

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. JNE EXPRESS

Hendri Jopanda

*Dosen Tetap FEB Universitas SatyaNegara Indonesia Jl.Arteri Pondok Indah No.11 Jakarta
hjopanda@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. JNE Express. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. JNE Express dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan Uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan Uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. JNE Express adalah sebesar 89,2%, sisanya 10,8% dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu asset di perusahaan yang berharga dan merupakan roda penggerak yang sangat penting untuk memperoleh kinerja yang baik, dengan kata lain sumber daya manusia yang baik dan kompeten di dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu organisasi. Sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2013). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya, Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

PT. JNE Express termasuk salah satu perusahaan yang berkompetisi dalam bidang jasa titipan kilat. Bisnis yang terkait dengan kepuasan pelanggan ini harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa yang lain untuk menumbuh kembangkan bisnisnya. Pelayanan adalah kunci utama untuk menarik pelanggan dalam bisnis jasa. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. JNE Express masih kurang. Hal ini disebabkan oleh faktor pekerjaan seperti kondisi kerja yang terbelang yang monoton dengan rutinitas pekerjaan yang sama dan waktu yang cukup lama, menyebabkan para karyawan bosan dan merasa kurang puas atas pekerjaan itu sendiri. Selain itu, karyawan sering memperlambat pengiriman kepada penerima sehingga menyebabkan penerima kurang puas hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang ada pada perusahaan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012) dapat diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar

dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya digaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kompensasi merupakan yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang di terima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa financial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non moneter.

Kompensasi yang PT. JNE Express berikan berupa penghargaan dan Insentif yang dilakukan. Tetapi fenomena yang terjadi, kompensasi yang karyawan terima masih belum dikatakan maksimal. Hal ini dilihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan dari pelanggan terkait keterlambatan pengiriman dan penerimaan barang yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Chris Rowley and Keith Jackson (2012) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata dan mencerminkan tujuan bersamanya. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok.

Banyak perusahaan dihadapkan pada kinerja (*Performance*) yang bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan untuk menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan secara efektif. Tidak terkecuali di PT. JNE Express juga mengalami hal yang serupa. Kemungkinan yang menjadi penyebab adalah kepemimpinan yang tidak mendukung kearah pencapaian tingkat produktifitas kerja yang optimal. Disisi lain, kepemimpinan tersebut merupakan faktor dalam mencapai prestasi dan produktifitas yang tinggi. Sehubungan dengan itu, dengan melalui manajemen yang besar setidaknya akan memudahkan pengelolaan kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada didalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbin dan Coulter 2010:79). Pengertian lainnya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Suntoyo, 2012:43). Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung dan tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya.

Lingkungan kerja yang berada di PT. JNE Express masih kurang maksimal untuk suatu kualitas pelayanan dan kepuasan kerjanya karena didalam lingkungan kerja tersebut masih ada yang tergesa-gesa dalam melakukan pelayanan dan memindahkan barang dengan sendirinya yang tidak dilakukan dengan tim (*team*).

Penelitian yang dilakukan oleh Hendro Tamali (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Wongkar (2018) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

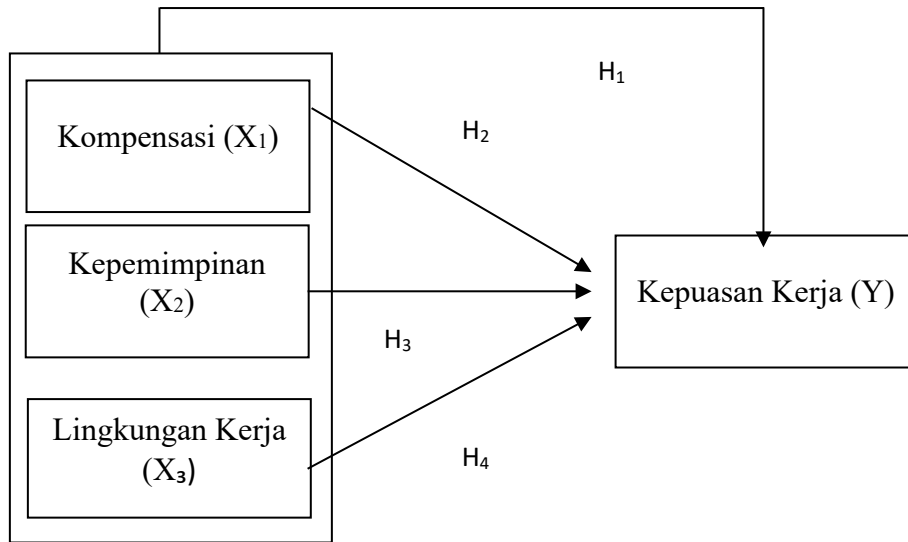
Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Christy Mawei (2014) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hadinata (2014) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dede Siti Rohmah (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti mengambil penelitian dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAPKEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JNE EXPRESS**

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kasual (*Casual Research*) yang merupakan metode penelitian untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat (Jusuf Soerwadi, 2012). Penelitian kasual digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variable bebas (*Independent Variable*) terhadap variable terikat (*Dependent Variable*).



Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat diangkat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- H₂: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- H₃: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- H₄: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Malayu S.P, Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja tersebut dapat dirasakan oleh pegawai sendiri bagaimana situasi dan kondisi disuatu pekerjaannya dan pegawai tersebut akan mendapatkan hasil yang baik ketika dia melakukan pekerjaan dengan baik atau berprestasi ditempat perusahaan tersebut.

Kompensasi

Thomas H.Stone (2011)kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang barang langsung mau pun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada lembaga. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan lembaga terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya, kepemimpinan suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan pemimpin suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan (Sutrisno, 2016).

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Definisi diatas menjelaskan lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena lingkungan tanpa gangguan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menyangkut prosedur dan cara melakukan pengolahan data yang diperlukan untuk menjawab atau memecahkan masalah penelitian termasuk menguji hipotesis. Untuk mengungkap permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode kausal.Metode kausal merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.Bentuk metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk kausal (hubungan sebab akibat).

Tabel

Ringkasan Operasional Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
1	Kepuasan Kerja Menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18)	a. Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik	1,2,3	Likert (1-5)
			Kesempatan untuk belajar	4,5,6	
			Kesempatan untuk menerima tanggungjawab	7,8,9	
			Kemajuan untuk karyawan	10,11,12	
		b. Pengawasan (Supervisi)	Kepedulian terhadap karyawan	13,14,15	
			Bantuan teknis	16,17,18	
			Dukungan perilaku	19,20,21	
		c. Rekan Kerja	Rekan kerja yang kooperatif	22,23,24	
			Rekan kerja yang menyenangkan	25,26,27	
Rekan kerja yang mendukung pekerjaan	28,29,30				
2	Kompensasi Menurut Handoko (2012:56)	a. Kompensasi Langsung	Upah dan Gaji	1,2,3	Likert (1-5)
			Insentif	4,5,6	
			Bonus	7,8,9	
		b. Kompensasi Tidak Langsung	Pembayaran untuk waktu bekerja	10,11,12	

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala
			Asuransi	13,14,15	
			Program Pelayanan	16,17,18	
3	Kepemimpinan Menurut Thoba (2010:52)	a. Inovator	Kemampuan Inovasi	1,2,3	Likert (1-5)
			Kemampuan Konseptual	4,5,6	
			Kemampuan Penyampaian	7,8,9	
		b. Komunikator	Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi	10,11,12	
			Kemampuan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan	13,14,15	
			Kemampuan mengambil keputusan	16,17,18	
		c. Motivator	Kemampuan memotivasi	19,20,21	
			Kemampuan memberikan bimbingan dan arahan	22,23,24	
			Kemampuan menyikapi permasalahan	25,26,27	
4	Lingkungan Kerja	a. Pertukaran Udara	Suhu udara	1,2,3	Likert (1-5)
			Alat pengatur suhu udara	4,5,6	
			Fungsi ventilasi	7,8,9	
		b. Keamanan	Jaminan kesehatan karyawan	10,11,12	
			Jaminan keselamatan karyawan	13,14,15	
			Ancaman dari luar	16,17,18	
		c. Kebisingan	Konstruksi ruang kerja	19,20,21	
			Alat peredam suara	22,23,24	
			Pengaruh kebisingan	25,26,27	

Sumber : data diolah 2020

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi dalam penelitian ini populasi adalah jumlah seluruh karyawan di PT. JNE Express sebanyak 74 karyawan

Menurut Sugiyono (2016:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun bila populasi kurang dari 100 maka lebih baik keseluruhan populasi dijadikan sampel agar data yang di peroleh dapat lebih dipertanggungjawabkan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus teori *Roscoe*. Teori *Roscoe* mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (kolerasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010:130). Jadi karena penelitian ini terdiri dari 4 variabel, maka jumlah sampel minimal adalah $4 \times 10 = 40$ responden. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah menggunakan keseluruhan responden dalam populasi yaitu sebanyak 74 responden.

