	94	Valid
4	Komp. 4	0,354	0,000	94	Valid
5	Komp. 5	0,242	0,019	94	Valid
6	Komp. 6	0,501	0,000	94	Valid
7	Komp. 7	0,710	0,000	94	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} 0,203 ($df = n-2$, $df = 94-2= 92$), artinya seluruh butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian, dan nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi minimum yaitu sebesar 0,05 yang berarti bahwa keseluruhan indikator pada variabel kompensasi ini valid.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.13. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	Ling. Kerja. 1	0,469	0,000	94	Valid
2	Ling. Kerja. 2	0,432	0,000	94	Valid
3	Ling. Kerja. 3	0,247	0,016	94	Valid
4	Ling. Kerja. 4	0,613	0,000	94	Valid
5	Ling. Kerja. 5	0,474	0,000	94	Valid
6	Ling. Kerja. 6	0,644	0,000	94	Valid
7	Ling. Kerja. 7	0,329	0,001	94	Valid
8	Ling. Kerja. 8	0,469	0,000	94	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} 0,203 ($df = n-2$, $df = 94-2= 92$), artinya seluruh butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian, dan nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi minimum yaitu sebesar 0,05 yang berarti bahwa keseluruhan indikator pada variabel lingkungan kerja ini valid.

4. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.14. Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	Kep. Kerja. 1	0,646	0,000	94	Valid
2	Kep. Kerja. 2	0,447	0,000	94	Valid
3	Kep. Kerja. 3	0,384	0,000	94	Valid
4	Kep. Kerja. 4	0,266	0,010	94	Valid
5	Kep. Kerja. 5	0,596	0,000	94	Valid
6	Kep. Kerja. 6	0,761	0,000	94	Valid
7	Kep. Kerja. 7	0,750	0,000	94	Valid
8	Kep. Kerja. 8	0,262	0,011	94	Valid
9	Kep. Kerja. 9	0,537	0,000	94	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} 0,203 ($df = n-2$, $df = 94-2= 92$), artinya seluruh butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian, dan nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi minimum yaitu sebesar 0,05 yang berarti bahwa keseluruhan indikator pada variabel kepuasan kerja ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalam merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan, yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun kedalam bentuk kuesioner.

Menurut Ghozali (2011:48) “suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, dan sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ dinyatakan tidak reliabel”.

Uji reliabilitas dari pertanyaan yang digunakan untuk kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,669	Reliabel
2	Kompensasi	0,774	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,744	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,745	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja) dalam kuesioner ini dikatakan reliabel. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai *cronbach's Alpha* yang jauh lebih besar dari tingkat reliabel $> 0,060$. Dengan artian bahwa seluruh item pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat yang baik, dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

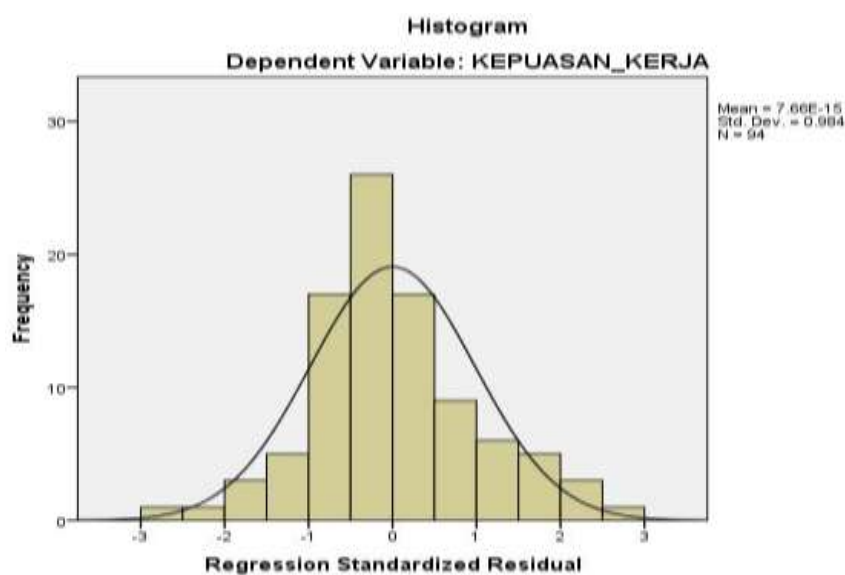
6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal”. (Ghozali, 2011:160).

