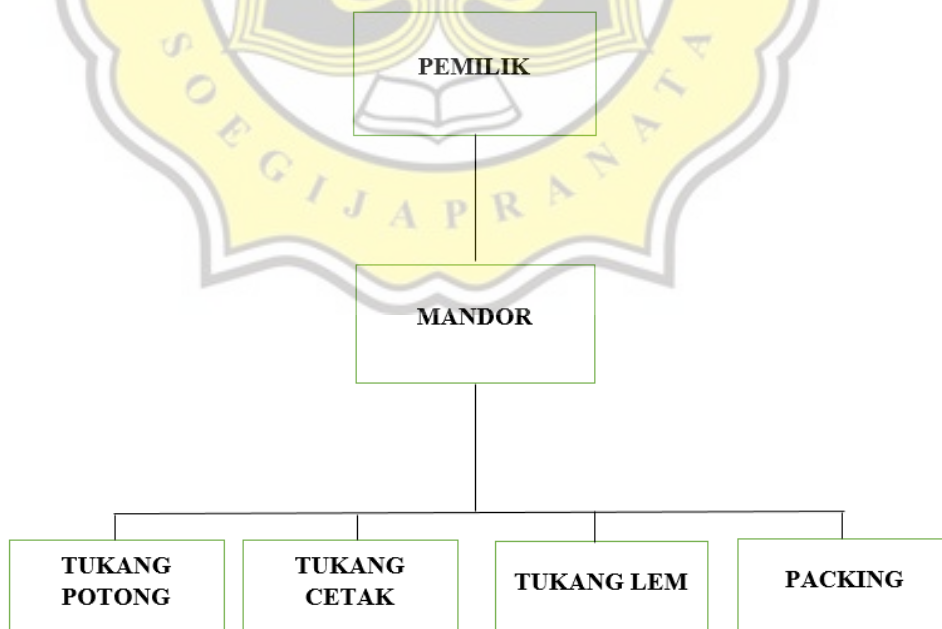


## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan CV Kencana

CV Kencana adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan didirikan pada tahun 2005 oleh Ibu Ivana. CV Kencana menghasilkan produk seperti map, buku nota, amplop, undangan, buku tamu, buku tabungan manual. Pasar dari CV Kencana adalah toko-toko alat tulis yang berada di wilayah Semarang dan sekitarnya. Saat ini CV Kencana memiliki karyawan sebanyak 32 orang yang terdiri dari mandor, tukang potong, tukang cetak, tukang lem dan karyawan packing.



**Gambar 4.1**

Struktur Organisasi CV Kencana

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan CV Kencana.

Gambaran umum responden adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja**

		Lama bekerja				Total
		1-4,5 tahun	4,5-8 tahun	8-11,5 tahun	11,5-15 tahun	
Usia	24-31 tahun	12 37.5%	3 9.4%	0 .0%	0 .0%	15 46.9%
	>31-38 tahun	0 .0%	5 15.6%	2 6.3%	1 3.1%	8 25.0%
	>38-45 tahun	2 6.3%	1 3.1%	0 .0%	1 3.1%	4 12.5%
	>45-52 tahun	0 .0%	0 .0%	1 3.1%	4 12.5%	5 15.6%
Total		14 43.8%	9 28.1%	3 9.4%	6 18.8%	32 100.0%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.1, diketahui bahwa berdasarkan usia dan lama bekerja, karyawan CV Kencana dengan jumlah terbanyak adalah usia 24-31 tahun dengan lama bekerja 1-4,5 tahun yaitu sejumlah 12 orang atau 37,5%.

