

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPITAL REALM
INDONESIA DI SALATIGA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian Persyaratan menempuh gelar sarjana Strata 1(S1)

Jurusan Ekonomi Manajemen

Peminatan

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh

SLAMET MUJIONO
NIM: 1221103451

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

APRIL, 2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPITAL REALM
INDONESIA DI SALATIGA**

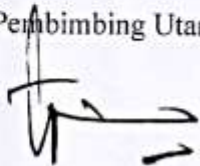
Diajukan Oleh

SLAMET MUJIONO

NIM: 1221103451

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten
pada tanggal.....

Pembimbing Utama



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK. 690 208 290

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, SE, M.Si
NIK. 690 301 251

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul haris SE,MM,MPd
NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPITAL RELAM
INDONESIA, DI SALATIGA**

Diajukan Oleh

SLAMET MUJIONO

NIM : 1221103451

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk
memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada tanggal.....

Ketua



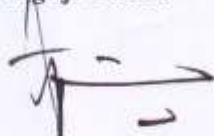
H. Arif Julianto SN, SE, M.Si
NIK 690 301 250

Sekretaris



Abdul Haris SE, MM, MPd
NIK 690 098 194

Penguji Utama

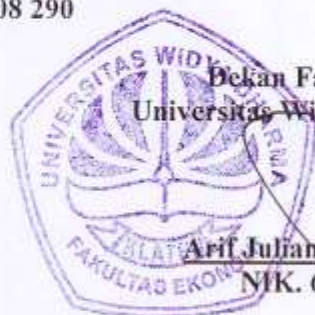


Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK.690 208 290

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, SE, M.Si
NIK.690 301 251



**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten**

Arif Julianto SN, SE, M.Si
NIK. 690 301 250

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SLAMET MUJIONO

NIM : 12211034251

Jurusan/ Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PT.
CAPITAL REALM INDONESIA DI SALATIGA

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, April 2016

Yang membuat pernyataan,



(Slamet Mujiono)

Motto

- ✚ *Hal yang benar-benar kau yakini pasti akan selalu terjadi.*
- ✚ *Sabar dan disiplin yang disertai kemauan keras dan etiket baik adalah kunci sukses.*
- ✚ *Jika ada kemauan pasti ada jalan.*
- ✚ *Di saat kita mengalami kesulitan, di situlah kita mendapatkan kesempatan untuk belajar menemukan kebenaran.*
- ✚ *Tidak ada yang bisa merubah nasib manusia , kecuali kehendak tuhan yang maha kuasa dan usaha dari manusia itu sendiri.*

PERSEMBAHAN

Yang Pertama dan Paling Utama...

Sembah syukur kepada sang hyang adhi budha, tuhan yang maha esa. Atas cinta

*kasihmu dengan telah memberikanku kekuatan, membekaliku ilmu serta
memperkenalkanku dengan kasing sayang dan cintamu. Atas kemurahan dan
kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat
terselesaikan. Sembah sujudkku kepadamu sang budha..*

Kupersembahkan karya yang sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi

dan kusayangi

*Ibu, Bapak, Adik-adikku, dan semua keluargaku tercinta, teman-teman
seperjuangan. Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada
terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu Bapak, Adik-adikku, wanita
yang selama ini sangat memberiku motivasi yang besar, dan seluruh keluargaku
yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang
tiada tara yang tidak mungkin dapat kubalas hanya dengan selebar kertas yang
bertuliskan kata cinta dan ucapan terima kasih.*

Terima kasih atas segala bimbingan, ilmu dan pengalaman yang sangat berarti

yang telah kalian berikan kepada saya...

