

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI KANTOR POS GIANYAR**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

FAEBADODO AGUSWAN ZALUKHU

NIM: 015334735

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRACT**THE IMPACTT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, NON-PHYSICAL ENVIRONMENT, AND COMPENSATION TOWARD JOB SATISFACTION OF GIANYAR POST OFFICE'S EMPLOYEES**

Faebadodo Aguswan Zalukhu
fa.zalukhu@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This study was conducted to analyze the impact of physical work environment, non-physical work environment, and compensation toward job satisfaction of Gianyar Pos Office's employees. Data on physical work environment, non-physical work environment, and compensation is obtained by distributing questionnaires to 91 respondent who are employees at Gianyar Post Office. Linear regression is used as analysis method and hypothesis testing through analysis of F test and t test. This study was conducted to answer four hipotesis as follow: (1) There is a positive and significant effect of physical work environment toward job satisfaction, (2) There is a positive and significant effect of non-physical work environment toward job satisfaction, (3) There is a positive and significant effect of compensation toward job satisfaction, and (4). There are positive and significant effect of physical work environment, non-physical work environment, and compensation simultaneously toward job satisfaction. The result of this study show that physical work environment and non-physical work environment partially have no effect on job satisfaction, while compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Then Physical work environment, non-physical work environment, and compensation simultaneously have significant effect toward job satisfaction. Gianyar Post Office management is expected to consider the implementation of compensation in Gianyar Post Office, so that employee job satisfaction is maintained to maintain employee spirit.

Key words: physical work environment, non-physical work environment, compensation, job satisfaction.

ABSTRAK**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR POS GIANYAR**

Faebadodo Aguswan Zalukhu
fa.zalukhu@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar. Data mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 91 orang karyawan Kantor Pos Gianyar. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui analisis uji F dan uji t. Penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab empat hipotesis, yakni: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, serta (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Manajemen Kantor Pos Gianyar diharapkan memperhatikan pelaksanaan pemberian kompensasi di Kantor Pos Gianyar, agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga untuk tetap mempertahankan semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kepuasan kerja.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Gianyar adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Denpasar, 15 Juni 2014

Yang Menyatakan



(Faebadodo Aguswan Zalukhu)
NIM. 015334735

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa

Nama/NIM Faehadodo Aguswan Zalukhu/ 015334735

Judul TAPM Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan
Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Gianyar

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru
(*) selesai sekitar 85 % sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji dalam Ujian
Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa

Denpasar, 4/ Juni 2014

Pembimbing II.

Pembimbing I.


Dr. Ir. Sri Harijati, MA
NIP. 196209111988032002


Dr. I Putu Gede Sukautmadja, S.E., MP
NIP. 196007071987031020

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Faebadodo Aguswan Zalukhu
 NIM : 015334735
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Gianyar

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 28 Juni 2014
 Waktu : 09.00 – 10.00 WITA

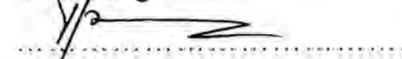
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

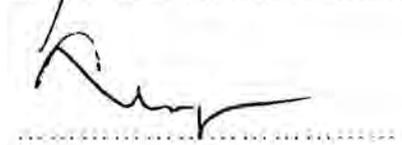
Nama: Dr. Tita Rosita

Tandatangan



Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. Lincoln Arsyad



Pembimbing I

Nama: Dr. I Putu Gde Sukaatmadja, SE., MP.



Pembimbing II

Nama: Dr. Ir. Sri Harijati, MA



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Gianyar

Penyusun TAPM : Faebadodo Aguswan Zalukhu

NIM : 015334735

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/ Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,

Dr. Ir. Sri Harijati, MA.
NIP. 19620911 198803 2 002

Pembimbing I,

Dr. I Putu Gde Sukaatmadja, SE., MP.
NIP. 19600707 198703 1 020

Penguji Ahli

Prof. Dr. Lincoln Arsyad
NIP. 19580721 198603 1 002

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Manajemen
Program Magister Manajemen

Maya Maria, SE., MM.
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur
Program Pascasarjana

Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

KATA PENGANTAR

Atas berkat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Gianyar,” telah dapat diselesaikan. Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini merupakan persyaratan untuk meraih gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka Denpasar.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat terwujud tak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Terbuka;
2. Ibu Maya Maria, SE.,MM., selaku Ketua Bidang Ilmu Manajemen Program Magister Manajemen Universitas Terbuka yang telah memberikan pembinaan, arahan, dan dukungan dalam menyelesaikan Program Studi ini;
3. Ibu Dra. Hendrin Hariati Sawitri, M.Si. selaku Kepala UPBJJ-UT Denpasar yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan di UPBJJ-UT Denpasar;
4. Bapak Dr. I Putu Gde Sukaatmadja, SE., MP dan Ibu Dr. Ir. Sri Harijati, MA, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
5. Para Dosen Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen UPBJJ-UT Denpasar dan pejabat pada UPBJJ-UT yang telah memberikan pembinaan, arahan, dan dukungan dalam menyelesaikan Program Studi ini;
6. Bapak Benny Otoyoy, SE selaku VP Pengelolaan Karir dan Asesmen Center PT. Pos Indonesia (Persero) yang telah mengizinkan untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Terbuka;
7. Teman-teman mahasiswa seangkatan pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen, langsung maupun tidak langsung.