**Tabel 4.2**  
**Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Pendidikan**

		Pendidikan				Total
		<SMU/SMK	SMU/SMK	Diploma	S1/S2	
Jabatan	Mandor	0 .0%	1 3.1%	1 3.1%	2 6.3%	4 12.5%
	Packing	0 .0%	11 34.4%	0 .0%	0 .0%	11 34.4%
	Tukang cetak	1 3.1%	4 12.5%	0 .0%	0 .0%	5 15.6%
	Tukang lem	1 3.1%	6 18.8%	1 3.1%	0 .0%	8 25.0%
	Tukang potong	0 .0%	4 12.5%	0 .0%	0 .0%	4 12.5%
Total		2 6.3%	26 81.3%	2 6.3%	2 6.3%	32 100.0%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.2, diketahui bahwa berdasarkan jabatan dan Pendidikan terakhir, karyawan CV Kencana yang terbanyak memiliki Pendidikan SMU/SMK dan merupakan karyawan packing yaitu sejumlah 11 orang atau 34,4%.

**Tabel 4.3**  
**Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin**

		Jenis kelamin		
		Perempuan	Laki-laki	Total
Jabatan	Mandor	2 6.3%	2 6.3%	4 12.5%
	Packing	5 15.6%	6 18.8%	11 34.4%
	Tukang cetak	2 6.3%	3 9.4%	5 15.6%
	Tukang lem	3 9.4%	5 15.6%	8 25.0%
	Tukang potong	3 9.4%	1 3.1%	4 12.5%
Total		15 46.9%	17 53.1%	32 100.0%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.3, diketahui bahwa berdasarkan jabatan dan jenis kelamin, karyawan CV Kencana dengan jumlah terbanyak adalah karyawan packing dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 6 orang atau 18,8%.

## 4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

### 4.2.1 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki karyawan CV Kencana tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan CV Kencana. Indikator dari kepuasan kerja karyawan meliputi kesenangan terhadap pekerjaan, Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan kesempatan berkembang.

Hasil jawaban indikator variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kepuasan kerja karyawan**

No	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	Frekuensi	2	2	1	22	5	32	3,81	Tinggi
		Bobot	2	4	3	88	25	122		
2	Saya merasakan kedekatan dengan rekan sekerja saya	Frekuensi	2	1	2	17	10	32	4,00	Tinggi
		Bobot	2	2	6	68	50	128		
3	Saya merasa mudah berkomunikasi dengan atasan saya	Frekuensi	1	2	1	24	4	32	3,88	Tinggi
		Bobot	1	4	3	96	20	124		
4	Saya merasa bahwa CV Kencana memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang	Frekuensi	1	2	3	17	9	32	3,97	Tinggi
		Bobot	1	4	9	68	45	127		
kepuasan kerja karyawan									3,91	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator kepuasan kerja karyawan menunjukkan angka rata-rata 3,91, yang menunjukkan bahwa

responden menyatakan kepuasan kerja karyawan dalam kategori tinggi yang berarti bahwa karyawan CV Kencana memiliki keyakinan yang kuat tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan CV Kencana.

Karyawan senang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di CV Kencana. Karyawan merasa bahwa dengan melakukan tanggung jawabnya dengan baik maka karyawan merasa membantu perusahaan dalam mencapai targetnya dan kinerja perusahaan semakin baik. Karyawan merasakan adanya kepuasan atas kedekatan dengan rekan sekerja, hal ini dirasakan dengan adanya saling membantu jika karyawan mengalami kesusahan. Karyawan merasakan adanya kepuasan atas komunikasi yang dilakukannya dengan atasannya. Karyawan merasa bahwa CV Kencana memberikan kesempatan baginya untuk berkembang.

#### **4.2.2 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di CV Kencana yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan pekerjaan namun memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja. Indikator dari lingkungan kerja fisik meliputi Sirkulasi udara, Pencahayaan di ruang kerja, kebisingan, Penggunaan warna dan Kelembaban udara.

