

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, IMBALAN FINANSIAL  
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. NADIA KENCANA DI DENPASAR**

I Gede Made Putra Adnyana<sup>1</sup>

I Gede Riana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif, imbalan finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nadia Kencana Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT. Nadia Kencana Denpasar dengan mengambil 54 sampel karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan metode *Random Sampling* ialah sebanyak 54 responden. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan partisipatif, imbalan finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (67,521) > F_{tabel} (2,76)$ . kepemimpinan partisipatif, imbalan finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dari nilai  $t$  hitung kepemimpinan partisipatif  $(3,488) > t$  tabel  $(1,671)$ . Imbalan finansial  $(2,164) > t$  tabel  $(1,671)$ . Lingkungan kerja fisik  $(2,203) > t$  tabel  $(1,671)$ .

**Kata kunci:** *Kepemimpinan partisipatif, Imbalan finansial, lingkungan kerja fisik dan Kepuasan kerja.*

**ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the effect of participative leadership, financial rewards, and physical work environment to employees satisfaction PT. Nadia Kencana Denpasar. This research was conducted at PT. Nadia Kencana Denpasar by taking 54 samples of employees. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. The number of samples obtained by using random sampling method is as much as 54 respondents. Based on the analysis found that participative leadership, financial rewards and physical work environment simultaneously significant effect on employee job satisfaction with the value of  $F (67.521) > F$  table  $(2.76)$ . participative leadership, financial rewards and physical work environment partially positive effect on employee job satisfaction. This can be evidenced from the  $t$  value of participative leadership  $(3,488) > t$  table  $(1.671)$ . Financial rewards  $(2,164) > t$  table  $(1.671)$ . Physical work environment  $(2,203) > t$  table  $(1.671)$ .*

**Keywords:** *Participative leadership, financial rewards, the physical work environment and job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Pariwisata Bali merupakan salah satu pilar penyangga yang menjadi kekuatan ekonomi sehingga banyak tenaga kerja yang terserap di industri pariwisata. Untuk menjadikan pariwisata Indonesia lebih terkenal, diperlukan suatu sistem pengelolaan yang profesional yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompoten agar bisa bersaing dengan pariwisata negara lain (Mantra, 2008). Menurut Susilo (2006) pariwisata Indonesia sudah selayaknya dikelola dengan cara tata kelola destinasi pariwisata yang terencana, tepat, dan terukur. Jika tidak dikelola dengan baik, akan sulit bagi pariwisata Indonesia bersaing dengan negara lain yang memiliki tempat wisata yang tidak kalah dengan Indonesia. Perkembangan dunia bisnis pariwisata di Indonesia pada saat ini, khususnya Bali dalam menjual paket wisata (*package tour*), tiket pesawat terbang *domestic* maupun *Internasional*, *voucher* hotel, dengan *market* yaitu tamu *domestic*, Asia, dan Eropa dirasakan semakin pesat. Saat ini bisnis jasa akomodasi pariwisata menjadi lahan potensial yang dirasakan oleh PT Nadia Kencana.

Perusahaan pada umumnya memiliki berbagai macam cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tergantung pada fungsi dari masing-masing perusahaan (Nadia, 2011). Hal ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Chaisunah *et al.*, 2010). Keberhasilan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan

keahlian pimpinan dan karyawan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia (Rizwan *et al.*, 2010).

Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor pokok yang diantaranya adalah adanya kepemimpinan, imbalan finansial dan lingkungan kerja (Tohardi, 2007:431). Menurut Siagian (2007:57) kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar tingkat keseriusan dan tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Mangkunegara (2007:278) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya dimana seorang pemimpin melibatkan seluruh karyawannya dalam pengambilan keputusan, mereka merasa dihargai karena mereka dilibatkan langsung dalam pengambilan kebijakan. turunya kepuasan kerja karyawan juga disebabkan karena imbalan finansial yang belum memadai di dalam perusahaan. Imbalan finansial adalah pelengkap baik yang bersifat material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2007:185).