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada sang hyang adhi budha, tuhan yang maha esa. atas cinta kasih dan perlindunganmu penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPITAL RELAM INDONESIA DI SALATIGA”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata I pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Triyono, M.Hum. Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Arif Julianto Sri Nugroho, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, SE, MM., M.Pd. selaku Kaprogdi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. Sutrisno Badri M.Sc selaku Dosen pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Jarot Prasetyo SE., MSi, selaku Pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu tercinta, yang telah memberikan Do'a serta dukungan moril dan materiil demi selesainya penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Lubis selaku Manajer PT. Capital Realm Indonesia yang telah meluangkan waktunya membantu dan memberikan kelancaran proses penyusunan skripsi.
8. Adik-adik, kakak dan Saudaraku yang telah memberikan bantuan moril dan materiil serta do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. My love, dan mas teguh yang telah memberikan semangat, motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat serta teman-teman seperjuangan (Rosangga, Danu, Yuda Baskara, Fahmi Zaida, Jefri) yang telah memberi semangat juga dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah sudi membantu penulis untuk kelancaran penyusunan skripsi ini, tanpa bantuannya tidak mungkin skripsi ini dapat tersusun dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa walaupun segala kemampuan yang penulis miliki telah dikeluarkan dalam penyusunan skripsi ini, namun penulis menyadari dan meyakini bahwa apa yang penulis hasilkan ini masih jauh dari memuaskan apalagi kesempurnaan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun demi lebih meningkatkan kualitas penyusunan skripsi ini

dan pada masa yang akan datang. Harapan penulis, semoga apa yang telah dihasilkan dan tertuang dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Klaten, April 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	3
C. Penegasan Judul	4
D. Pembatasan Masalah	5
E. Perumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kompensasi	15
3. Kepuasan kerja	19

4. Lingkungan kerja	25
5. Kinerja.....	30
6. Hasil penelitian relevan.....	37
7. Kerangka pemikiran.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Variable penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik analisis data.....	43
F. Gambaran umum perusahaan	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Kualitatif	49
B. Hasil Analisis Data	50
C. Analisis Kuantitatif	54
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	61
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Jadwal Penelitian	39
Tabel 4.1	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.2	: Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan	50
Tabel 4.3	: Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	50
Tabel 4.4	: Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.5	: Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.6	: Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	: Struktur organisasi PT. CRI	47
Gambar 4.1	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho pada uji t	58
Gambar 4.2	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho pada uji t	59
Gambar 4.3	: Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho pada uji t	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat pengantar dari kampus ke perusahaan
- Lampiran 2 : Surat ijin penelitian dari perusahaan
- Lampiran 3 : Kuesioner
- Lampiran 4 : Data Responden
- Lampiran 5 : Hasil Output SPSS 19.0 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Output SPSS 19.0 Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 : Tabel F Statistics
- Lampiran 8 : Tabel t Statistics
- Lampiran 9 : Tabel r (Korelasi Pearson)

ABSTRAK

SLAMET MUJIONO, 1221103451, “PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPITAL REALM INDONESIA DI SALATIGA”, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir dalam mengikuti pendidikan Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten maka mahasiswa diwajibkan melakukan penelitian ilmiah dalam format skripsi. Atas dasar ini peneliti mengambil topik Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja Dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capital Realm Indonesia di Salatiga. Adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah Kompensasi, Kepuasan Kerja dan lingkungan Kerja secara komprehensif maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Capital Realm Indonesia di Salatiga. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Capital Realm Indonesia di Salatiga. Seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Capital Realm Indonesia di Salatiga. Dan Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Capital Realm Indonesia Di Salatiga. Serta Variabel mana yang paling dominan berpengaruh antara Kompensasi, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capital Realm Indonesia di salatiga.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X1) kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer. Rumus yang digunakan dalam pengumpulan data adalah korelasi yang hasilnya untuk kompensasi adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,658 > 2,048$ kepuasan kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,370 > 2,048$ dan hasil uji korelasi lingkungan kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,234 > 2,048$ dengan persamaan regresi $Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ maka didapat $Y = 0,197 + 0,292X_1 + 0,448X_2 + 0,348X_3$ dan uji signifikansi ialah $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka $6,201 > 3,340$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa diterima atau terbukti bahwa ada pengaruh positif secara komprehensif maupun parsial yang signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Capital Realm Indonesia. Dan variabel kepuasan kerja paling dominan berpengaruh.

