

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ARARA ABADI DISTRIK SIAK AREA

THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT ARARA ABADI SIAK AREA DISTRICT

R. Rudi Alhempi^{1*}, Samuel Sitohang², Nurmansyah³, Souvya Fitrie⁴

^{1*}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Persada Bunda.

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Correspondent Author: rudi.alhempi@gmail.com^{1*)},

samuelsitohang54@yahoo.com²⁾, nurmansyahsr@gmail.com³⁾ souvyafithrie@gmail.com⁴⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Siak Area. Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data kuantitatif dan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Arara Abadi Distrik Siak Area yang berjumlah 92 orang. Maka responden adalah seluruh karyawan pada PT Arara Abadi Distrik Siak Area. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan metode penelitian sensus, yaitu penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Arara Abadi Distrik Siak Area. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan, serta lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of compensation, leadership style and work environment on employee job satisfaction at PT. Arara Abadi Siak Area District. This research uses quantitative and qualitative data types and sources. The population in this study were all employees at PT. Arara Abadi Siak Area District, totaling 92 people. So the respondents are all employees at PT. Arara Abadi Siak Area District. This sampling technique was carried out using the census research method, namely research that took one population group as a whole sample and used a structured questionnaire as the main data collection tool to obtain specific information. Based on the results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. It can be concluded that compensation, leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Arara Abadi Siak Area District. The implication of the results of this research is that companies should pay attention to the compensation given to employees, the leadership style of the leaders, and a comfortable work environment to increase job satisfaction for employees.

Keywords: Compensation, Leadership Style and Work Environment

PENDAHULUAN

Pada era industri 4.0 dimana Proses perkembangan globalisasi ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang seperti bidang teknologi informasi dan komunikasi. Dari kemajuan bidang ini kemudian mempengaruhi sektor-sektor lain dalam kehidupan, Sumber daya manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Kepuasan merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang bernilai positif terhadap kehidupan organisasinya, misalnya maka sudah sepatutnya setiap pimpinan mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar dapat meningkatkan kepuasan para karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Pada karyawan hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan karyawannya.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau kata-kata dan tindakan dari seorang pemimpin

yang dirasakan oleh bawahannya, perbedaan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi pengaruh berbau individu sebagai partisipasi dan mengambil pada kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan dengan menaikkan kerja dan menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin.

Didalam lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai juga pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja itu sendiri, maka semakin baik melaksanakan indikator-indikator tersebut maka semakin baik pula kepuasan karyawan dalam bekerja.

PT Arara Abadi Distrik Siak Area merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kehutanan dalam rangka pemenuhan bahan baku Pulp ke IKPP Perawang. Luas areal konsesi PT Arara Abadi Distrik Siak Area berdasarkan SK Menteri Kehutanan No. 743/kpts-II/1996 tanggal 25 November 1996 ± 299,975 ha. PT Arara Abadi merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Group yaitu salah satu perusahaan terbesar di Indonesia.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Data Keluar dan Masuk Karyawan Tahun 2016 – 2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)		Karyawan Masuk (Orang)
		Mengundurkan Diri	Diberhentikan	
2016	75	3	1	6
2017	77	2	3	7
2018	79	-	1	8
2019	86	4	2	12
2020	92	-	1	8

Sumber: PT. Arara Abadi Distrik Siak Area, 2020

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang keluar pada tahun 2016 yang berjumlah 4 orang dengan keterangan Mengundurkan diri 3 orang dan diberhentikan 1 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk yaitu 6 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar yaitu 5 orang dengan keterangan 2 orang menundurkan diri dan diberhentikan 3 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk 7 orang. Selanjutnya pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar 1 orang dengan keterangan

yang mengunduran diri tidak ada dan yang diberhentikan 1 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk 8 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar yaitu 6 orang dengan keterangan mengundurkan diri ada 4 orang dan diberhentikan 2 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk 12 orang. Kemudian pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar yaitu 1 orang dengan keterangan mengundurkan diri tidak ada dan diberhentikan 1 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk yaitu 8 orang.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Adapun kompensasi yang di terima karyawan pada PT. ARARA ABADI DISTRIK SAIK AREA tidak mengalami kenaikan pada lima tahun terakhir, mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan efektif dan puas. Maka dari itu lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Sampel Sebagian Data Upah Pokok Karyawan Rata-Rata Per 5 Tahun