Farid (2008) menyatakan dalam penelitiannya imbalan finansial mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil atau uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruhnya. Rifki (2012) mengatakan variabel imbalan finansial salah satu yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pihak manajemen diharuskan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang terdapat dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2006:183). Menurut Yulinda (2009) yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan adanya masalah mengenai kenyamanan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi kepemimpinan partisipatif, imbalan finansial dan lingkungan kerja fisik. Rizwan *et al.* (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rezvan *et al.* (2013) kepemimpinan partisipatif adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi dan membuat seluruh karyawan ikut turut serta memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh Sumbal *et al.* (2013) kepemimpinan sangat mempengaruhi rasa puas dan tidak puasnya seorang karyawan didalam bekerja. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Muhammad *et al.* (2012) menyebutkan bahwa imbalan finansial merupakan pendapatan yang diterima karyawan yang mempunyai arti apabila dapat memenuhi kebutuhan ekonomi minimum karyawan. Chaisunah *et al.* (2010) mengatakan bayaran imbalan finansial sebagian dari yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini pun dikatakan oleh Farid (2008) imbalan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Imbalan finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rifki (2012) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Nadia (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja meskipun melalui uji F tidak berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik (Muhammad *et al.*, 2012). Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:5) penelitian asosiatif ini juga digunakan oleh (Arrizal, 2011) dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linier karena bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Nadia Kencana Denpasar yang berlokasi di Jalan Mahendradata No.91 Denpasar, Bali. Sebagai obyek dalam penelitian adalah bidang perilaku organisasi yaitu pengaruh kepemimpinan partisipatif, imbalan finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nadia Kencana Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nadia Kencana sebanyak 119 tidak termasuk *General manager*, *Vice manager* dan *Sales Asean*, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu dengan cara *purposive sampling*. Pada teknik ini peneliti memilih sampel purposif bertujuan secara subjektif. Penentuan sampel juga menggunakan rumus *Slovin*. Besarnya jumlah sampel yang didapat ialah 54 orang. Sampel yang ada akan peneliti klasifikasikan berdasarkan metode *Random Sampling* sehingga dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah bersedia mejadi responden, merupakan karyawan PT Nadia Kencana, telah memiliki

SK fungsional maupun belum memiliki SK fungsional, sudah bekerja minimal 3 Bulan.

Metode pengumpulan data menggunakan metode *survey* dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner tersebut adalah skala Likert, lima poin yang mewakili jawaban atas kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan studi pustaka sebagai metode pengumpulan datanya serta analisis data menggunakan uji statistik regresi berganda,

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Nadia Kencana, dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden yang meliputi tiga aspek yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Faktor umur dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik dan menghasilkan jasa yang berkualitas karena dengan umur produktif yang dimiliki oleh karyawan yang akan berkorelasi terhadap rasa puas karyawan yang akan berdampak terhadap perusahaan. Responden menurut umur pada PT. Nadia Kencana dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Distribusi Responden Menurut Umur Pada PT. Nadia Kencana**

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	17-25	15	27,7
2	26-35	25	46,3
3	36-45	6	11,1
4	46-55	8	14,8
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. Nadia Kencana, 2013

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 26 – 35 tahun dengan persentase yaitu 46,3 persen. Persentase terkecil yaitu 11,1 persen dengan jumlah responden sebanyak 6 orang yang berumur 36-45 tahun. Hal ini berarti bahwa, karyawan PT. Nadia Kencana rata – rata berumur 26-35 tahun di mana rentang usia ini termasuk rentang usia yang produktif.

Jenis kelamin mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan serta perilaku karyawan. Responden menurut jenis kelamin pada PT. Nadia Kencana dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada PT. Nadia Kencana**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	68,5
2	Perempuan	17	31,5
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. Nadia Kencana, 2013

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 37 orang dengan persentase laki-laki sebesar 68,5 persen sedangkan perempuan sebesar 31,5 persen. Hal ini berarti sebagian karyawan PT. Nadia Kencana didominasi oleh karyawan laki-laki.

Pendidikan dari seorang karyawan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Faktor pendidikan karyawan berkaitan dengan jenjang karir dalam prestasi, tanggung jawab, disiplin kerja karyawan dan kerjasama dalam menjalankan pekerjaan. Menurut pendidikan karyawan pada PT. Nadia Kencana dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan Pada PT. Nadia Kencana**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTP	5	9,3
2	SLTA	7	13,0
3	Diploma 3 (D.3)	24	44,4
4	Sarjana (S.1)	18	33,3
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. Nadia Kencana, 2013

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 (D.3) sebesar 44,4 persen, sedangkan responden dengan persentase terkecil berpendidikan SLTP yaitu sebesar 9,3 persen. Ini menyatakan bahwa PT. Nadia Kencana benar-benar membutuhkan tenaga kerja yang memiliki *skill*, pendidikan dan keahlian dibidangnya, khususnya dibidang pariwisata.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total. Jika korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ( $r > 0,3$ ), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ( $r >$