Kata kunci : Kinerja, Kompensasi Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan kegiatan sumber daya manusia di sebut manajemen sumber daya manusia. pada umumnya, Kegiatan kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat di lihat dari dua sudut pandang,yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu sendiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu sendiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan upaya yang dapat dilakukan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan mempunyai kinerja yang baik pasti akan berdampak baik pula pada kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : kompensasi, lingkungan kerja,

budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. (Mutiara Sibarani Panggabean, 2002:15)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan memperhatikan kompensasi. Pemberian kompensasi harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Setiap karyawan pasti menginginkan untuk mendapatkan kompensasi yang besar dari perusahaannya. Semakin besar kompensasi yang mereka terima, maka akan memacu mereka untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Kompensasi diberikan untuk mendorong karyawan agar lebih berprestasi dalam bekerja, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia dengan perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, berarti karyawan tersebut menyukai pekerjaannya, puas dengan apa yang telah dikerjakan, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Karyawan juga merasa tidak mendapat tekanan dalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi seperti lingkungan kerja yang ada, beban kerja yang diterima, dll. Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Selain kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang

ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal dan menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama. Maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik dari perusahaan.

Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan.

Semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan tersebut. Menurut pernyataan di atas, maka diambil sebagai obyek penelitian pada salah satu perusahaan bidang jasa yaitu perusahaan pengisian bahan bakar elpiji yang ada di pamot, salatiga.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengisian bahan bakar elpiji. Perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik agar kinerja perusahaannya juga baik. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan cepat, dan dengan hasil yang maksimal.

Sehingga menarik bagi penulis untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPITAL REALM INDONESIA DI SALATIGA”**.

B. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam skripsi ini didasari oleh alasan :

1. Alasan objektif

Alasan objektif penulis mengambil judul ini adalah mengadakan penelitian tentang kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan produksi tekstil, yang dipengaruhi oleh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

2. Alasan subjektif

Kompensasi merupakan faktor penting bagi karyawan dalam memilih pekerjaannya. Lingkungan merupakan tempat dimana setiap hari karyawan melakukan aktivitasnya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Di

dalam dunia industri seperti lingkungan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, setiap karyawan pasti membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tingkat kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perasaan puas yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sementara kompensasi adalah faktor penting bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan akan bersemangat dalam bekerja jika kompensasi yang mereka terima sesuai dengan harapan mereka. Karyawan akan selalu meningkatkan kinerjanya agar mereka mendapatkan kompensasi yang besar dari perusahaan.

C. Penegasan Judul

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh kinerja karyawan yang baik pula. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara

memperhatikan, pemberian kompensasi yang sesuai, tingkat kepuasan kerja yang di alami karyawan, dan lingkungan kerja karyawan. Jika semua faktor-faktor tersebut dapat dikelola dengan baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

D. Pembatasan masalah

Untuk memfokuskan permasalahan serta keterbatasan yang dimiliki penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh kompensasi, kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap. Pemberian kompensasi mempunyai dampak yang positif baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk mempertahankan karyawannya yang mempunyai kinerja yang bagus.

Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor-faktor seperti karakteristik individu, variabel-variabel yang bersifat situasional, dan karakteristik pekerjaan.

Lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan, sirkulasi dan suhu udara yang ada di ruang produksi, penerangan atau cahaya yang digunakan, dll. Sedangkan lingkungan kerja non fisik atau psikis meliputi pekerjaan yang diberikan berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sistem pengawasan yang buruk yang dilakukan oleh atasan, tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dll.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Baik buruknya kinerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi yang mereka peroleh dari perusahaannya.

E. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. CAPITAL REALM INDONESIA DI SALATIGA?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. CAPITAL REALM INDONESIA DI SALATIGA?