Hasil jawaban indikator variabel lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Reponden terhadap Variabel Lingkungan kerja fisik**

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja berfungsi dengan baik dan lancar	Frekuensi	0	3	4	12	13	32	4,09	Tinggi
	Bobot	0	6	12	48	65	131		
Saya merasa pencahayaan ruangan di CV Kencana memadai	Frekuensi	0	3	2	13	14	32	4,19	Tinggi
	Bobot	0	6	6	52	70	134		
Saya tidak terganggu dengan kebisingan yang berasal dari luar tempat kerja	Frekuensi	0	4	2	12	14	32	4,13	Tinggi
	Bobot	0	8	6	48	70	132		
Saya merasa warna ruangan di CV Kencana cerah dan tidak mencolok mata	Frekuensi	0	2	5	18	7	32	3,94	Tinggi
	Bobot	0	4	15	72	35	126		
Saya merasa ruangan tempat kerja saya tidak lembab	Frekuensi	0	3	4	13	12	32	4,06	Tinggi
	Bobot	0	6	12	52	60	130		
Lingkungan kerja fisik								4,08	Tinggi

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator lingkungan kerja fisik menunjukkan angka rata-rata 4,08, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan lingkungan kerja fisik CV Kencana dalam kategori tinggi (mendukung). Lingkungan kerja fisik yang dinyatakan tinggi menunjukkan lingkungan pekerjaan dapat kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa merasa sirkulasi udara di ruangan tempat karyawan bekerja berfungsi dengan baik dan lancar sehingga merasakan adanya kesegaran udara di ruang kerja. Pencahayaan ruangan di CV Kencana sudah

memadai sehingga ruang kerja terang walaupun tidak menggunakan lampu. Karyawan juga merasa tidak terganggu dengan kebisingan yang berasal dari luar tempat kerja. Warna ruangan di CV Kencana cerah dan tidak mencolok mata karena menggunakan warna pastel yang adem dan tidak membuat karyawan merasa cepat lelah. Karyawan juga merasa bahwa ruangan tempat kerjanya tidak lembab sehingga lebih sehat.

#### 4.2.3 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan baik dengan atasan dan hubungan rekan kerja di CV Kencana. Indikator dari lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan dengan atasan dan Hubungan dengan rekan kerja.

Hasil jawaban indikator variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Reponden terhadap Variabel Lingkungan kerja non fisik**

No	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa cocok dengan atasan saya	Frekuensi	1	3	3	16	9	32	3,91	Tinggi
		Bobot	1	6	9	64	45	125		
2	Saya merasa mampu sepenuhnya mempercayai pimpinan	Frekuensi	1	1	8	20	2	32	3,66	Tinggi
		Bobot	1	2	24	80	10	117		
3	Saya selalu mendapatkan penjelasan mengenai tugas yang akan dilakukannya	Frekuensi	0	3	3	22	4	32	3,84	Tinggi
		Bobot	0	6	9	88	20	123		

No	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
4	Saya merasa bahwa sistem penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya sudah berjalan dengan baik	Frekuensi	0	5	1	18	8	32	3,91	Tinggi
		Bobot	0	10	3	72	40	125		
5	Saya merasa diterima oleh rekan sekerja saya	Frekuensi	2	0	5	22	3	32	3,75	Tinggi
		Bobot	2	0	15	88	15	120		
6	Saya merasa mampu untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya	Frekuensi	0	1	9	18	4	32	3,78	Tinggi
		Bobot	0	2	27	72	20	121		
7	Saya merasa mampu bekerjasama dalam tim	Frekuensi	0	3	4	15	10	32	4,00	Tinggi
		Bobot	0	6	12	60	50	128		
8	Saya merasa saling peduli dengan kondisi yang dialami oleh rekan kerjanya	Frekuensi	2	2	7	17	4	32	3,59	Tinggi
		Bobot	2	4	21	68	20	115		
Lingkungan kerja non fisik									3,80	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator lingkungan kerja non fisik menunjukkan angka rata-rata 3,80, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan lingkungan kerja non fisik karyawan dalam kategori tinggi (konduusif). Hal ini menunjukkan karyawan CV Kencana merasa segala keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan baik dengan atasan dan hubungan rekan kerja di CV Kencana sudah baik.