8. Istri: Ana Erawati dan anak-anak: Advent dan Cathryn, atas dorongan, dukungan, dan pengorbanannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Progam Studi ini.

Akhirnya penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan bapak/Ibu dan rekan-rekan semua dan semoga TAPM ini, dengan segala keterbatasannya, dapat membawa manfaat bagi penulis, pembaca, dan peneliti selanjutnya, serta bagi pengembangan ilmu manajemen.

Denpasar, 28 Juni 2014

Penulis,

Universitas Terbuka

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Faebadodo Aguswan Zalukhu
- NIM : 015334735
- Program Studi : Magister Manajemen
- Tempat/Tanggal Lahir : Padang, 21 Agustus 1967
- Riwayat Pendidikan : - Lulus SD pada SDK Kalam Kudus Padang tahun 1980
 - Lulus SMP pada SMPK Kalam Kudus Padang tahun 1983
 - Lulus SMA pada SMAN 6 Padang tahun 1986
 - Lulus S1 pada Fakultas Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi & Studi Pembangunan Universitas Andalas Padang tahun 1992
- Riwayat Pekerjaan : - Supervisor pada Kantor Pos Banda Aceh tahun 1995 – 1998
 - Asisten Manager pada Kantor Wilayah Usaha Pos 1 Medan tahun 1999 – 2003
 - Fungsional Perusahaan bidang SDM pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung tahun 2004-2009
 - Manajer pada Kantor Divisi Regional VIII Denpasar tahun 2009-2012.
 - Ka. Area SDM pada Kantor Area VIII Denpasar tahun 2012 sampai saat ini

Denpasar, 28 Juni 2014



Faebadodo Aguswan Zalukhu
NIM. 015334735

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	I
Abstrak	ii
Lembar Pernyataan Bebas Plagiasi	iii
Lembar Persetujuan Layak Uji	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Persetujuan TAPM	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Kepuasan Kerja	9
2. Lingkungan Kerja Fisik	11
3. Lingkungan Kerja Non Fisik	15
4. Kompensasi	17
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	22
6. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	24
7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	26
B. Kerangka Berpikir	29
C. Definisi Operasional	30

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32
C. Instrumen Penelitian	33
D. Prosedur Pengumpulan Data	39
E. Metode Analisis Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Deskripsi Objek Penelitian	44
1. Sejarah Singkat Pos Indonesia	44
2. Struktur Organisasi	46
3. Uraian Tugas	47
4. Ketentuan Pemberian Balas Jasa	58
B. Gambaran Umum Responden	59
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2. Responden Berdasarkan Usia	60
3. Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
4. Responden Berdasarkan Pendidikan	61
C. Pengujian Asumsi Klasik	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Multikolinieritas	63
3. Uji Heterokedastisitas	64
D. Uji Hipotesis	66
1. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	66
2. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	67
3. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	68
4. Pengaruh Secara Bersama Sama Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	69
5. Koefisien Determinasi	71

E. Pembahasan Hasil Penelitian	72
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja	72
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	74
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	76
F. Implikasi Hasil Penelitian	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	79
A. Simpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

Universitas Terbuka

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi di Kantor Pos Gianyar	47
Gambar 4.2 Uji Normalitas	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	65

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja	25
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Kompensasi	28
Tabel 2.3 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator Variabel	31
Tabel 3.1 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	35
Tabel 3.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	36
Tabel 3.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi	37
Tabel 3.4 Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.5 Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.6 Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.7 Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.8 Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Uji Secara Simultan (Uji-F)	70
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.11 Hasil Tabulasi Kuesioner tentang Lingkungan Kerja Fisik	73
Tabel 4.12 Hasil Tabulasi Kuesioner tentang Lingkungan Kerja Non Fisik	75
Tabel 4.13 Hasil Tabulasi Kuesioner tentang Kompensasi	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	87
Lampiran 2 Daftar Tabulasi Hasil Kuesioner	90
Lampiran 3 Hasil Olah Data	94

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan yang sering disebut juga dengan sebutan: pegawai, personalia, tenaga kerja, atau pekerja. SDM merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material/non finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik untuk mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensi organisasi. SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:6), keberadaan karyawan sangat penting dalam perusahaan, karena karyawan menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, motivasi, dan peran nyata dalam setiap perusahaan. Tanpa peran serta komponen karyawan dalam perusahaan, maka tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diharapkan atau dicita-citakan. Oleh sebab itu, maka organisasi atau perusahaan sangat berkepentingan terhadap peran serta dari karyawannya.

