

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PUTRA BHINEKA PERKASA DENPASAR**

**Kadek Sujana¹
AA Sg. Kartika Dewi²**

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: kobo_ming@yahoo.co.id

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kepuasan kerja sebagai suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan respon sikap dari karyawan itu sendiri. Penelitian ini memiliki pokok tujuan untuk mencari apakah secara simultan dan parsial ada pengaruh yang signifikan, serta pengaruh dominan antara variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa. Disimpulkan F hitung (80,579) melebihi nilai F tabel (2,70). Variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa, di mana nilai t hitung (6,957) untuk variabel kepemimpinan, nilai t hitung (2,686) untuk variabel kompensasi dan nilai t hitung (2,334) variabel lingkungan kerja, melebihi nilai t tabel (1,671).

Kata Kunci : *kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik.*

ABSTRACT

Job satisfaction as a matter that relates to the work carried out and the response of the attitude of the employees themselves. This study has the main objective to find whether there was simultaneous partial and significant effect, and the dominant influence of the variables of leadership, compensation, and the physical work environment on job satisfaction of employees at PT. Bhineka Putra Perkasa. Inferred F count (80.579) exceeds the value of F table (2,70). Variable leadership, compensation, and physical work environment is partially positive and significant effect on job satisfaction of employees at PT. Bhineka Putra Perkasa, where the t value (6.957) for the leadership variable, t value (2.686) for variable compensation and t value (2,334) variable work environment, exceeding the value of t table (1.671).

Keywords: job satisfaction, leadership, compensation, physical work environment.

PENDAHULUAN

Persaingan yang sangat tajam pada dunia usaha belakangan ini terjadi di pasar internasional maupun di pasar domestik. Upaya memasuki perdagangan global

perusahaan diharuskan fokus pada bisnis intinya. Dunia usaha pada umumnya baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah dalam melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek sebaiknya memperhitungkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan ujung tombak dalam perencanaan, analisis, pengarahannya serta penggerak faktor-faktor dalam suatu organisasi dengan maksimal.

Perusahaan diharuskan bisa membina dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terdiri dari produksi, pembelanjaan, pemasaran, personalia, dan administrasi. Bertujuan dalam mencapai sasaran secara efisien dan efektif oleh karena itu seluruh kegiatan harus direncanakan, diorganisir, digerakkan, dikoordinasi, dan diawasi karena dikerjakan oleh manusia. Melihat hal tersebut karyawan diharuskan mempunyai *skill*, tanggung jawab, serta semangat kerja yang tinggi yang memiliki dampak dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangat membantu diri karyawan dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal dan maksimal. Apabila seorang merasa puas sesudah melaksanakan tugas ia sudah merasa maksimal, dengan mengerahkan segenap keahlian dan kepintarannya yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum atas hasil dari sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial di luar kerja. Chian (2008) dan Sowmya (2011) Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif.

Sehubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka adapun faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja meliputi: (a) faktor Kepemimpinan, (Suhendra, 2007) menyatakan kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauhmana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan. (b) faktor kompensasi (Grace Susanto, 2007) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa faktor kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan. (c) faktor lingkungan kerja fisik, faktor ini memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan (Johan, 2005).

Kepuasan kerja bertitik tolak terhadap sikap karyawan secara umum terhadap segala jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diterima. Kepuasan kerja dipahami sebagai suatu respon secara mental (perasaan) terhadap pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tercermin pada jumlah absensi dan jumlah karyawan masuk dan keluar pada perusahaan tersebut, hal ini dapat digunakan sebagai indikasi terjadinya tindakan *indisiplinier* karyawan. Meningkatnya jumlah karyawan keluar diperusahaan, dapat mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Meningkatnya jumlah karyawan keluar dari perusahaan dapat juga

diindikasikan sebagai tindak lanjut / kebijakan perusahaan dalam mengefisienkan proses produksi.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi: kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik (Handoko, 2008: 294). Lopez (2007) mengemukakan kepemimpinan adalah strategi dalam mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi yang efektif dalam proses pencapaian tujuan, cara memberikan petunjuk atau perintah, tindakan yang memicu orang lain untuk merespons yang memunculkan suatu perubahan yang positif, proses pencapaian tujuan melalui kekuatan dinamis penting dalam memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi, pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan rasa percaya diri dan dukungan dari bawahan. Fungsi-fungsi manajemen tidak selalu dipertanggung jawabkan oleh pimpinan, karena pemimpin kadang juga ada pada kelompok informal. Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang ingin berhasil. (Malik, 2011).