0,3). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*, seperti yang tercermin pada Tabel 4

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Kepemimpinan partisipatif (X <sub>1</sub> )	(X1.1)	0,882	<i>Valid</i>
		(X1.2)	0,915	<i>Valid</i>
		(X1.3)	0,877	<i>Valid</i>
		(X1.4)	0,911	<i>Valid</i>
		(X1.5)	0,828	<i>Valid</i>
2	Insentif finansial (X <sub>2</sub> )	(X2.1)	0,824	<i>Valid</i>
		(X2.2)	0,858	<i>Valid</i>
		(X2.3)	0,863	<i>Valid</i>
		(X2.4)	0,815	<i>Valid</i>
		(X2.5)	0,850	<i>Valid</i>
3	Lingkungan kerja fisik (X <sub>3</sub> )	(X3.1)	0,879	<i>Valid</i>
		(X3.2)	0,872	<i>Valid</i>
		(X3.3)	0,884	<i>Valid</i>
		(X3.4)	0,838	<i>Valid</i>
		(X3.5)	0,912	<i>Valid</i>
		(X3.6)	0,547	<i>Valid</i>
4	Kepuasan kerja (Y)	(Y1)	0,886	<i>Valid</i>
		(Y2)	0,858	<i>Valid</i>
		(Y3)	0,898	<i>Valid</i>
		(Y4)	0,797	<i>Valid</i>
		(Y5)	0,897	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 4 menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur

tersebut reliabel. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ )	0,928	<i>Reliabel</i>
2	imbalan finansial ( $X_2$ )	0,902	<i>Reliabel</i>
3	Lingkungan kerja fisik ( $X_3$ )	0,896	<i>Reliabel</i>
4	Kepuasan kerja ( $Y$ )	0,917	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 5 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. error		
(constant)	.137	.286		
Kepemimpinan partisipatif	.441	.127	3.488	.001
imbalan finansial	.272	.126	2.164	.035
Lingkungan kerja fisik	.282	.128	2.203	.032
Dependen variable	: Kepuasan kerja			
F Statistik	: 67,521			
Sig F	: 0,000			
R <sup>2</sup>	: 80,2%			
Adjusted R <sup>2</sup>	: 0,790			

Sumber : Data diolah 2014

Berdasarkan Tabel 6 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,137 + 0,441 X_1 + 0,272 X_2 + 0,282X_3$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan partisipatif

X<sub>2</sub> = Imbalan finansial

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja fisik

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

Untuk uji parsial / pengujian H<sub>0</sub> diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sesuai dengan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yaitu sebagai berikut.

### **Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nadia Kencana**

Berdasarkan hasil uji t bahwa nilai  $t_{hitung} (3,488) > t_{tabel} (1,671)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$ , sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti bahwa kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nadia Kencana. Dengan demikian

kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Nadia Kencana terbukti dengan koefisien  $\beta + 0,441$  berarti bahwa semakin baik kepemimpinan partisipatif, maka karyawan akan merasa puas.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rizwan *et al.* (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rezvan *et al.* (2013) kepemimpinan partisipatif adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi dan membuat seluruh karyawan ikut turut serta memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Hal ini didukung oleh Sumbal *et al.* (2013) kepemimpinan sangat mempengaruhi rasa puas dan tidak puasnya seorang karyawan didalam bekerja.

### **Pengaruh Imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nadia Kencana**

Berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung} (2,164) > t_{tabel} (1,671)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,035) < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nadia Kencana. Dengan demikian insentif finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nadia Kencana terbukti dengan koefisien  $\beta + 0,272$  berarti bahwa semakin baik imbalan finansial, maka karyawan akan merasa puas

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al.* (2012) menyebutkan bahwa imbalan finansial merupakan pendapatan yang diterima karyawan yang mempunyai arti apabila dapat memenuhi kebutuhan ekonomi

minimum karyawan. Chaisunah *et al.* (2010) mengatakan bayaran imbalan finansial sebagian dari yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini pun dikatakan oleh Farid (2008) imbalan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nadia Kencana**