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kompensasi Dibayar	Rata-Rata Kompensasi Karyawan
1	2016	75	Rp. 320.740.750	Rp. 4.276.543
2	2017	77	Rp. 337.552.650	Rp. 4.383.411
3	2018	79	Rp. 341.018.000	Rp. 4.316.683
4	2019	86	Rp. 391.363.400	Rp. 4.550.737
5	2020	92	Rp. 397.649.750	Rp. 4.322.279

Sumber: PT. Arara Abadi Distrik Siak Area, 2020

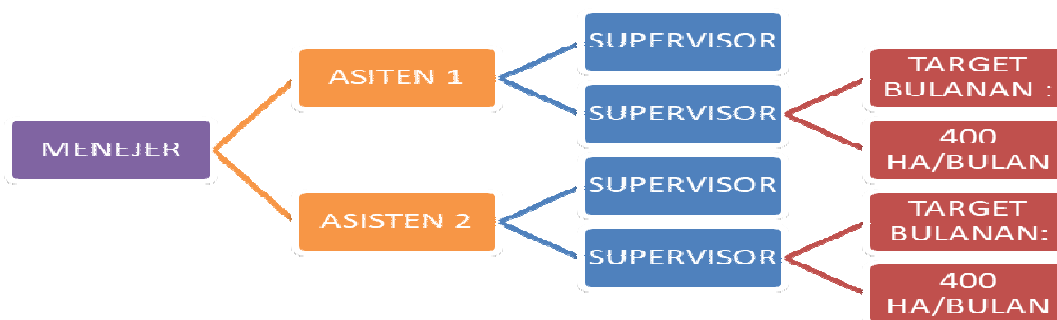
Berdasarkan tabel diatas 5 tahun terakhir karyawan menyampaikan upah gaji yang diterima rata-rata pertahun membuktikan tidak ada kenaikan gaji dalam lima tahun terakhir pada karyawan PT ARARA ABADI DISTRIK SAIK AREA, terbukti pada tahun 2016 rata-rata kompensasi yang diterima hanya Rp. 4.276.543 merupakan tahun gaji yang terendah dalam lima tahun terakhir sedangkan pada tahun 2019 rata-rata kompensasi yang diterima sebesar Rp. 4.550.737 merupakan tahun gaji tertinggi dalam lima tahun terakhir.

Adapun gaya kepemimpinan yang dipakai Menejer pada PT ARARA ABADI DISTRIK SAIK AREA adalah gaya kepemimpinan Otoriter. Gaya kepemimpinan

Otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.

Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan, dimana karyawan level.3 jabatan supervisor memiliki target tanam bulanan yang besar, sedangkan karyawan level.5 jabatan asisten hanya mengawasi pekerjaan supervisor saja, yang menyebabkan tidak keseimbangan pendapatan kompensasi dan beban pekerjaan karyawan supervisor pada PT. ARARA ABADI DISTRIK SAIK AREA. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 1 berikut:

Gambar 1
Target Bulanan Karyawan Pt.Arara Abadi Distrik Siak



Sumber: PT. Arara Abadi Distrik Siak Area, 2020

Dari tabel diatas membuktikan bahwa pekerjaan sebagai karyawan supervisor memiliki beban dan tanggung jawab yang besar dengan target bulanan 800 Ha tanam perbulan yang harus dicapai dengan gaya kepemimpinan otoriter

seorang Menejer dan Asisten pada PT ARARA ADABI DISTRIK SAIK yang tidak peduli apapun terjadi target tersebut harus terpenuhi setiap bulannya, hingga membuat karyawan tidak nyaman bekerja karena tidak seimbang dengan

pendapatan kompensasi dengan pekerjaan yang diterima.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan, situasi lingkungan kerja yang tercipta pada karyawan PT ARARA ABADI DISTRIK SIAK AREA terasa kurang nyaman karena pada ruangan kantor penerangan cahaya ditempat kerja sangat terbatas karena banyak bola lampu yang mati dan AC di dalam ruangan 50% tidak dingin lagi hingga membuat sirkulasi udara ditempat kerja menjadi pengap atau panas, dan lingkungan kerja dilapangan sangat panas dan tidak dibekali kendaraan motor untuk kelapangan karena sebagian karyawan ada yang menumpang dengan karyawan yang memiliki motor.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kepuasan merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang bernilai positif terhadap kehidupan organisasinya, misalnya maka sudah sepatutnya setiap pimpinan mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar dapat meningkatkan kepuasan para karyawan.