Mudor (2011) mengemukakan kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu perusahaan ingin sukses, terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Faktor lain yakni kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain kepemimpinan. Grace (2007) dan Oemar (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena kompensasi yang sesuai dengan konteks pekerjaan yang dibebankan

kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan. Sedangkan Fatichatin (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi kepuasan kerja karyawan, dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diterima, maka kepuasan kerja akan tercipta dan pekerjaan akan selesai tepat pada waktunya, (Wardhani, 2008).

Lingkungan kerja fisik mampu mengindikasikan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, semua gejala fisik dalam perusahaan yang sangat mempengaruhi diri daripada karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Manullang (2006:12) menyatakan baiknya peralatan yang digunakan dan perlindungan atas bahaya, sirkulasi udara yang baik, cukupnya penerangan atau pencahayaan dan keberhasilan, tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi namun juga dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

Walaupun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan cukup banyak di tengah banyaknya organisasi namun bertumpu pada keterbatasan penulis dalam mengkaji keseluruhan faktor penyebab tersebut, maka setelah dilakukan observasi pada tempat penelitian yaitu PT. Putra Bhineka Perkasa, penulis akan membatasi dengan menggunakan tiga variabel bebas saja yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Instrument kuisisioner akan digunakan untuk

menggali aspek-aspek tersebut pada para responden yaitu karyawan, selain itu digunakan telaah dari catatan-catatan dan laporan-laporan untuk melengkapi data dalam analisis.

Melihat dan mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka ingin diketahui bagaimana pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa.

Landasan teori

Difinisi kepuasan kerja

Dahl (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum dan ketidakpuasan dalam bekerja. Ololube (2010) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. (Rose, 2010) penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung pengaruhi satu sama lain dan Ayranci (2011) kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Bagi kebanyakan karyawan, kepuasan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial (Sankul, 2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh (Saelan, 2009).

Definisi kepemimpinan

Hasibuan (2008 : 169) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya, mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Definisi kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja (Sundana,2007). Hakim (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Astuti (2006) menyatakan kompensasi diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu diatas lima tahun dengan tingkat perlima tahun, tanpa berbuat kesalahan-kesalahan yang cukup berarti bagi penilaian perusahaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Definisi lingkungan kerja fisik

Manullang, (2006:12) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan dalam bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap mara bahaya, vetilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi juga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini pada PT. Putra Bhineka Perkasa yang berlokasi di Jl. Pulau Moyo No.5 Denpasar. Sumber data untuk mendukung dan membantu studi kasus ini seperti sumber data primer, sekunder. Data primer didapat dari hasil yang diperoleh dengan cara langsung datang ke PT. Putra Bhineka Perkasa, diamati, dicatat sampai digunakan untuk mendukung dan membantu penelitian. Data sekunder merupakan data sudah ditetapkan, yang ditemukan dan diperoleh oleh pihak lain yang pertama atau lebih dulu menemukan dan mengumpulkan data tersebut. Data sekunder tidak dibuat dan dihasilkan oleh peneliti, akan tetapi diambil dari PT. Putra Bhineka Perkasa dengan model bentuk sudah jadi.

Populasi dan responden

Populasi untuk studi ini adalah keseluruhan karyawan PT. Putra Bhineka Perkasa sebanyak 152 orang tidak terhitung direktur utama, dengan menjawab pernyataan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling* dengan menentukan jumlah sampel atau *indikator* 5-10 kali jumlah variabel atau indikator (Supranto, 2001:99).