HASIL PENELITIAN

Jumlah kuesioner yang dikirim dan kuesioner yang kembali untuk masing-masing Kantor PT. JNE EXPRESS Kuesioner yang disebar 115, Kuesioner yang kembali 109, Kuesioner yang tidak lengkap/Kosong 9, Kuesioner yang layak dianalisis 100.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* yang biasanya digunakan yaitu: lebih besar dari 0,7 atau $> 0,7$. Semakin besar nilai *Cronbach's Alpha*, maka semakin baik pula pengukuran variabel tersebut.

Tabel
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja	,993	0,70	Reliabel
Kompensasi	,978	0,70	Reliabel
Kepemimpinan	,991	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	,986	0,70	Reliabel

Sumber : Output Spss Versi 22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliable karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 artinya Otonomi, Ambiguitas Peran, Profesionalisme, dan Kinerja Auditor bersifat reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji *Kolmogorof Smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel
Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
KEPUASAN KERJA	,081	100	,104	,978	100	,094
KOMPENSASI	,079	100	,131	,956	100	,002
KEPEMIMPINAN	,066	100	,200*	,978	100	,087
LINGKUNGAN KERJA	,077	100	,153	,967	100	,014

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov* dapat diketahui bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari $Sig > \alpha = 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

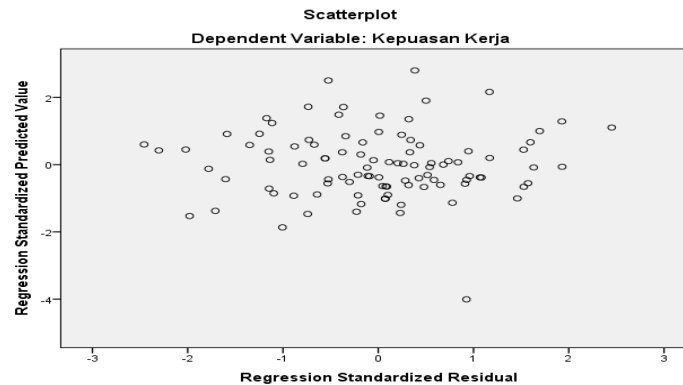
Tabel
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	,183	5,471
KEPEMIMPINAN	,231	4,322
LINGKUNGAN KERJA	,159	6,298

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan Nilai VIF ketiga variabel pada penelitian ini nilai *Tolerance* > 0,1 dan Nilai VIF < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji hal ini digunakan Scatterplot, dimana sumbu X adalah nilai-nilai prediksi, Selain itu uji heterokedastisitas dilakukan dengan uji glejser, dengan melihat nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, maka berikut hasil ujinya :



Sumber : Output Spss Versi 22

Gambar

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada Gambar menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik membentuk pola tidak jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah menyebar secara acak, dibawah serta diatas angka 0 pada sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi dan peneliti dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (Uji DW).

Tabel
Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,946 ^a	,895	,892	2,82977	1,795

Sumber : Output Spss Versi 22

Berdasarkan hasil tabel diatas dengan uji Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 1,795 yang artinya bahwa $dU < d < 4-dU$ maka diindikasikan tidak ada autokorelasi.

Analisis Korelasi

Untuk menganalisis korelasi antara variable Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel

Uji Analisis Korelasi

		KEPUASAN KERJA	KOMPENSA SI	KEPEMIMPINA N	LINGKUNGA N KERJA
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,878**	,919**	,898**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
KOMPENSASI	Pearson Correlation	,878**	1	,840**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	,919**	,840**	1	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,898**	,894**	,863**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output Spss Versi 22

Berdasarkan tabel diatas, selanjutnya dapat dilakukan interpretasi hubungan masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi antara Kompensasi (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,878 mendekati 0 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan Kompensasi memiliki korelasi yang Kuat terhadap Kepuasan Kerja
2. Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,919 mendekati 0 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki korelasi yang Kuat terhadap Kepuasan Kerja
3. Koefisien korelasi antara Kepemimpinan (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,898 mendekati 0 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan Kepemimpinan memiliki korelasi Kuat terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam Pengolahan data dengan menggunakan metode regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan variable *independen* dan variable *dependen*, yaitu dengan cara menganalisis Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,051	3,447		-,015	,988
	KOMPENSASI	,289	,112	,200	2,588	,011
	KEPEMIMPINAN	,512	,069	,511	7,450	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,279	,083	,278	3,362	,001

