

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM
(KSP) KARYA MURNI BINJAI

Ria Veronica Sinaga¹⁾ Imanuel Tarigan²⁾

^{1) 2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas

¹⁾Email :riaveronicas@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to evaluate the influence of compensation, leadership, and work environment on employee job satisfaction at the Cooperative Savings and Loan (KSP) Karya Murni Binjai. With a sample size of 64 individuals, data was collected through questionnaires and interviews, then analyzed using multiple linear regression. The results indicate that compensation, leadership, and the work environment simultaneously have a positive and significant impact on job satisfaction, with an f -value of 22.446 (F -table = 2.31). Partially, compensation (t -value = 3.986), leadership (t -value = 3.716), and the work environment (t -value = 2.035) also show significant effects (t -table = 1.661). A correlation coefficient (r) of 0.745 suggests a strong relationship, and a coefficient of determination (R Square) of 0.555 indicates that these variables can explain 55.5% of job satisfaction variability. Based on these findings, it is recommended to evaluate compensation policies, including reviewing salary levels and incentives, and implementing recognition programs to enhance employee motivation. Leadership training, supportive leadership styles, and mentoring can strengthen the supervisor-subordinate relationship. Evaluating workplace factors, such as improving lighting, temperature, and facilities, and promoting an inclusive work culture, is essential. Providing space for employee input can also enhance overall workplace conditions.

Keywords: Compensation, leadership, work environment, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Perusahaan beroperasi dengan tujuan menciptakan kegiatan usaha untuk meraih keuntungan dan memastikan kelangsungan hidupnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menyediakan dan memproduksi barang atau jasa sesuai dengan permintaan konsumen. Meskipun memiliki peralatan canggih, produktivitas perusahaan bergantung pada pengoperasian efektif dan efisien oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia, menganggapnya lebih dari sekadar aset yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Hal ini mendorong perlunya menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan dan peningkatan kemampuan karyawan secara optimal, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pemberian kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Rivai (2009:741), kompensasi diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kepuasan. Gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Thoha (2010:9) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Peran pemimpin yang baik, ramah, dan peduli terhadap kebutuhan karyawan dapat memenuhi kepuasan kerja, sedangkan pemimpin yang tidak baik dapat menurunkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja, menurut Nitisemito, Alex S. (2010), mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi tugas-tugas mereka. Setiap organisasi perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh kompensasi,

kepemimpinan, dan lingkungan kerja, dapat memengaruhi perilaku karyawan, seperti semangat, kedisiplinan, dan produktivitas.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Murni Binjai. Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan masalah terkait variabel penelitian. Beberapa karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan kompensasi, yang terdiri dari upah dan insentif, yang dianggap kurang mencukupi. Target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan juga dianggap memberatkan karyawan, dengan sedikit insentif yang diberikan. Karyawan meminta peningkatan kompensasi dan penyesuaian target kerja sesuai kemampuan mereka. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan juga menjadi perhatian peneliti, menyebabkan kurangnya semangat kerja dan tidak mencapai kepuasan kerja yang diharapkan, bahkan mungkin menyebabkan beberapa karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Kondisi ketidakpuasan karyawan tersebut dapat dilihat dari fakta di bawah ini.

Tabel 1. Data karyawan yang keluar dan masuk Tahun 2019 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar Karyawan		Jumlah Karyawan masuk
		Mengundurkan diri	Diberhentikan	
2019	70	2	1	5
2020	72	4	3	2
2021	67	5	2	4
2022	64	7	2	3