Instrumen penelitian

Data dikumpulkan dengan cara, pertama observasi, data dikumpulkan melalui pengamatan langsung menindak lanjuti turun ke perusahaan mengenai kepuasan kerja karyawan, meliputi cara kerja dan aktivitas kerja karyawan. Selanjutnya wawancara data dikumpulkan melalui cara-cara seperti mengadakan tanya jawab langsung dan terbuka dengan karyawan dan pimpinan perusahaan yang berkompetensi dan yang

berhubungan dengan pokok permasalahan. Seterusnya dokumentasi data terkumpul melalui cara membaca atau mencatat dokumen-dokumen resmi perusahaan, seperti karyawan jumlah, *indisipliner* karyawan. Keempat data di dapat dengan kuesioner mencangkup butir-butir mengenai pertanyaan yang tentunya berkaitan erat dengan beberapa indikator yang terdapat dalam variabel yang digunakan. Pengukuran persepsi, pendapat, penilaian sekelompok atau seseorang mengenai fenomenal kepuasan kerja menggunakan *Skala Likert* melalui pemberian skor 1 - 4 (Sugiyono, 2008 : 132).

Untuk menguji dan mengetahui data yang didapatkan apakah valid atau tidak teknik analisis data regresi linier berganda digunakan dalam penelitian, guna mengetahui keterkaitan variabel tak bebas dan beberapa variabel bebas. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tak bebas dan mengukur keeratan derajat hubungan antara satu variabel *dependent* dengan satu *independent* variabel. Analisis ini dibantu dengan program *SPSS versi 15.0*.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden

Jumlah responden yang berumur 16-25 sebanyak 62 orang (62 persen), jumlah responden yang berumur 26-35 sebanyak 21 orang (21 persen), jumlah responden yang berumur 36-45 sebanyak 14 orang (14 persen), dan jumlah responden yang berumur 46-60 sebanyak 3 orang (3 persen). Hal tersebut di atas dapat diketahui

bahwa sebagian besar karyawan PT. Putra Bhineka Perkasa berada pada rentang umur 16-25 yang mengindikasikan baiknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan karena usia 16-25 termasuk dalam usia produktif.

Jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang (53 persen), dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (47 persen). Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SLTA sebanyak 42 orang (42 persen), Diploma 1 sebanyak 13 orang (13 persen), Diploma 2 sebanyak 11 (11 persen), Diploma 3 sebanyak 24 orang (24 persen), dan yang berpendidikan terakhir Sarjana (S.1) sebanyak 10 orang (10 persen), berdasarkan hal tersebut dapat diketahui sebagian besar karyawan PT. Putra Bhineka Perkasa berpendidikan SLTA karena sebagian besar jenis pekerjaan yang tersedia di dalam perusahaan memang tidak memerlukan pengetahuan yang lebih luas.

Pengujian instrumen penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan 30 responden. Setelah dilakukan analisis diketahui $\alpha < 0,05$ dan nilai koefisien korelasi > 0.30 , berarti instrumen penelitian dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dengan standar koefisien *Alpha Cronbach* 0,60. Hasil analisis menunjukkan nilai *cornbach* semua variabel di atas 0,60, berarti instrument penelitian mdinyatakan reliabel.

Deskriptif Analisis

Hasil penilaian responden atas variabel kepemimpinan pada PT. Putra Bhineka Perkasa, menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,04, maka ini berarti secara keseluruhan kepemimpinan pada PT. Putra Bhineka Perkasa mendapat respon baik dari karyawan.

Hasil penilaian responden atas variabel kompensasi pada PT. Putra Bhineka Perkasa, diketahui nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 2,93, maka ini berarti secara keseluruhan kompensasi pada PT. Putra Bhineka Perkasa mendapat respon baik dari karyawan.

Hasil penilaian responden atas variabel lingkungan kerja fisik pada PT. Putra Bhineka Perkasa, diketahui nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,08, maka ini berarti secara keseluruhan lingkungan kerja fisik pada PT. Putra Bhineka Perkasa mendapat respon baik dari karyawan.