Lingkungan kerja non fisik dinilai oleh karyawan dalam kategori tinggi karena atasan di CV Kencana mampu untuk memberikan supervisi atau pengawasan yang tepat kepada karyawan CV Kencana sehingga karyawan merasa dibimbing dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa dapat mampu



sepenuhnya mempercayai pimpinan sebab selalu mendapatkan penjelasan mengenai tugas yang dilakukannya. Selain itu karyawan CV Kencana juga merasa bahwa sistem penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya sudah berjalan dengan baik dimana karyawan diberikan penghargaan sesuai prestasi kerjanya.

Karyawan CV Kencana merasa sesuai dengan rekan sekerjanya karena adanya penerimaan dari rekan kerja terhadap karyawan, kemudian adanya komunikasi yang intens antar rekan kerja yang berlangsung dengan lancar. Hal ini membantu karyawan merasa mampu bekerjasama dalam tim serta mau saling peduli dengan kondisi yang dialami oleh karyawan lain yang merupakan rekan kerjanya.

#### 4.2.4 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan remunerasi yang diberikan kepada karyawan CV Kencana sebagai imbalan atas layanan mereka atau kontribusi individu untuk bisnis. Indikator dari kompensasi meliputi kelayakan, keadilan, ketepatan.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi**

No	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
1	Saya diberikan bonus ketika mencapai target perusahaan	Frekuensi	0	1	8	14	9	32	3,97	Tinggi
		Bobot	0	2	24	56	45	127		
2	Gaji saya akan dinaikkan setelah mampu mencapai target dalam beberapa periode secara terus menerus	Frekuensi	0	1	5	23	3	32	3,88	Tinggi
		Bobot	0	2	15	92	15	124		
3	Gaji yang diberikan sesuai	Frekuensi	0	1	8	14	9	32	3,97	Tinggi
		Bobot	0	2	24	56	45	127		

No	Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
	dengan standar UMR yang berlaku									
4	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pendidikan dari karyawan	Frekuensi	0	3	5	21	3	32	3,75	Tinggi
		Bobot	0	6	15	84	15	120		
5	Gaji karyawan selalu diberikan tepat waktu	Frekuensi	0	2	6	15	9	32	3,97	Tinggi
		Bobot	0	4	18	60	45	127		
6	Bonus dari perusahaan diberikan sesuai porsinya	Frekuensi	2	1	3	22	4	32	3,78	Tinggi
		Bobot	2	2	9	88	20	121		
7	Pencapaian kinerja menjadi tolak ukur pemberian insentif	Frekuensi	0	3	3	15	11	32	4,06	Tinggi
		Bobot	0	6	9	60	55	130		
kepuasan kerja karyawan									3,87	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator lingkungan kerja non fisik menunjukkan angka rata-rata 3,80, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan lingkungan kerja non fisik karyawan dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan CV Kencana merasa segala keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan baik dengan atasan dan hubungan rekan kerja di CV Kencana sudah baik.

Lingkungan kerja non fisik dinilai oleh karyawan dalam kategori tinggi karena atasan di CV Kencana mampu untuk memberikan supervisi atau pengawasan yang tepat kepada karyawan CV Kencana sehingga karyawan merasa dibimbing dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa dapat mampu sepenuhnya mempercayai pimpinan sebab selalu mendapatkan penjelasan mengenai tugas yang dilakukannya. Selain itu karyawan CV Kencana juga merasa

bahwa sistem penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya sudah berjalan dengan baik dimana karyawan diberikan penghargaan sesuai prestasi kerjanya.

Karyawan CV Kencana merasa sesuai dengan rekan sekerjanya karena adanya penerimaan dari rekan kerja terhadap karyawan, kemudian adanya komunikasi yang intens antar rekan kerja yang berlangsung dengan lancar. Hal ini membantu karyawan merasa mampu bekerjasama dalam tim serta mau saling peduli dengan kondisi yang dialami oleh karyawan lain yang merupakan rekan kerjanya.