Sumber : KSP Karya Murni Binjai 2023

Dari data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019, terdapat 3 karyawan yang keluar dari perusahaan, dengan rincian 1 orang diberhentikan dan 2 orang mengundurkan diri. Sementara itu, jumlah karyawan yang masuk pada tahun tersebut adalah sebanyak 5 orang. Pada tahun 2020, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 7 orang, dengan 4 orang mengundurkan diri dan 3 orang diberhentikan, sedangkan karyawan yang masuk hanya 2 orang. Pada tahun 2021, terdapat 7 karyawan yang keluar, dengan 5 orang mengundurkan diri dan 2 orang diberhentikan, sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 4 orang. Kemudian, pada tahun 2022, jumlah karyawan yang keluar mencapai 9 orang, terdiri dari 7 orang mengundurkan diri dan 2 orang diberhentikan, sedangkan karyawan yang masuk hanya 3 orang. Dari perbandingan ini, terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibandingkan dengan yang masuk, menunjukkan adanya indikasi kurangnya kepuasan kerja di kalangan karyawan KSP Karya Murni Binjai, yang mungkin menjadi penyebab utama karyawan memilih untuk berhenti atau mengundurkan diri.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada KSP Karya Murni Binjai dengan judul: "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Murni Binjai." Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja ?

KAJIAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Ini merupakan suatu kondisi kompleks yang dapat dirasakan secara bersisi, yaitu adanya kepuasan dan ketidakpuasan. Kepuasan kerja tidak selalu bersifat mutlak dan terbatas, melainkan tergantung pada perbandingan dengan berbagai kondisi. Bagi seorang karyawan, kepuasan kerja dapat menjadi penentu apakah pekerjaannya dianggap menyenangkan atau tidak. Sikap seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman positif dalam menjalankan tugas dan harapan-harapan terkait masa depan.

Menurut Sutrisno (2013), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan dalam melihat dan menjalankan pekerjaan. Jika seseorang merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya, maka dapat disimpulkan bahwa orang tersebut puas dengan pekerjaannya. Robbins (2008) mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang

terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakininya seharusnya diterima.

Pendapat Mangkunegara (2017) menyatakan, kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung diri karyawan, baik terkait dengan pekerjaannya maupun kondisi pribadinya. Dengan merujuk pada pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menciptakan perasaan senang dan cinta terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin melalui moral kerja, disiplin, dan pencapaian kinerja karyawan.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013), faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja melibatkan: a. Tantangan kerja yang bersifat mental, b. Penghargaan yang sesuai, c. Kondisi kerja yang mendukung, d. Dukungan dari rekan sekerja.

Di sisi lain, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup:

1. Faktor karyawan, melibatkan aspek seperti kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yang mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, kualitas pengawas, jaminan finansial, peluang promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Untuk menilai tingkat kepuasan kerja karyawan, pengukuran kepuasan kerja menjadi suatu pendekatan yang berguna dalam menentukan kebijakan organisasi.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), aspek-aspek yang menjadi indikator kepuasan kerja melibatkan: Karakteristik pekerjaan, Tingkat upah, Peluang promosi, Supervisi atau pengawasan dan Hubungan dengan rekan kerja.

Sementara menurut Luthans (2006), indikator kepuasan kerja mencakup: Karakteristik pekerjaan itu sendiri, Tingkat gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan atau supervisi, Hubungan dengan rekan kerja dan Kondisi kerja.

Dengan merinci indikator-indikator kepuasan kerja seperti yang disebutkan di atas, kita dapat memahami sikap individu terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Perbedaan tingkat kepuasan antarindividu terjadi karena perbedaan sistem nilai yang dianut oleh setiap individu, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh perbedaan persepsi mereka terhadap pekerjaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, baik berupa uang, barang langsung, maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan. Hanggraeni (2012) menjelaskan bahwa konsep kompensasi atau ganti rugi mencakup segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Bangun (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan untuk kontribusi mereka dalam pekerjaan. Sutrisno (2016) melihat kompensasi sebagai imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas aktivitas kerja mereka. Menurut Kasmir (2016), kompensasi dapat berupa balas jasa keuangan maupun non-keuangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan melibatkan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka dalam pekerjaan. Handoko (2014:114) menyatakan bahwa melalui sistem

kompensasi, karyawan dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka, serta dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Dengan merangkum pandangan para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima oleh para karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), terdapat sejumlah faktor yang memiliki pengaruh terhadap kompensasi, antara lain: 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, 2) Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan, 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, 4) Produktivitas Kerja Karyawan, 5) Peran Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, 6) Biaya Hidup, 7) Posisi Jabatan Karyawan, 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja, 9) Kondisi Perekonomian Nasional, serta 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kasmir (2015:251) juga menyajikan faktor-faktor yang memengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan, yaitu: 1) Pendidikan, 2) Pengalaman, 3) Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab, 4) Jabatan, 5) Jenjang Kepangkatan/Golongan, 6) Prestasi Kerja.