Berdasarkan hasil uji t, nilai  $t_{hitung}$  (2,203) >  $t_{tabel}$  (1,671) dengan tingkat signifikansi (0,032) <  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nadia Kencana. Dengan demikian lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nadia Kencana terbukti dengan koefisien  $\beta + 0,441$  berarti bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nadia (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja meskipun melalui uji F tidak berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik (Muhammad *et al.*, 2012).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka adapun hal-hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Pemberian insentif finansial mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Lingkungan kerja fisik yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Manajemen PT. Nadia Kencana sebaiknya mengikutsertakan karyawan secara aktif dalam perusahaan. Saran ini diperoleh dari nilai deskriptif terendah tentang kepemimpinan partisipatif. Hal tersebut dilakukan oleh manajemen PT. Nadia Kencana agar karyawan merasa dihargai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
- 2) Pihak manajemen PT. Nadia Kencana sebaiknya menaikkan insentif dan gaji karyawannya agar kepuasan kerja karyawannya dapat ditingkatkan dan karyawan merasa pekerjaannya dihargai oleh atasannya
- 3) Manajemen PT. Nadia Kencana sebaiknya memperhatikan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerjanya agar kepuasan karyawan dapat lebih baik dan karyawan bekerja lebih nyaman serta aman. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat besar berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

## **REFERENSI**

Agusthina Risambessy, Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti, 2012. *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout*

*towards Job Satisfaction and Employee Performance. Journal Basic. Appl. Sci. Research*, 2(9): h: 8833-8842

Anwar Prabu, 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6): h: 1-25.

Ayesha Yaseen, 2013. *Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. International Journal of Human Resource Studies*. 3(1): h: 2162-3058

Arrizal, M.Si, Drs. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Lima Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Kepuasan Kerja, Kasus Pengusaha Industri Mikro Kerupuk Singkong di Kecamatan Kamang Magek, Kabupaten Agam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3 (1): h: 2086 – 5031

Furkan Baltaci, Emin Kara, Erdal Tascan, Huseyin Avsalli, 2012. *The Effects of Leadership On Job Satisfaction (Visionary Leadership, Transformational leadership, Transactional leadership). International Journal Symposium on Sustainable Development*. 1(31): h: 220-226

Hsin-Hsi Lai, 2011. *The influence of compensation system design on employee satisfaction. African Journal of Business Management*. 5(26): h: 10718-10723

H.Teman Koesmono, 2005 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 7(2): h: 171-188

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 10(2): h: 124-135

Lesmana, Hardito. 2007. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Berencana di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Universitas Jenderal Soedirman*, 4(2): h:1-24

- M.L. Voon, M.C. L, K.S. Ngui, N.B. Ayob, 2011. *The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. International Journal of Business, Management and Social Sciences*. 2(1): h: 24-32
- Mangkunegara, P. A, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Manullang, Marihot. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press..
- Mudiarta Utama, 2004. *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Muhammad Ehsan Malik, Rizwan Qaiser Danish, Yasin Munir, 2012. *The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. American Journal of Economics*. 10 (5): h: 6-9
- Muhammad Rafiq, Muhammad Javed, Mustajab Khan and Maqsood Ahmed, 2012. *Effect Of Rewards On Job Satisfaction Evidence From Pakistan. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 4(1): h: 337-347
- Nadia Ayub, 2011. *The relationship between work motivation and job satisfaction in diversified professions but none investigated bank managers in Pakistan. Journal Research Pakistan Business Riview*. 2(1): h: 332-347
- Nata Wirawan. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Adisi Indonesia.
- Nugroho, Bambang. 2008. *Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan SDM*.
- Oky Setiawan, I Wayan dan Ni Ketut Sariyathi. 2010. *pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata Resort and Spa Sanur-Bali. Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*. 2(5): h:786-801
- Ramlan Ruvendi, 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Balai Besar Industrial Hasil Pertanian Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1): h: 17-26

- Rezvan Mirsafaei Rizi, Aida Azadi, Maryam Eslami Farsani, Shahram Aroufzad, 2013. *Relationship between leadership styles and job satisfaction among physical education organizations employees. European Journal of Sports and Exercise Science.* 2 (1): h: 7-11
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis.* Bandung : Alfabeta.
- Rifki Afrizal, 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero. *Jurnal Ekonomi*, 2(1): h: 1-15
- Rizwan Saleem, Azeem Mahmood and Asif Mahmood, 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. International Journal of Business and Management.* 5(11): h: 213-222
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sopiah, 2013. *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. International Journal of Learning & Development.* 3(2): h: 77-91
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : CV. Alfabeta.
- Yulinda dan Sri Wulan Harlyanti, 2009. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1): h: 25-32