Dalam penelitian ini, pendekatan normalitas data dilakukan dengan menggunakan tiga buah cara, yaitu : dengan melihat grafik histogram, grafik *P-P Plot (Normal Probability Plot)*, dan pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Gambar 4.2. Uji Normalitas

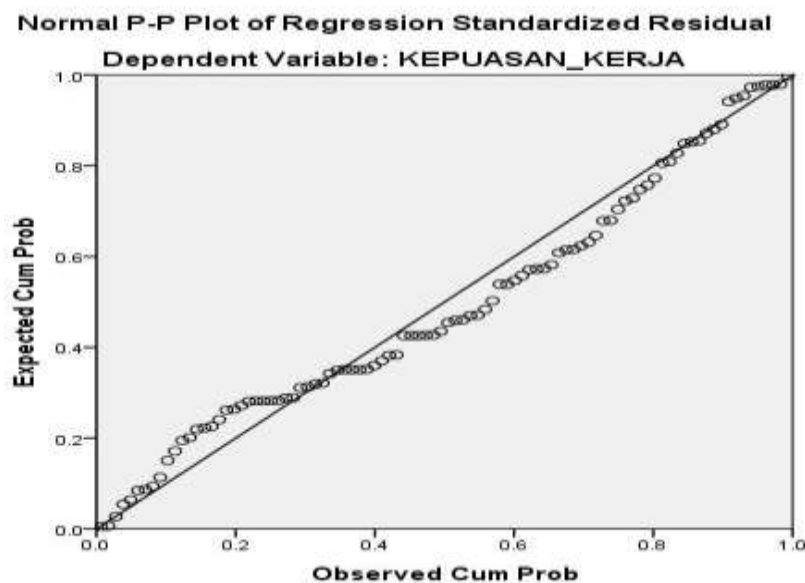


Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Hasil pengujian normalitas data pada grafik histogram diatas menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan memiliki kecembungan ditengah, dan tidak miring kekanan maupun miring ke kiri, sehingga dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada garis diagonal dari grafik P-P Plot. Jika titik atau data berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Gambar 4.3 Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data Diolah)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan Grafik P-P Plot diatas terlihat bahwa titik-titik (data) yang berjumlah sebanyak 94 titik untuk variabel dependen (Y) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal yang mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan dalam menguji normalitas data, yaitu adalah uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (K-S). “Jika nilai signifikansi dari Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 maka berarti data tersebut normal (Ghozali : 2011).

Tabel 4.16. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19313490
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.078
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan table 4.16 diatas, dapat terlihat bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov sebesar 0,083 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,124 lebih besar dari 0,05. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Rusiadi, 2016:154).

“Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF atau *Variance Inflation Factor* dan *Tolerance* (TOL). Regresi bebas dari multikolinieritas. Jika $VIF < 10,00$ dan $Tolerance > 0.10$ (Ghozali, 2011:106).

Tabel 4.17. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	.228	4.380
	KOMPENSASI	.297	3.368
	LINGKUNGAN_KERJA	.586	1.707

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

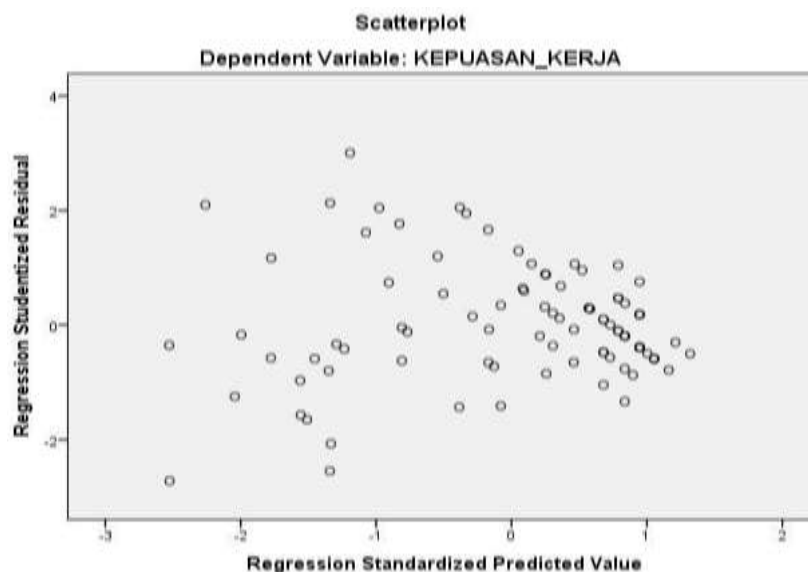
Berdasarkan pada table 4.17 diatas, terlihat bahwa nilai *Tolerance* untuk semua variabel bebas (independen) lebih besar dari 0,10. Dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas (independen) lebih kecil dari 10,00. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homoskedastisitas (Rusiadi, 2016:157).