Sementara itu, Mangkunegara (2017:84) mengidentifikasi enam faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu: 1) Faktor Pemerintah, 2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai, 3) Standar dan Biaya Hidup Pegawai, 4) Ukuran Perbandingan Upah, 5) Permintaan dan Persediaan, serta 6) Kemampuan Membayar.

Dengan merangkum pandangan dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor seperti permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, serikat buruh, produktivitas, peraturan pemerintah, biaya hidup, posisi jabatan, pendidikan, pengalaman, kondisi perekonomian, jenis dan sifat pekerjaan, serta berbagai aspek lainnya, memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kebijakan kompensasi dan besarnya imbalan yang diterima oleh karyawan.

Indikator Kompensasi

Hasibuan (2016) menyajikan indikator kompensasi dengan rincian sebagai berikut:

1. Gaji, yang merupakan bentuk uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan sebagai imbalan atas kontribusinya.
2. Upah, sebagai imbalan yang diberikan langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja yang dijalankan.
3. Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang berhasil melebihi standar yang ditetapkan.
4. Tunjangan, sebagai kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanan yang telah dilakukan.
5. Fasilitas, yang mencakup berbagai sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Yukl (2015), kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tugas yang perlu dilakukan serta bagaimana melaksanakannya. Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan fasilitasi terhadap upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Kartono (2017), kepemimpinan dapat dianggap sebagai suatu bakat yang dimiliki seseorang sejak lahir. Bangun (2012) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugas demi mencapai tujuan organisasi. Thoha (2014) mengidentifikasi beberapa indikator kepemimpinan, termasuk inovator, komunikator, motivator, dan kontroler.

Dengan merinci pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melibatkan seluruh kegiatan atau aktivitas yang bertujuan memengaruhi kemauan orang lain agar bersedia mencapai tujuan bersama.

Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito, (2013), lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti AC, penerangan yang memadai, dan sebagainya. Tyssen (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja melibatkan ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja, yang secara keseluruhan memiliki dampak positif yang signifikan pada kualitas kerja yang dihasilkan. Sedangkan menurut Soetjipto (2010), lingkungan kerja mencakup segala hal atau unsur yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, memberikan dampak baik atau buruk pada kinerja karyawan.

Dengan merangkum pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melibatkan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang dihadapi oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari kelompok.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, menurut Sedarmayanti (2017), mencakup: 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, 5) Kebisingan di tempat kerja, 6) Getaran mekanis di tempat kerja, 7) Bau-bauan di tempat kerja, 8) Tata warna di tempat kerja, 9) Dekorasi di tempat kerja, 10) Musik di tempat kerja, 11) Keamanan di tempat kerja, 12) Hubungan atasan dengan bawahan, dan 13) Hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Sunyoto (2012), indikator lingkungan kerja fisik melibatkan: 1) Penerangan, 2) Kebisingan, 3) Suhu udara, 4) Ruang gerak yang diperlukan, 5) Pewarnaan, dan 6) Keamanan. Indikator-indikator ini dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan. Dengan memberikan lingkungan kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kompensasi = 2,562 > t_{tabel} = 2,001, maka hipotesis nol (H_0) ditolak sementara hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan.

Sedangkan hasil penelitian Dede Saepudi (2015) menunjukkan nilai t_{hitung} variabel kompensasi = 2,581, dengan signifikansi sebesar 0,014 yang juga lebih kecil daripada nilai signifikansi 0,05. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kedua penelitian tersebut adalah bahwa variabel kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dalam konteks yang berbeda.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019), nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan = 2,770 > t_{tabel} = 2,001 maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya variabel kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan.