3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. CAPITAL REALM INDONESIA DI SALATIGA?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. CAPITAL REALM INDONESIA DI SALATIGA?

F. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. CAPITAL REALM INDONESIA.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CAPITAL REALM INDONESIA.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CAPITAL REALM INDONESIA.
4. Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CAPITAL REALM INDONESIA.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu sarana untuk dapat menerapkan teori-teori ilmu yang telah di dapat dari bangku perkuliahan dengan permasalahan yang

terjadi sebenarnya di lapangan. Memberi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Juga, dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen dalam mengambil langkah-langkah untuk mengambil keputusan mengenai lingkungan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi peneliti lain mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capital Realm Indonesia di Salatiga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkan sebagian besar responden penelitian ini berusia antara 20 tahun s/d 30 tahun sebanyak 20 orang atau 66%, jenis kelamin yang didominasi oleh laki-laki sebanyak 27 orang atau 90%. Dan pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 21 orang atau 70%.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 0,197 + 0,292 X_1 + 0,448X_2 + 0,251X_3$
Menunjukkan bahwa Konstanta 0,197 berarti tanpa ada variabel X_1 (kompensasi), X_2 (kepuasan kerja) dan X_3 (lingkungan kerja), kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 0,197 satuan kinerja.
3. Variabel yang terdiri dari kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Pada variabel kompensasi sebesar = 0,292 satuan, kepuasan kerja sebesar=0,448 satuan dan lingkungan kerja sebesar=0,251satuan dengan asumsi variabel bebasnya sama dengan nol, sehingga jika dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 0,292 satuan untuk kompensasi 0,448satuan untuk kepuasan kerja dan 0,251 satuan untuk lingkungan kerja.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi masukan sebagai pertimbangan didalam mengambil kebijakan di masa yang akan datang sebagai pertimbangan perusahaan untuk memperhatikan hal apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Variabel kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dengan tidak adanya pemogokan kerja yang terjadi pada perusahaan dan karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka hadapi sekarang. Akan tetapi perlu ditingkatkan dalam membuat karyawan untuk merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hal yang utama, sehingga mereka merasa harus dengan sungguh-sungguh melakukan apapun pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka.
2. Kepuasan kerja pada karyawan sudah sesuai dan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perlu diperhatikan lagi mengenai faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, dan melakukan seleksi pada karyawan yang mempunyai prestasi agar karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Dari hasil analisis tersebut, kepuasan kerja mempunyai nilai pengaruh lebih dominan dibandingkan kompensasi dan lingkungan kerja sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan seperti kebutuhan-kebutuhan individu, imbalan yang di terima karyawan, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, keamanan dan keselamatan dalam bekerja, serta kesempatan untuk memperoleh perubahan status pada pekerjaan, dan pemberian kompensasi yang melebihi harapan dari karyawan akan membuat karyawan lebih merasakan puas dalam melakukan pekerjaanya. Sebab bila karyawan merasa kebutuhan-kebutuhanya telah terpenuhi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mutiara S. Panggabean, 2002. *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Aditama. Nazir moh, 2003. *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia indonesia.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Basri A.F.M. & Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Justine T. Sirait. 2008. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Louis E. Boone dan David L. Kurtz. 2005. *Pengantar Bisnis Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- _____, 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- _____, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, edisi pertama, . Bandung: PT. Rafika Aditama.
- _____, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

- _____, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Manullang, M. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Martoyo, Susilo, S.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta
- Mathis, Robert, L & John Jackson H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.
- _____, 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, Sadili; Wijaya, E. Dra M.M. M.Pd. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagan, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: Aditya Media.
- Soesmalijah, Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan kedua. Bandung : Alfabeta.

- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, 2009. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. Sugiyono, 2009. *Metodelogi Penelitian Administrasi, Dilengkapi dengan Metode R&D*. CV. ALFABETA