PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan Aston Jember Hotel and Conference Center)

Oleh:

Muhammad Iqhbal Kurniawan
NIM 12.10.411.091

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Aston Jember Hotel and Conference Center. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 87 responden dengan teknik *purpossive sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa kompensasi (0,474) dan lingkungan kerja (0,456), semuanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil kompensasi (0,000) dan lingkungan kerja (0,000), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil kompensasi, dan lingkungan kerja, semuanya berpengaruh signifikan (0,000) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji determinasi diperoleh 73,0% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

This research is conducted to Aston Jember Hotel and Conference Center employees. This study aimed to determine the effect of two variables, they are compensation and work environment toward work satisfaction employees. In this research collected of data with observation, interview and questionnaire toward 87 respondents with purpossive sampling technique. This is doing to know the perceptions from respondents about each variable. Data instrument test (Validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (Normality test, Multicolinearity test, heteroskedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, determination coefficient) will be used to analyze. From regression analysis, we know that compensation (0,474), and work environment (0,456) have the positive effect for the work satisfaction employees. From t test resulting compensation (0,000), and work environment (0,000), that mean all of two variables have significance influential toward work satisfaction employees. From F test resulting compensation, and work environment, that mean all of two variables have simultaneous significance influential (0,000) toward the work satisfaction employees. Coeeficient of determination analyze finding 73,0% from variation work satisfaction employees can explained by compensation and work environment and then 27,0 residual explained by another variabel from this research.

Key words*: compensation, advertising, and work satisfaction employees*

2. Pendahuluan

Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011 : 2). Mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa. Selanjutnya, Manajemen SDM (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins dan Judge, 2008).

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan aset atau bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap

pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Dawal dan Taha (2006 : 267) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Suwatno dan Priansa (2011), kepuasan kerja adalah perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Osborn dalam Suwatno dan Priansa (2011) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007 : 142).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012 : 75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Putranto (2012 : 2) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012 : 3) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyam an dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus

diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012 : 75). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Menurut Dhermawan (2012 : 174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat. Begitu juga dengan lingkungan kerja di hotel, semakin baik lingkungan kerja di hotel maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawannya.

Keberadaan karyawan disuatu perusahaan adalah tenaganya untuk perusahaan, selanjutnya perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung kepada besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan (Tohardi, 2002 : 412). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik (Hasibuan, 2013 : 118).

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012 : 2). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Menurut Putranto (2012 : 2) sistem kompensasi kerja yang baik yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan

perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi perusahan. Begitu juga dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak hotel, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawannya.

Dalam bidang perhotelan permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. Aston Jember Hotel merupakan satu-satunya hotel besar bintang empat di Kabupaten Jember. Hotel ini berada di bawah manajemen "*Archipelago International*" dengan jumlah karyawan lebih dari seratus karyawan. Dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013 : 203). Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dal ini dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi secara benar dan adil sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2012 : 57) kompensasi akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan menurun.

Upah minimum untuk kabupaten Jember per 31 November 2015 adalah sebesar Rp 1.450.000,00 (BPS, 2015). Untuk karyawan Aston Hotel Jember besaran gaji pokok adalah sebesar Rp 1.600.000,00 tidak ada perbedaan besaran gaji perkaryawan baik itu karyawan *F&B Product, F&B Service, Front Office, House Keeping, Engineering* maupun *Security*. Adapun bentik kompensasi yang diberikan adalah dalam bentuk bonus, tergantung *service chase.* Besaran bonus merupakan persentase dari jumlah *occupncy* hotel atau banyaknya tamu yang menginap di hotel.

Lingkungan kerja di Hotel Aston Jember tergolong baik baik itu dilihat dari segi kebersihan, penerangan, suara, udara, dan keamanan. Kebersihan lantai setiap akses jalan perlu dijaga kebersihannya. Penerangan pada ruangan atau lorong menuju kamar terang agar tamu tidak merasa silau bahkan gelap ketika berjalan melalui lorong. Adanya petugas parkir yang berjaga di tempat parkir sehinggan membuat karyawan tenang akan kendaraannya sehingga dapat fokus pada pekerjaannya.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2011 : 82). Absensi dalam perusahaan merupakan masalah, karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga

merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006).

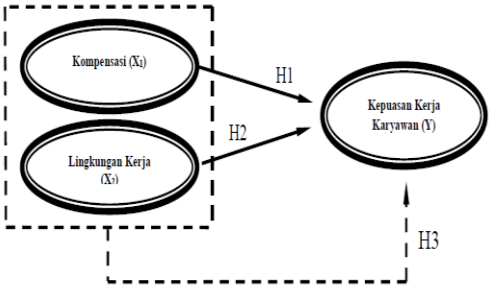
3. Metode Penelitian

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Aston Hotel Jember and Conference Center.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Aston Hotel Jember and Conference Center.

H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Aston Hotel Jember and Conference Center.



Gambar 3.1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan: - - - - ▸ Simultan
——▸ Parsial

Sugiyono (2012 : 115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Operasional Aston Hotel Jember yang berjumlah 111 karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Dan penulis menggunakan pendapat Slovin dalam menentukan jumlah sampel. Dari perhitungan tersebut diketahui sampel yang diambil diambil sebagai sampel didapat dengan menggunakan perhitungan penentuan sampel dengan rumus Slovin (Husein, 2008) di bawah ini:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

$$n = \frac{111}{(1 + 111 \times 0{,}5^2)}$$

= 86,888 (dibulatkan)

= 87 Karyawan.

Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan dan pertimbangan tertentu. Teknik *purposive sampling* ini berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik responden yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Sugiyono, 2012).

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang

mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). (Prayitno, 2010 : 61).

b. Uji F
Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010 : 67).

c. Uji t
Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Operasional Aston Hotel Jember (Prayitno, 2010 : 68).

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	2,081
2	Kompensasi (X_1)	0,474
3	Lingkungan Kerja (X_2)	0,456

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\mathbf{Y = 2{,}081 + 0{,}474\ X_1 + 0{,}456\ X_2}$$

Keterangan:
Y = Kepuasan Kerja
X_1 = Kompensasi
X_2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 2,081 menunjukkan besaran kepuasan kerja 2,081 satuan pada saat kompensasi dan lingkungan kerja sama dengan nol.
2. β_1 = 0,474 artinya meningkatnya kompensasi per 0,474 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja apabila lingkungan kerja sama dengan nol.
3. β_2 = 0,456 artinya meningkatnya lingkungan kerja per 0,456 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja apabila kompensasi sama dengan nol.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F hitung (117,229)	F tabel (3,1038)	**Signifikan**
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	**Signifikan**

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasar tabel 4.2 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (117,229 > 3,1038) maka kompensasi dan

lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya (Ha diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.3: Hasil Uji t

No	Uji t			Keterangan
	Variabel	Signifikansi Hitung	t hitung	
1	Kompensasi	0,000	5,094	**Signifikan**
2	Lingkungan Kerja	0,05	5,037	**Signifikan**

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Dari tabel 4.3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (5,094) > t_{tabel} (1,6630) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (5,037) > t_{tabel} (1,6630) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
   Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh secara parsial kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
   a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima.

Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa kompensasi yang meliputi gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan; perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya; perusahaan memberikan bonus dalam bentuk apapun kepada setiap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu; perusahaan memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan karyawan di perusahaan; dan fasilitas di kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah menunjang aktivitas kerja dengan baik, berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi kebersihan dan keamanan tempat kerja akan membuat nyaman dan bersemangat dalam bekerja; penerangan yang baik pada ruang kerja mempengaruhi pada tingkat kenyamanan dalam bekerja; dengan adanya kebisingan didalam ruang kerja, maka akan mengganggu konsentrasi dalam pengerjaan pekerjaan; kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja; dan adanya petugas keamanan atau satpam di dalam lingkungan kantor membuat tenang dalam bekerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian ini mendukung hipotesis yang menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian ini mendukung hipotesis yang menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan pada Hotel Aston Jember dari penelitian

ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kepuasan kerja karyawannya lebih menitikberatkan pada kompensasi dan lingkungan kerja, sehingga dengan lebih memerhatikan kompensasi dan lingkungan kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh Hotel Aston Jember terkait aspek-aspek kompensasi dan lingkungan kerja yang mengacu pengisian kuesioner oleh karyawan Hotel Aston Jember meliputi:

1. Kompensasi
   Gaji yang diberikan disesuaikan dengan beban kerja karyawan ataupun sesuai dengan UMR, bonus dan insentif diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja, serta memberikan fasilitas yang yang diperlukan oleh karyawan agar kinerjanya baik.
2. Lingkungan kerja,
   Menjaga kebersihan tempat kerja, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan tersedianya petugas keamanan yang menjaga kendaraannya agar karyawan bisa fokus dan merasa tenang tidak memikirkan selain pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. 2015. ***Upah Minimum Regional Jawa Timur***. Badan Pusat Statistik Jakarta.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiartha Utama. 2012. ***Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.** Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6, No.2

Dawal, Siti Zawiah Md and Zahari Taha. 2006. ***The Effect of Job and Environtment Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries***. International Journal of Occupational safety Ergonomics (JOSE)

Fathonah, Siti dan Ida Utami. 2010. ***Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi***. E-Journal STIE AUB Surakarta

Handoko, T. Hani. 2012, ***Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.*** Edisi Kedua. Cetakan ke-19. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi. Cetakan ke-17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Martoyo, Susilo. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***

Edisi Kelima Cetakan ke-1. Yogyakarta: BPFE.

Prayitno, Duwi. 2010. ***Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*.** Yogyakarta: Media Kom

Putranto, Danang Indra. 2012. ***Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang*.** Diponegoro Journal of Social and Politic. 1-9

Robbins. Stephen. 2002, ***Prinsip-Prinsip Perlaku Organisasi. Edisi Kelima***, Penerbit Erlangga, Jakarta

Robbins SP, at al, 2006. ***Perilaku Organisasi Edisi 12***, Jakarta : Salemba

Robbins SP, dan Judge. 2008. ***Perilaku Organisasi*** buku 2, Jakarta : Salemba

Sugiyarti, Gita. 2012***. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*** *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*

Sugiyono. 2012. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B***. Bandung: Alfabeta

Suwatno. & Priansa, D. 2011. ***Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.** Bandung: Alfabeta.

Tohardi, Ahmad. 2002. ***Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bandung: Mandar Maju.