Hasil penelitian Dede Saepudi (2015) nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan = 2,107, dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 0,05. Maka

hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kedua penelitian tersebut menegaskan variabel kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sesuai dengan temuan masing-masing penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019), ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan. Temuan ini didukung oleh nilai t hitung = 1,085 < t.tabel = 2,001 maka hipotesis nol (H0) diterima, dan hipotesis alternatif (H1) ditolak.

Hasil penelitian Dede Saepudi (2015) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t hitung = 3,441, dengan signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Perbedaan kesimpulan terkait variabel lingkungan kerja dapat ditemui antara kedua penelitian tersebut.

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

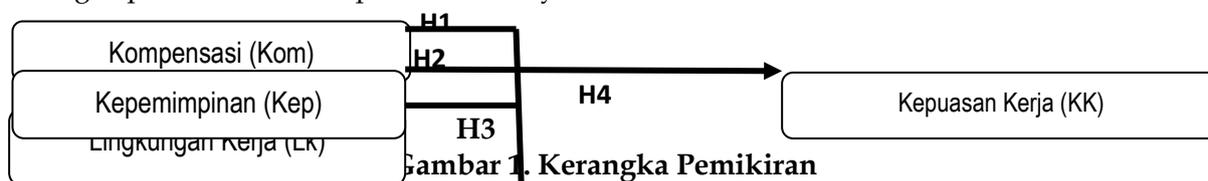
Hasil penelitian Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) menunjukkan nilai F hitung untuk variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja = 2,942. Angka ini lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, dengan nilai signifikansi sebesar 0,041. Maka hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PELINDO I (Persero) Terminal Cabang Peti Kemas Domestik Belawan.

Hasil penelitian Dede Saepudi (2015), nilai F hitung untuk variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja = 11,661. Angka ini juga lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, nilai signifikansi sebesar 0,00. Maka hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kedua penelitian tersebut menyimpulkan variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan temuan dalam penelitian masing-masing.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi penelitian ini, seluruh karyawan KSP Karya Murni Binjai yang berjumlah 64 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh anggota populasi. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:68). Teknik pengumpulan data, koesioner dan wawancara dan teknik analisis data, Analisis Regresi Linier Berganda yang mengacu pada pendapat Sugiyono (2009) dengan persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e_i$$

Keterangan : Y = Variabel Terikat, X1, X2, X3, X4 dan X5 = Variabel bebas, ei = kesalahan dalam estimasi, β_0 = Konstanta, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi.

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diaplikasikan untuk melihat Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Murni Binjai dengan persamaan :

$$KK = \beta_0 + \beta_1Kom + \beta_2Kep + \beta_3Lk + e_i$$

Keterangan : Kom = Kompensasi, Kep = Kepemimpinan , Lk = Lingkungan kerja, KK = Kepuasan Kerja, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi.

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji F dan t , untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) dan untuk melihat seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (r^2). Nilai r^2 berkisar dari 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen untuk dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Berdasarkan umur

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan

Berdasarkan Umur			Berdasarkan Jenis Kelamin			Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
Umur	Jumlah (orang)	%	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
≤ 25 tahun	15	23,4	Perempuan	45	70,3	SMA	24	37,5
26-40 tahun	29	45,3	Laki-laki	19	29,7	DIII/S1	40	62,5
> 41 tahun	20	32,3	Jumlah	64	100	Jumlah	64	100
Jumlah	64	100						

Sumber : Diolah dari lampiran

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur lebih dominan berumur 26-40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (45,3%), berdasarkan jenis kelamin lebih dominan perempuan yaitu sebanyak 45 orang (70,3%) dari pada laki-laki, berdasarkan tingkat pendidikan, lebih dominan tingkat pendidikan responden DIII/S1 sebesar 40 orang (62,5%) dari pada tingkat pendidikan lainnya,