Menurut Ghozali (2011:139), “deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu dari grafik *scatterplot*, Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas”.

Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Pada gambar 4.4 scatterplot diatas, terlihat bahwa data tidak membentuk satu pola tertentu, dan titik-titik tidak hanya menyebar diatas maupun dibawah angka 0 saja, melainkan menyebar secara acak. Baik diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Maka model regresi ini layak digunakan untuk variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan tujuan yaitu untuk memperkirakan ataupun memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh

kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.150	.221		.678	.499
KEPEMIMPINAN	.392	.106	.390	3.697	.000
KOMPENSASI	.266	.081	.305	3.295	.001
LINGKUNGAN_KERJA	.309	.067	.302	4.586	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2102 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,150 + 0,392 X_1 + 0,266 X_2 + 0,309 X_3 + e$$

Interprestrasi persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,150 menunjukkan tanda positif, yang berarti bahwa jika kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kepuasan kerja sebesar 0,150 satuan
- b. Nilai koefisien regresi untuk variable kepemimpinan menunjukkan nilai positif sebesar 0,392 yang berarti jika variable kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,392 satuan dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,266 yang berarti bahwa jika variabel kompensasi meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,266 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,309 yang berarti bahwa, jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual, dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji parsial pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.19. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.150	.221		.678	.499
KEPEMIMPINAN	.392	.106	.390	3.697	.000
KOMPENSASI	.266	.081	.305	3.295	.001
LINGKUNGAN_KERJA	.309	.067	.302	4.586	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan pada uji parsial pada tabel 4.19 dapat terlihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai $3,697 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,986 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.
- b. Hasil pengujian untuk variabel kompensasi (X_2) menunjukkan nilai $3,295 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,986 dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.
- c. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai $4,586 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,986 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.

b. Uji Simultan (Uji t)

Uji statistik f pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksud dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil uji simultan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.20. Tabel Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.705	3	3.902	101.226	.000 ^b
	Residual	3.469	90	.039		
	Total	15.174	93			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.20 diatas, dengan nilai F_{hitung} sebesar $101.226 > F_{tabel} 2,71$ Dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.764	.19633

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka, dapat diketahui nilai dari koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,764 atau 76,4%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variasi variabel independen kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 76,4%, sedangkan sisanya 23,6% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil pengujian yang dilakukan terhadap data yang didapat melalui kuesioner menunjukkan bahwa seluruh konstruk pernyataan yang digunakan pada kuesioner semuanya valid, $> 0,203$. Dalam hal uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh konstruk pernyataan handal dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ditandai dengan nilai *Cronbrach's alpha* $> 0,60$.

Uji Normalitas dengan histogram, grafik P-Plot dan uji Kolmogorov-smirnov menunjukkan residual dari data yang berdistribusi secara normal. Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel terbebas dari masalah multikolinearitas, dan hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot juga menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu : kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Hasil uji determinasi (R^2) menunjukkan hubungan yang erat dari kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 76,4% kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Pembahasan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar $3,697 > t_{hitung}$ sebesar 1,986 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan. Dengan masalah tidak adanya ketegasan pemimpin dalam menegakkan peraturan perusahaan,

Hal ini sesuai dengan banyaknya jawaban tidak setuju yang diberikan oleh para responden didalam kuesioner, terdapat banyaknya responden menilai sistem kepemimpinan yang ada pada perusahaan belum berjalan dengan baik dan semestinya. Hal tersebut tidak boleh terus berlanjut mengingat kepemimpinan merupakan salah satu aspek terpenting yang harus diperhatikan perusahaan, dalam rangka menciptakan rasa kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian variabel kompensasi menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar $3,295 > t_{hitung}$ sebesar 1,986 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan.

Dengan masalah sistem tunjangan yang diberikan kepada para karyawan dinilai masih belum sesuai dengan yang para karyawan harapkan.

Hal ini sesuai dengan banyaknya jawaban tidak setuju yang diberikan oleh para responden didalam kuesioner, terdapat banyaknya responden yang merasa sistem tunjangan yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah yang mereka harapkan, hal ini tentu menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar $4,586 > t_{hitung}$ sebesar $1,986$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan. Dengan masalah pada lingkungan kerja perusahaan terdapat suara kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja para karyawan.