Nurmansyah SR (2010:209) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan berupa gaji, tunjangan dan insentif dan benefit. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan dapat menentukan tingkat motivasi karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin besar pula motivasi yang akan timbul di dalam diri karyawan tersebut.

Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja yang dimiliki juga semakin baik, hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.

(Akmal & Tamini, 2015). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Agathanisa & Prasetyo, 2018) di Indogrosir Samarinda menyebutkan terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah:

1. Gaji
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Tunjangan
Tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja.
3. Insentif
Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
4. Fasilitas
Pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Nurmansyah SR (2020:161) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku manajemen yang dirancang untuk memadukan minat dan usaha pribadi dan organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan perkataan lain gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan mempengaruhi anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan sinergi antara atasan dan bawahan, sehingga diharapkan kedua belah pihak mendapatkan apa yang mereka harapkan, salah satunya adalah kepuasan dalam bekerja (Emilisa, 2006), (Sinurat, 2017), (Herawati & Ranteallo, 2020).

H2: Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:251) Indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide anggota.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.

Lingkungan Kerja

Sutrisno (2010:144) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Dari pengertian yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja karyawan juga tinggi (Aoliso & Lao, 2018), (Aruan & Fakhri, 2015).

H3: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:28) menyatakan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins (2007:148) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan

dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan.

Priansa (2014:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka dan tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Individu dengan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

H4: Diduga Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Yuwono (2015:241) menyatakan beberapa indikator kepuasan karyawan yaitu:

1. Rekan Kerja
Sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan.
2. Promosi
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi kesempatan untuk mendapatkan promosi.
3. Komunikasi
Keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan. Komunikasi adalah keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan atas pesan-pesan, media-media dan hubungan-hubungan dalam organisasi.
4. Contingents Rewards

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien diterminasi, dapat dilihat pada Analisa data.

Dalam teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Jenis Data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: Data Kuantitatif Data Kualitatif Data yang dikumpulkan dan diolah dari hasil menggunakan angket atau penyebaran kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan terhadap responden yang dijadikan sampel didalam penelitian ini. Data yang dikumpulkan atau diperoleh dari perusahaan yang dapat mendukung penelitian ini, seperti jumlah tenaga kerja karyawan, struktur organisasi perusahaan, sejarah singkat perusahaan, dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner ataupun angket yang berisi beberapa pertanyaan atau pernyataan yang menggambarkan indikator-indikator variabel yang digunakan dan yang disebarkan pada lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan data sekunder ini yang berkaitan

dengan permasalahan yang diteliti seperti absensi, struktur organisasi, rincian tugas pokok karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi

Validitas adalah suatu tingkatan yang mengukur karakteristik yang ada dalam fenomena didalam penyelidikan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas diartikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuisisioner yang disebarkan pada responden.

Uji instrumen dilakukan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel artinya indikator yang digunakan dalam pernyataan ini valid. Instrumen yang baik berada pada tingkat validitasnya antara 0,30 sampai 0,89, sedangkan koefisien yang validitasnya lebih jika antara 0,90 sampai 1,00.