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien regresi , t. hitung, F. hitung, korelasi (R) dan diterminasi (R^2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.	R	Adjusted R Square
	B	Std. Error	Beta						
(Constant)	2.096	1.503				22.446	.000 ^b	.745 ^a	.555
Kom	.285	.071	.324	3.986	.000				
Kep	.210	.056	.278	3.716	.000				
Lk	.098	.048	.153	2.035	.045				

a. Dependent Variable: KK

Keterangan :

1. Persamaan regresi linear berganda : $KK = 2,096 + 0,285Kom + 0,210Kep + 0,098Lk$. Nilai 2,096 adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel (Kepuasan Anggota) adalah sebesar 2,096. Nilai 0,285 pada variabel kompensasi artinya bila dinaikkan 1 satuan maka Kepuasan Anggota akan naik sebesar 0, 285. Nilai 0,210 pada variabel kepemimpinan , artinya bila dinaikkan 1 satuan maka Kepuasan Anggota akan naik

- sebesar 0,210. Nilai 0,098 pada variabel lingkungan kerja, artinya bila dinaikkan 1 satuan maka Kepuasan Anggota akan naik sebesar 0,098.
2. Berdasarkan uji F, nilai $f_{hitung} = 22,446 > F_{tabel} = 2,31$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
 3. Berdasarkan uji t, nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi = $3,986 > t_{tabel} = 1,661$ maka, H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan = $3,716 > t_{tabel} = 1,661$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja = $2,035 > t_{tabel} = 1,661$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
 4. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,745 artinya hubungan variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sangat kuat. Koefisien determinasi (R Square) = 0,555 artinya variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 55,5% sedangkan 44,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan table 3, nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi = $3,986 > t_{tabel} = 1,661$ maka, H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) dan Dede Saepudi (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan table 3, nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan = $3,716 > t_{tabel} = 1,661$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) dan Dede Saepudi (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan table 3, nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja = $2,035 > t_{tabel} = 1,661$ maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) namun sejalan dengan hasil penelitian Dede Saepudi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 3, nilai $F_{hitung} = 22,446 > F_{tabel} = 2,31$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) dan Dede Saepudi (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Berdasarkan uji t dan F , menunjukkan secara parsial dan simultan variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien korelasi (r) = 0,745 menunjukkan hubungan sangat kuat variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R Square) = 0,555 artinya bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 55,5% terhadap kepuasan kerja, sementara sisanya = 44,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan temuan tersebut, sebaiknya dilakukan evaluasi kebijakan kompensasi, termasuk peninjauan tingkat gaji dan insentif, serta penerapan program penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Memberikan pelatihan kepemimpinan, mendorong gaya kepemimpinan yang mendukung, dan implementasi program mentoring dapat memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan. Evaluasi faktor-faktor kondisi lingkungan kerja juga penting, termasuk peningkatan pencahayaan, suhu, dan fasilitas kerja, serta mempromosikan budaya kerja inklusif dan kolaboratif. Memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan juga dapat meningkatkan perbaikan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wahyu Handaru, Try Uromo, dan I Ketut R Sudiarditha. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS. X". Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1, 2013.
- Hasibuan, Malayu. SP.(2006) "Manajemen Sumber Daya Manusia". CV Haji Masagung, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2011) "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hendro Tamali dan Adi Munasip, (2019) dengan judul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelindo I (Persero) Belawan, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol No.1 Maret.
- Kartono, K.(2017).Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.
- Luthans, Fred.(2006). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A.A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Miftah, Thoha (2010)"Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya". Jakarta : Rajawaku Pers.
- Rivai, Veithzal (2009)"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P.(2008) "Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi Edisi Kedelapan Jilid 2". Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Thoha, M.(2010).Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT GrafindoPersada
- Tyssen, Theodore.(2011). Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula. Jakarta: Alih bahasa Hadyana.
- Dede Saepudi, (2015) dengan judul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus pada Karyawan PT. Oni Jaya), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.