Sumber : *Output Spss Versi 22*

Berdasarkan tabel maka diperoleh bentuk persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -0,051 + 0,289 X_1 + 0,512 X_2 + 0,279 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) pada hasil pengujian di atas adalah sebesar -0,051 yang berarti bahwa jika variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) konstan, maka Kepuasan Kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,051. Nilai konstanta sebesar -0,051 menunjukkan nilai murni dari variabel Kepuasan Kerja (dependen) tanpa di pengaruhi variabel independen.
- Koefisien Kompensasi adalah sebesar 0,289 dimana angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,289. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Kompensasi. Semakin meningkat Kompensasi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
- Koefisien Kepemimpinan adalah sebesar 0,512 dimana angka ini menunjukkan bahwa setiap penurunan variabel Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,512. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif Kepemimpinan. Semakin meningkatkan Kepemimpinan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
- Koefisien Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,279 dimana angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,279. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja. Semakin meningkat Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja

Uji Simultan (Uji f)

Uji F menunjukkan semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6582,912	3	2194,304	274,028	,000 ^b
	Residual	768,728	96	8,008		
	Total	7351,640	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Sumber : Output SPSS versi 22

Pada Tabel di atas menunjukkan hasil uji F dengan nilai F Hitung sebesar 274.028 > Nilai F tabel 2.70 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 005 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (*independent variable*) secara parsial (*individual*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen variable*).

Tabel
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,051	3,447		-,015	,988
KOMPENSASI	,289	,112	,200	2,588	,011
KEPEMIMPINAN	,512	,069	,511	7,450	,000
LINGKUNGAN KERJA	,279	,083	,278	3,362	,001

Sumber : *Output Spss Versi 22*

- Variabel Kompensasi (X_1) nilai t hitung $2,588 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikansi ($0,011 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Variabel Kepemimpinan (X_2) nilai t hitung $7,450 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_3) nilai t hitung $3,362 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,946 ^a	,895	,892	2,82977	1,795

- Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
- Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Output SPSS versi 22

Dari Tabel dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar $0,892$ ($89,2\%$) artinya menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar $89,2\%$ sedangkan sisanya sebesar $10,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor PT. JNE Express.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor PT. JNE Express.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor PT. JNE Express.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor PT. JNE Express.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat penulis sarankan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti kompensasi dalam penelitian ini bukan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data kuesioner dimana skor tertinggi ada pada indikator insentif, sedangkan skor terendah ada pada indikator asuransi. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan dalam hal kompensasi kepada karyawan yang berkaitan dengan insentif selama ini sudah bagus dan perlu dipertahankan. Sedangkan kompensasi yang terkait asuransi masih harus dilakukan oleh perusahaan, karena hal ini menunjukkan bahwa selama ini perusahaan perlu memberikan asuransi yang dibutuhkan oleh karyawan, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena karyawan mendapatkan fasilitas asuransi.
2. Skor terendah dalam variabel kepemimpinan adalah kepemimpinan motivator, yaitu pada indikator kemampuan menyikapi permasalahan. Sebaiknya pimpinan perusahaan dalam hal penanganan masalah yang terjadi di perusahaan mampu menangani permasalahan yang ada dengan baik dan mampu menyikapinya dengan bijaksana karena peran pimpinan harus dapat mengayomi karyawannya sebagai bagian dari perusahaan.
3. Skor terendah dalam variabel lingkungan kerja adalah keamanan, yaitu pada indikator jaminan keselamatan karyawan. Sebaiknya perusahaan disamping perlu memperhatikan lingkungan kerja secara fisik juga lingkungan kerja non fisik, yaitu jaminan keselamatan kerja pada para karyawannya. Karena dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja serta merasa mendapat perlindungan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Chris Rowley & Keith Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF
- Ghazali, Imam (2016). Analisis Pengoperasian IBM SPSS. Semarang: Undip.
- Soewadji, Jusuf, Pengantar Metodologi Penelitian, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014. Manajemen Kinerja dan Kepuasan. Depok. Rajagrafindo Persada
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta : Mitra Wacana Media

- Sutrisno, 2012. *Leadership*. Gramedia. Jakarta Selatan
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Thomas H.Stone 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Edisi kedua.Penerbit ALFABETA.CV
- Thoha. Miftah. (2010:52). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Rineka Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok. Rajagrafindo Persada.
- Jurnal :**
- Ellisyah Mindari (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*
- Hadinata, Himawan. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka, Kebumen Jawa Tengah, Skripsi.
- Hendro Tamali (2019) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Hidayat, Rachmad (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*. 17(1) : 19 – 32
- Rohmah, Dede Siti. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pelayanan Pajak”. *Jurnal*
- Yudha, Kresna (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.
- Wongkar, Sepang, Loindong. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No. 4