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai korelasi setiap indikator variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan berkisar 0,325 sampai dengan 0,826 lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,267. Demikian indikator dan kuisisioner yang digunakan adalah valid untuk sebagai alat ukur variabel dan dapat digunakan dalam analisis data selanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator atau kuisisioner dapat dipercaya. Realibitas suatu indikator atau kuisisioner dapat dilihat dari Cronbach's Alpha (α). apabila nilai Cronbach's Alpha (α lebih besar dari 0,60 maka instrumen indikator suatu kuisisioner dinyatakan reliable dan apabila Cronbach's Alpha (α) kurang dari 0,60 maka instrumen indikator atau kuisisioner dinyatakan tidak reliabel dan tidak bisa dipercaya. Untuk lebih jelasnya, penulis akan tampilkan tabel dibawah ini:

Tabel 3

Hasil Uji Realibilitas Instrument

Variabel	N Of Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X_1)	4	0,640	0,60	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X_2)	4	0,822	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X_3)	4	0,681	0,60	Reliable
Kepuasan Karyawan (Y)	4	0,826	0,60	Reliable

Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2022

Berdasarkan hasil pengujian realibitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien realibilitas Cronbach's Alpha variabel kompensasi 0,640 lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Koefisien reliabilitas cronbach's alpha variabel gaya kepemimpinan 0,822 lebih besar dari standar reliabilitas 0,60 dan koefisien reliabilitas variabel Gaya kepemimpinan 0,681 lebih besar dari standar reliabilitas 0,60. Sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan karyawan sebesar 0,826 lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian semua indikator yang ada pada kuesioner yaitu indikator dari variabel dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sample Kolmogorov-smirnov test untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 seperti pada tabel.

Dari tabel one-sample kolmogorov smirnov test diperoleh angka probabilitas atau asym sig. (2-tailed) dengan nilai sig atau probabilitasnya $\alpha > 0,05$. Maka dapat dilihat pada tabel di atas angka probabilitas atau asym sig (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi yaitu $0,221 > 0,05$ atau $22,1\% > 5\%$, maka dapat dikatakan distribusi ada normal. Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,221 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable independen. Jika terjadi kolerasi maka dapat diartikan bahwa terdapat masalah multikolinearitas. Salah satu untuk mengindikasi uji multikolinearitas ini adalah dengan cara menggunakan variance inflation factor (VIF) dan toleransi (Tolerance). Kriteria keputusan multikolinearitas adalah jika $VIF < 10$ atau $tolerance > 0,1$ maka H_a ditolak, maka tidak terdapat multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini, ada pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kompensasi X_1	.942	1.062	Tidak Terjadi Multikonearitas
Gaya Kepemimpinan X_2	.882	1.133	Tidak Terjadi Multikonearitas
Lingkungan Kerja X_3	.909	1.100	Tidak Terjadi Multikonearitas

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23, 2022

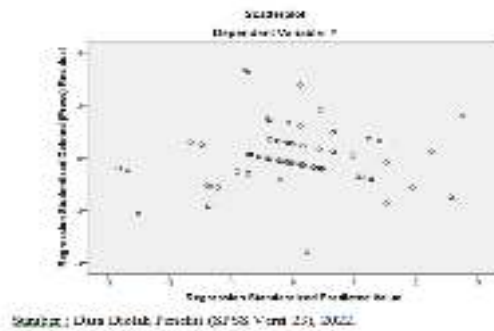
Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel – variabel independen pada persamaan regresi. Suatu variabel digolongkan memiliki kolinearitas tinggi jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki nilai tolerance yang mendekati nol.

Uji Heterokedastisitas

Adanya heteroskedastisitas dalam suatu model penelitian dilakukan dengan menggunakan scatterplot yang diperoleh dengan bantuan SPSS.

Untuk melihat gejala heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan diagram pencar (scattplot). Apabila scatterplot membentuk pola atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Apabila scatterplot tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar diatas serta dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terdapa pengaruh heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas tersebar diatas angka nol pada sumbu Y, karena itu dapat disimpulkan bahwa regresi dalam penelitian tidak terdapat pengaruh heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima dan menolak H0, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan menolak H1.

Berikut adalah tabel hasil uji statistik t :

Tabel 5
Hasil Uji Statistic t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.976	.867		8.048	.000
Kompensasi_X1	.096	.031	.289	3.120	.003
Gaya Kepemimpinan_X2	.397	.059	.645	6.736	.000
Lingkungan Kerja_X3	.118	.058	.190	2.017	.048

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan_Y
Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2022

Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji signifikansi. Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang akan dilakukan dengan uji statistik dengan catatan hasil sig dibawah α (5%) agar hipotesis dapat diterima. Dari hasil pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS secara parsial:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Hipotesis 1 diterima).

Hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sepakat dengan hasil penelitian dari (Akmal & Tamini, 2015) dan hasil penelitian (Agathanisa & Prasetyo, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Hipotesis 2 diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Emilisa, 2006). (Herawati & Ranteallo, 2020) di PT. JMS Jakarta bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 76.8%. Kemampuan variabel gaya kepemimpinan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan sebesar 74,2% (Sinurat, 2017).

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Hipotesis 3 diterima).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Wibowo et al., 2014), (Pangestu et al., 2017), (Aoliso & Lao, 2018) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk,

cabang Kandatel Malang, Perum Perhutani Ngawi dan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang. Terdapat juga pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima (Irma & Yusuf, 2020).

Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F dapat dilihat dari tingkat signifikansi dan perbandingan F hitung > F tabel dengan tingkat signifikansi < 0,05, maka hipotesis H4 diterima.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.731	3	6.244	20.899	.000 ^b
	Residual	18.253	61	.299		
	Total	36.985	64			

Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 23), 2022

Nilai F hitung sebesar 20,866 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan rumus $n - k - 1$, didapat F tabel sebesar 2,710. Dengan demikian F hitung > F tabel ($20,866 > 2,721$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya menerima hipotesis empat dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R² kecil menandakan kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependen. Berikut adalah tabel dari hasil uji koefisien determinasi (R²).

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of The Estimate
1	.712 ^a	.506	.482	.547

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X1, Gaya Kepemimpinan_X2, Lingkungan Kerja_X3

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan_Y

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya R² yaitu 0,506 atau 50,6% yang menunjukkan kontribusi dari variabel independen yang terdiri atas kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan karyawan. Kemudian dapat dikatakan bahwa secara bersama – sama pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan hanya sebesar 50,6% sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi seperti komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja dan sebagainya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan pengaruh secara simultan antara variabel independen yang terdiri

dari kompensasi, gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara bersama -sama terhadap Kepuasankaryawan. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (r) sebesar 0,712 atau 71,2% yang menunjukkan pengaruh antara variabel tersebut secara bersama –sama terhadap kepuasan karyawan memiliki hubungan yang kuat.

KESIMPULAN

Dari pembahasan dan hasil analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak pada

- kepuasan kerja karyawan PT Arara Abadi Distrik Siak Area,
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 3. Kemudian Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga berakibat pada keharmonisan dan kepuasan kerja karyawan PT Arara Abadi Distrik Siak Area.
 4. Kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan, serta lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan memiliki karyawan yang lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Arara Abadi Distrik Siak Area, diantaranya:

1. Menyediakan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan kebutuhan karyawan.
2. Memberikan gaya kepemimpinan yang efektif.
3. Memperhatikan lingkungan kerja.
4. Melakukan survey kepuasan kerja secara berkala.

REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Badriah, Mila. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA.
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hellriegel, Don and Slocum, John W. 2009. 'Organizational Behavior, Thirteenth Edition'. South-Western: Cengage Learning.
- Mangkumanegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Remaja RosdaKarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba.
- Nurmansyah, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2019, *Perilaku Organisasi*, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2018, *Manajemen Sumber Daya manusia Konsep Teori dan Penelitian*, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2020, *Manajemen Mutu*, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2020, *Pengantar Manajemen Modern*, Alfabeta, Bandung.
- Nurmansyah, 2020, *Audit Sumber Daya Manusia*, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurmansyah, 2020, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Unilak Press, Pekanbaru.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Prenamedia Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Schein, E. H. 2008. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, Jr. John R., Osborn, Richard N., Uhl-Bien, Mary and Hunt, James G, (2012), *Organizational Behavior*,

International Student Version, John Wiley
& Sons, Inc, New Jersey.

Soetjipto, Budi W. Paradigm Baru Manajemen
Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:
Amara Book. 2008.

Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya
Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-
isu Utama dan Globalisasi, Manggu
Media, Bandung.