Hal ini sesuai dengan banyaknya jawaban tidak setuju yang diberikan oleh para responden didalam kuesioner, terdapat banyaknya karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja pada perusahaan, dikarenakan adanya suara kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Jika hal tersebut terus berlanjut maka akan mengakibatkan para karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka yang akan berdampak pada rasa kepuasan kerja para karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian bahwa kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan dengan nilai F_{hitung} sebesar $101,226 > F_{tabel}$ sebesar $2,71$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kepemimpinan yang dijalankan dengan baik oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Pemberian sistem kompensasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada harus menjadi perhatian oleh manajemen perusahaan, mengingat lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka penulis membuat beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan dengan nilai koefisien $t_{hitung} 3,697 > t_{tabel} 1,986$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,392, yang berarti setiap ada kepemimpinan (X_1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,392 satuan.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan dengan nilai koefisien $t_{hitung} 3,295 > t_{tabel} 1,986$ pada signifikansi $0,001 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari variabel kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,266, yang berarti setiap ada kompensasi (X_2), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,266 satuan.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BTSA Logistics Medan dengan nilai koefisien $t_{hitung} 4,586 > t_{tabel} 1,986$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja

karyawan (Y) yaitu sebesar 0,309, yang berarti setiap ada lingkungan kerja (X_3), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,309 satuan.

4. Variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BTSA Logistics Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien $F_{hitung} 101,226 > F_{tabel} 2,71$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu disarankan kepada pihak manajemen PT. BTSA Logistics Medan, agar dapat memperbaiki serta mengevaluasi sistem dan fungsi kepemimpinan yang ada diperusahaan, agar para karyawan memiliki rasa kepuasan kerja yang semakin meningkat.
2. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu disarankan kepada pihak manajemen PT. BTSA Logistics Medan, agar dapat lebih memperhatikan dan melakukan perbaikan pada sistem pemberian kompensasi. Sekiranya agar dapat mengikuti standar sistem kompensasi yang telah ditetapkan (UMK), pemberian kompensasi yang ideal tersebut tentu akan memberikan rasa kepuasan kerja bagi para karyawan.

3. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu disarankan kepada pihak manajemen PT. BTSA Logistics Medan, agar dapat meningkatkan beberapa aspek didalam lingkungan kerja perusahaan, karna karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja.
4. Untuk kepuasan kerja, disarankan kepada pihak manajemen perusahaan sekiranya agar dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja para karyawannya, dengan turun ke lokasi kerja para karyawan, guna mengamati dan mendengarkan masukan dari para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityo, Laksono. 2015. Pengertian Kepuasan Kerja Serta Faktor-Faktor Di dalamnya Menurut Ahli. Diakses pada tanggal 23 Juli 2020. Melalui <http://adityolaksono26.blogspot.com/2015/03/pengertian-kepuasan-kerja-serta-fakto.html>
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Cahyadi, Dewa. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Cargo Asas International”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Udayana, Denpasar.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Komariah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Eka Elis Kieswanti. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Enprints umg.ac.id. (2014, 10 April). Teknik Pengumpulan Data. Diakses pada tanggal 8 Oktober 2020, melalui website <http://eprints.umg.ac.id/3010/4/14.%20skripsi%20bab%203.pdf>
- Gulo, Postinus. 2017.” Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Se- Sleman Timur”. Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Pendidikan Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Hamalia, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service (CAPS)
- Kurniawan, Indra. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Percetakan Menara Kudus”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Negeri Semarang, Semarang.

- repository.uma.ac.id. (2016). Indikator Kepemimpinan Menurut Ahli. Diakses pada, 16 Oktober 2020, melalui http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1432/5/138320069_file5.pdf
- Riyanto, Danang. 2018. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perinco Graha Lestari. 8(1) : 203-215.
- rumusstatistik.com. (2020). Rumus Menghitung Sampel Dengan Rumus Slovin. Diakses pada 10 Oktober 2020, melalui website <https://www.rumusstatistik.com/2020/04/rumus-slovin.html>
- Rusiadi, Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Saepudin, Dede. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Oni Jaya”. Skripsi. Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Saputra, Dana. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Kencana Persada Nusantara. 4(1) : 976-977.
- spssindonesia.com. (2019, 27 Mei). Pedoman Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas Probability Plot. Diakses pada 17 Oktober 2020, melalui <https://www.spssindonesia.com/2017/03/normal-probability-plot.html>
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo Agus, dan Ayu Nunung. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujana, Kadek. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Bhineka Perkasa Denpasar”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas udayana, Bali.

Supomo, R, Nurhayati Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia

Trianny, T. D. (2021). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Pertumbuhan laba, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2018. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).

umy.ac.id. (2017). Perlunya memperhatikan kepuasan kerja. Diakses pada tanggal 26 Oktober 2020, melalui website <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10467/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.

Yusmelia, Wike, 2017. “Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Prihatin Motor”. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan, Bogor.