**Tabel 4.10**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian**

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kepuasan kerja karyawan	3,91	Tinggi
2	Lingkungan kerja fisik	4,08	Tinggi
3	Lingkungan kerja non fisik	3,80	Tinggi
4	Kompensasi	3,87	Tinggi

**4.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,025	1,542		-1,961	,060
	Lingkungan kerja fisik	,302	,129	,326	2,337	,027
	Lingkungan kerja non fisik	,224	,098	,354	2,287	,030
	Kompensasi	,208	,098	,302	2,124	,043

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

*Sumber : Data primer yang diolah, 2021*

$$\text{Persamaan } Y = -3,025 + 0,302X_1 + 0,224X_2 + 0,208X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

Nilai konstanta (-3,025) memiliki arti jika nilai  $X_1=X_2=X_3=0$  akan diperoleh  $Y = -3,025$ . Jadi apabila lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi bernilai konstan (0), maka kepuasan kerja karyawan adalah -3,025 yang berarti tanpa dukungan dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi maka karyawan kurang puas.

Variabel yang diteliti yaitu :

- $b_1$  variabel lingkungan kerja fisik (0,302) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi apabila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
- $b_2$  variabel lingkungan kerja non fisik (0,224) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Memiliki arti apabila lingkungan kerja non fisik meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

- $b_3$  variabel kompensasi (0,208) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kompensasi karyawan akan membuat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Bila dilihat dari nilai koefisien regresinya, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila variabel lingkungan kerja fisik semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

#### **4.4 Uji Hipotesis**

##### **4.4.1. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Hipotesis 1 menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dengan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **4.4.2 Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Hipotesis 2 menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar  $0,030 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Hipotesis 3 menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_3$  diterima. Maka dapat dikatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 4.3 Uji F

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,719	3	103,240	50,274	,000 <sup>b</sup>
	Residual	57,499	28	2,054		
	Total	367,219	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik  
 Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Hipotesis 4 menyatakan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F pada table 4.12 maka diperoleh hasil hitung sebesar 50,274 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dimana  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_4$  diterima, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi mampu saling mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 4.4 Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.827	1,43302

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai adjusted r square sebesar 0,827. Artinya adalah variable lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi memberikan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 82,7%.

#### 4.2 Pembahasan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan dalam bekerja memiliki harapan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, ketika perusahaan mampu untuk memenuhi kebutuhan dari karyawan, maka harapannya akan terpenuhi, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya (Dessler, 2015). Dalam bekerja karyawan membutuhkan pemenuhan haknya, antara lain untuk mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang layak adalah kondisi di mana individu dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang ideal, aman, sehat, dan nyaman (Hasibuan,

2017). Lingkungan fisik organisasi khususnya tata letak dan desainnya dapat memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja yang meliputi: kebersihan, air, penerangan, pewarnaan, keamanan dan musik. Kepuasan karyawan terbentuk ketika dirinya merasakan adanya kenyamanan di tempat kerjanya tersebut. Dengan adanya tingkat ventilasi yang baik, pencahayaan, furnitur yang ergonomis akan membuat karyawan merasa disediakan suatu fasilitas yang mampu memenuhi kebutuhannya yang mendukung pekerjaan karyawan sehingga hal tersebut akan memuaskan karyawan (Robbins dan Judge, 2015).