Hasil penilaian responden atas variabel kepuasan kerja pada PT. Putra Bhineka Perkasa, diketahui nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 2,98, maka ini berarti secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa termasuk dalam kategori baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah pengaruh. Hasil analisis menghasilkan persamaan $Y = 0,000 + 0,569 X_1 + 0,184 X_2 + 0,197 X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan arah pengaruh positif (arah kanan) dengan kata lain peningkatan variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) diikuti dengan peningkatan kinerja (Y).

Analisis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Uji F (F-test) digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja secara simultan. Hasil analisis menunjukkan $F_{hitung} (80,579) > F_{tabel} (2,70)$ dan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perubahan sikap pimpinan dalam hal ini menyangkut visi dan misi, motivasi, sikap optimis, keterbukaan, dan arahan, tunjangan dalam hal ini menyangkut gaji, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya, dan lingkungan kerja fisik yang dalam hal ini menyangkut penerangan, ketenangan, kebersihan, tingkat keamanan dan kenyamanan, dan suhu udara

ditempat kerja berdampak nyata pada perubahan kepuasan kerja yang dalam hal ini mengenai pengabdian diri, kesungguhan bekerja, merasa memiliki, bertahan dalam perusahaan, kepedulian yang tinggi dari karyawan PT. Putra Bhineka Perkasa. Kesimpulan pada penelitian ini diperkuat oleh Astuti, Sri Rahayu Tri (2006) yang meneliti mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus Tenaga Penjualan PT Columbia Semarang). Selain itu, pada penelitian yang memperkuat penelitian ini oleh Fatichatin, Lilik (2007) yang meneliti tentang Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton- Sidoarjo.

Analisis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Untuk uji t (t-test) digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja secara parsial. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0,05$ dan t hitung $6,957 > 1,671$, sehingga H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh nyata antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana dijelaskan dalam kepemimpinan itu atasan selalu optimis dalam menata masa depan perusahaan dimasa yang akan datang dan atasan tidak pernah bosan mendorong setiap bawhaannya untuk bekerja lebih baik secara efektif dan efisien sehingga timbul rasa memiliki dalam hal menjaga nama baik perusahaan dan bawahan sangat bersungguh-sungguh di dalam menerima tugas yang diberikan perusahaan. Kesimpulan ini diperkuat oleh Suhendra (2007) mengenai Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pegawai di 29 BRI Unit Sub-Area Semarang.

Uji parsial menghasilkan nilai signifikansi $0.009 < \alpha = 0,05$ dan t hitung 2,686 $> 1,671$, sehingga H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh nyata antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana di dalam pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan pada saat ini dari pihak perusahaan sudah mencukupi dan tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memuaskan maka timbul rasa kepuasan memiliki kepedulian yang tinggi untuk perusahaan. Kesimpulan ini diperkuat oleh Sundana (2007) mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Energizer.

Uji parsial menghasilkan nilai signifikansi $0.022 < \alpha = 0,05$ dan t hitung 2,334 $> 1,671$, sehingga H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh nyata antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana dalam lingkungan kerja perusahaan sudah baik seperti keamanan dan kenyamanan tempat sudah terjamin dan tingkat kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik, maka timbul rasa kepuasan kerja bawahan dalam bersungguh-sungguh di dalam menerima tugas yang diberikan perusahaan. Kesimpulan ini diperkuat oleh Wardhani, Ratna Dwi (2008) mengenai Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Bekasi.

Diliat dari *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa kepemimpinan (0,569) merupakan variabel yang memiliki dominan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, ini

artinya kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa lebih ditentukan pada sistem kepemimpinan dalam menunjang kepuasan kerjanya.

Simpulan

- 1) Secara simultan kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terdapat hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa. Untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa maka pemimpin perusahaan penting untuk memberi dorongan dan semangat agar lebih maju dan berprestasi dalam bekerja agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain kepemimpinan, pertimbangan variabel kompensasi finansial dapat digunakan sebagai acuan untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan
- 2) Secara parsial kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa.
- 3) Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar diantara variabel independen yang lain terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa.