Sirkulasi udara di ruangan tempat karyawan CV Kencana bekerja berfungsi dengan baik dan lancar sehingga merasakan adanya kesegaran udara di ruang kerja, ruang kerja terang walaupun tidak menggunakan lampu, karyawan juga merasa tidak terganggu dengan kebisingan yang berasal dari luar tempat kerja sehingga senang dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di CV Kencana. Warna ruangan di CV Kencana cerah dan tidak mencolok mata karena menggunakan warna pastel yang adem dan tidak membuat karyawan merasa cepat lelah. Karyawan juga merasa bahwa ruangan tempat kerjanya tidak lembab sehingga lebih sehat sehingga merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya dan lebih efektif bekerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Aruan (2015), Eka dkk (2016) dan Sitinjak (2018) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Selain lingkungan fisik,



terdapat pula lingkungan non fisik yang berupa hubungan antar manusia dalam organisasi atau juga dapat disebut faktor psikososial. Lingkungan kerja non fisik berasal dari hubungan antara karyawan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasannya, yang dapat membuatnya mampu menyampaikan pemikiran, saran, kritik dimana hal tersebut dapat mendukung pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Adanya sarana bagi karyawan untuk saling berbagi pikiran, dan berbagi perasaan akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan, terutama ketika hal tersebut berhubungan dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Dengan adanya berbagi ide, pikiran tersebut membuat karyawan merasa puas sebab kesulitan yang dialaminya akan dapat diringankan oleh karyawan lain dan mendapatkan supervisi dan pendampingan yang tepat dari pimpinannya (Dessler, 2015).

Atasan di CV Kencana mampu untuk memberikan supervisi atau pengawasan yang tepat kepada karyawan CV Kencana sehingga karyawan merasa dibimbing dalam bekerja yang membuat karyawan merasa mampu melakukan tanggung jawabnya dengan baik maka karyawan merasa membantu perusahaan dalam mencapai targetnya dan kinerja perusahaan semakin baik. Hal ini membuat karyawan merasa dapat mampu sepenuhnya mempercayai pimpinan sebab selalu mendapatkan penjelasan mengenai tugas yang dilakukannya. Selain itu karyawan CV Kencana juga merasa bahwa sistem penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya sudah berjalan dengan baik dimana karyawan diberikan penghargaan sesuai prestasi kerjanya sehingga karyawan merasa perusahaan memberikan respek pada karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Aruan (2015), Eka dkk

(2016) dan Sitinjak (2018) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Konsep kepuasan kerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atas harapan karyawan. Karyawan dalam bekerja memiliki harapan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, ketika perusahaan mampu untuk memenuhi kebutuhan dari karyawan, maka harapannya akan terpenuhi, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya (Dessler, 2015). Ketika karyawan merasakan hak nya dipenuhi, yaitu adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, diberikan secara sesuai, adil dan juga tidak terlambat, maka karyawan akan merasakan kesenangan dan kenikmatan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kepuasannya akan semakin meningkat (Hasibuan, 2017).

Remunerasi yang diberikan kepada karyawan CV Kencana sebagai imbalan atas layanan mereka atau kontribusi individu untuk bisnis dirasakan sudah tepat. remunerasi yang diberikan kepada karyawan CV Kencana sebagai imbalan atas layanan mereka atau kontribusi individu untuk bisnis dirasakan sudah tepat. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga mau bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Asmawiyah (2015), dan Sinaga dan Wahyanti (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi mampu saling mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dalam bekerja memiliki harapan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, ketika perusahaan mampu untuk memenuhi kebutuhan dari karyawan, maka harapannya akan terpenuhi, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya (Dessler, 2015). Lingkungan kerja yang layak adalah kondisi di mana individu dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang ideal, aman, sehat, dan nyaman. Kepuasan karyawan terbentuk ketika dirinya merasakan adanya kenyamanan di tempat kerjanya tersebut beserta dengan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasannya, yang dapat membuatnya mampu menyampaikan pemikiran, saran, kritik dimana hal tersebut dapat mendukung pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Selain itu dengan adanya suatu pemenuhan kebutuhan atas harapan karyawan seperti pemenuhan gaji atas pekerjaan yang telah dilakukannya, diberikan secara sesuai, adil dan juga tidak terlambat, maka karyawan akan merasakan kesenangan dan kenikmatan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kepuasannya akan semakin meningkat (Robbins dan Judge, 2015).