Saran

Sesuai dengan jawaban dan kesimpulan dari penelitian ini diajukan saran kepada PT. Putra Bhineka Perkasa sebagai berikut.

- 1) Terkait hasil penelitian disarankan PT. Putra Bhineka Perkasa lebih memperhatikan segala bentuk kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan khususnya tunjangan kesehatan yang mampu menjaga kesehatan setiap karyawan sehingga mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman di sekitar tempat kerja karyawan dapat memicu rasa betah dan puas dalam bekerja.
- 2) Sehubungan ditemukannya variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan, maka diharapkan kepada pimpinan untuk mampu memilih dan menyesuaikan sistem kepemimpinan di perusahaan agar mampu memberi dorongan dan semangat agar lebih maju dan berprestasi dalam bekerja kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan mampu menghasilkan hasil produksi yang lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR RUJUKAN

Anwar Prabu. 2009. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Universitas Sriwijaya*.

- Astuti, Sri Rahayu Tri. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus Tenaga Penjualan PT Columbia Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Bhagwati Sankul. 2011. Locus of Control and Job Satisfaction of employees PSU. *Internasional Journal Serbian of Management*.
- Dr. Evren Ayrançi. 2011. Factor Job Satisfaction Among Business Owners Small and Medium Business in the City of Turkey. *Internasional Journal of Istanbul Aydin University*.
- Fatichatin, Lilik. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Varia Usaha Beton- Sidoarjo. *Jurnal ITS*.
- Hakim, Irene. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Muara Enim. *Jurnal Universitas Sriwijaya*.
- Hakim, Irene. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Muara Enim. *Jurnal Universitas Sriwijaya*.
- Hamdia Mudor. 2011. The relationship between human resource management practices, turnover, and job satisfaction. *Internasional Journal of Songkla University Thailand*.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Jimmy Peltier and Andy Dahl. 2009. Relationship between employee satisfaction with the hospital experience of patients. *Internasional Journal of Northwestern University*.
- K. R. Sowmya and N. Panchanatham. 2011. Factors that affect job satisfaction of employees in the banking sector Chennai, India. *Internasional Journal of Annamalai University*.
- 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*.

- Lim Yee Chian. 2008. Factors that affect job satisfaction among secondary school teachers Teknikanl in engineering: A study in the State of Kedah Darul Aman. *Internasional Journal of Malaysia University*.
- Lopez, Joze. 2007. Personality Motivation And Its Impact On Student Satisfaction. *International Journal of Applied Management and Entrepreneurship*.
- Manulang, M. 2006. *Manajemen Personalia*. Aksara Baru. Jakarta.
- Mochammad Salani. 2008. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. DYSTAR COLOURS Indonesia. *Jurnal Universitas Gunadarma*.
- Nadeem Malik. 2011. Member satisfaction factors working at the University of Balochistan. *Internasional Journal of Balochistan University Pakistan*.
- Nwachukwu Ololube. 2010. Teacher Job Satisfaction and Motivation in School Iveness. *Internasional Journal of Helsinki Finlandia University*.
- Purba, Sylvia Diana. 2009. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja pada Pekerja Lepas Pantai CNOOC SES Ltd. *Jurnal Unika Atma Jaya*.
- Rita Johan. 2005. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Universitas Atmajaya Jakarta*.
- Rose, Vasse Joy. 2010. Journal of Applied Management and Entrepreneurship : *Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction*.
- Saelan, Christian Dion. 2009. Analisis Faktor Dominan Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto (Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Unair*.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suhendra. 2007. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pegawai di 29 BRI Unit Sub-Area Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Sundana, Sambas. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Energizer. *Jurnal Unika Atma Jaya*.
- Supranto J. 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Susanto, Grace. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus : PMI Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Wardhani, Ratna Dwi. 2008. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT Nippon Indosari Corpindo *Bekasi. Jurnal MBIPB*.
- Yohanas Oemar. 2007. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau. *Jurnal Universitas Brawijaya*