Karyawan dalam bekerja mendambakan kepuasan kerja, baik dari segi material maupun dari segi moral. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi karyawan dimaksud selaku anggota organisasi, kinerja kelompok, dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nasution, 2013).

Secara historis dan melalui banyak penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja karyawan yang tinggi dengan

prestasi kerja tinggi, karena dapat menstimulasi komitmen karyawan dalam bekerja (Ukandu dan Ukpere, 2014), walaupun terdapat juga kasus di mana seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya belum tentu terdorong untuk berprestasi kerja (Siagian, 2011:296). Bahkan lebih jauh Bulgarella (2005) dan Kim dan Han (2013) menyatakan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan kepada konsumen dan selanjutnya berpengaruh positif pula terhadap kepuasan konsumen.

Meskipun terdapat kasus di mana kepuasan kerja tidak mendorong prestasi kerja, namun Straus dan Sayles (1980) dalam Handoko (2012:196) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi seorang karyawan diperlukan sebagai aktualisasi dirinya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada akhirnya akan menjadi frustrasi yang akan berdampak karyawan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Lebih lanjut Handoko (2012:197) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan kemangkiran karyawan. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan perputaran karyawan tinggi, di mana karyawan akan cenderung lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Karyawan yang tingkat kepuasannya rendah juga cenderung lebih sering absen dengan berbagai alasan yang dibuat-buat dan tidak serius dalam mengerjakan tugasnya, sehingga menurut Sutanto dan Anggraini (2011:172) jika hal ini dibiarkan, maka akan mempengaruhi kemampuan daya saing perusahaan.

Menurut Siagian (2011:297), ketidakpuasan karyawan dapat disebabkan oleh berbagai macam, antara lain: penghasilan atau kompensasi yang diterima karyawan dirasakan rendah atau kurang memadai, kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan kerja, baik antara bawahan dengan atasan maupun antara sesama rekan kerja yang tidak serasi serta pekerjaan yang tidak sesuai. Robbins, (2006:46) juga menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja terjadi apabila kondisi kerja tidak harmonis sehingga timbul perilaku menyimpang ditempat kerja. Ada empat kategori penyimpangan perilaku di tempat kerja menurutnya yakni: (1) produksi, contohnya karyawan pulang cepat atau bekerja dengan lamban; (2) properti, contohnya adanya sabotase dari rekan kerja, menyebutkan jam kerja yang tidak benar; (3) politik, contohnya adanya pilih kasih antar para karyawan, menyalahkan teman kerja, dan sering menyebar gosip atau rumor; (4) keberingasan individu, contohnya mengganggu atau mencuri dari teman kerja.

Ketidakpuasan karyawan tersebut, tentunya berdampak kepada kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh kepada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, maka perusahaan berkepentingan terhadap terpenuhinya kepuasan kerja karyawannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah. Hal ini karena karyawan mempunyai kondisi dan harapan, serta keinginan yang berbeda-beda, namun baik bagi karyawan maupun perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Menurut Rivai dan Sagala (2011:741), dalam dunia kerja kepuasan kerja salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diterima oleh karyawan, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nawab dan Bhatti (2011:30)

serta Nugroho dan Kunartinah (2012:155) mendukung pernyataan tersebut, di mana ditemukan bahwa kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, komitmen, prestasi kerja, dan motivasi kerja karyawan. Akhirnya secara lebih komprehensif Luthans (2006:243) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, balas jasa finansial yang diterima karyawan, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, dukungan rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

PT Pos Indonesia Persero (selanjutnya disebut Pos Indonesia) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertujuan menyelenggarakan usaha pelayanan jasa pos bagi masyarakat di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. Pos Indonesia tentunya berupaya tetap eksis di tengah persaingan yang sangat keras saat ini melalui produk yang bisa diterima oleh masyarakat dan dengan pelayanan yang prima.

Saat ini Pos Indonesia telah memiliki jaringan layanan mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantor Pos online, serta dilengkapi *elektronik mobile pos* di beberapa kota besar.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan kepada masyarakat, sesuai dengan Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor KD. 93/Dirut/1113 tanggal 7 November 2013, Pos Indonesia membangun visi dan misi sebagai berikut:

Visi : “Menjadi Perusahaan pos terpercaya”.

Misi :

- Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.

- Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan pernyataan misi tersebut dapat dinyatakan bahwa Pos Indonesia bertekad memberikan iklim kerja yang aman dan nyaman kepada karyawan serta menghargai kontribusi karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Iklim kerja yang aman dan nyaman tentunya dapat diwujudkan dalam bentuk terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan menghargai kontribusi dapat diwujudkan dalam pemberian kompensasi atau balas jasa kepada karyawan. Terkait dengan pernyataan misi tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis apakah lingkungan kerja sebagai pendekatan dari iklim kerja dan kompensasi sebagai pendekatan dari menghargai kontribusi, mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pos Indonesia.

Berdasarkan informasi dari hasil diskusi dengan beberapa orang karyawan di Kantor Pos Gianyar, yakni salah satu unit pelaksana teknis Pos Indonesia, terdapat beberapa karyawan di Kantor Pos Gianyar yang merasa relatif kurang puas terhadap kompensasi yang diterima, karena dirasa belum memenuhi kebutuhan hidup dan keperluan sehari-hari, serta untuk pekerjaan yang sama atau setara, kompensasi yang diterima juga dirasa relatif lebih rendah dibandingkan perusahaan jasa lainnya, terutama dengan sesama perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Selanjutnya berdasarkan pra-survei yang dilakukan, juga ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik, baik *layout* ruangan, penerangan/pencahayaan, sirkulasi udara, dan ukuran ruangan masih belum semuanya memadai. Hal ini dapat dipahami karena kapasitas ruang pada gedung kantor yang sekarang dipakai tersebut ketika dibangun di tahun 1998 yang lalu, hanya diperuntukkan untuk melayani masyarakat di

kabupaten Gianyar saja, sedangkan saat ini, masyarakat yang dilayani bertambah meliputi 3 (tiga) kabupaten lain, yakni: Kabupaten Klungkung, Bangli, dan Karangasem, sehingga diperlukan penambahan ruang kerja, padahal lahan yang tersedia terbatas, akibatnya penataan ruangan menjadi tidak sesuai dengan standar lingkungan kerja yang baik.

Terkait dengan lingkungan kerja non fisik, yang diantaranya adalah rasa aman dari bahaya pada saat melakukan pekerjaan, berdasarkan pra survei yang dilakukan ditemukan bahwa karyawan yang bekerja sebagai petugas loket dan administrasi merasa relatif aman, sedangkan karyawan yang bertugas sebagai supir dan pengantar surat, yang melakukan pengantaran surat atau paket kepada masyarakat, merasa kurang aman, karena setiap hari harus mengendarai kendaraan di jalan raya.

Dengan latar belakang permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar?
4. Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dimaksud di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar.

D. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis:
Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk melengkapi bahan referensi penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademis, sehingga berguna bagi pengembangan ilmu terutama dalam Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM), khususnya terkait dengan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Kegunaan praktis:

- a. bagi manajemen Kantor Pos Gianyar sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan Kantor Pos Gianyar.
- b. bagi manajemen Pos Indonesia sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikaitkan dengan misi Perusahaan.

Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, baik dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya. Menurut Robbins (2006:15), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selanjutnya menurut Rivai dan Sagala (2011:856), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual dan setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya masing-masing. Semakin tinggi seseorang individu menilai bahwa hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan sesuai dengan harapannya, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Ini berarti bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut pendapat Handoko (2012:193), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen perusahaan wajib memonitor kepuasan kerja karyawan karena hal itu akan mempengaruhi tingkat absensi karyawan, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah masalah kepegawaian lainnya. Lebih lanjut Handoko (2012:194) menyatakan bahwa manajemen mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk pengaruh langsung, manajemen bisa membuat kontak langsung dengan para karyawan dengan berbagai cara, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung, manajemen melalui kebijakan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi, selanjutnya iklim organisasi ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, di mana hal itu akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitiannya, Mustika (2011:198) menyatakan bahwa dalam kehidupan organisasi, kepuasan kerja seringkali digunakan sebagai indikator kematangan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi atau perusahaan telah dikelola dengan baik, sedangkan sebaliknya salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi atau perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja.

Menurut *Job Descriptive Index* (Rivai dan Sagala, 2011:860), faktor penyebab kepuasan kerja ialah: bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja ini mengungkapkan banyak aspek untuk dijadikan sebagai acuan apakah karyawan merasa puas atau tidak puas bekerja dalam perusahaan.

Rivai dan Sagala (2011:860) menambahkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah:

- a. Isi pekerjaan. Karyawan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab;
- b. Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan dari atasan kepada bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi;

- c. Organisasi dan manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil;
- d. Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja;
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya;
- f. Rekan kerja. Adanya hubungan yang saling mendukung dan memperhatikan antar rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat;
- g. Kondisi pekerjaan. Menurut Siagian (2004:131) kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Manajemen perusahaan berkepentingan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena selain untuk meningkatkan partisipasi karyawan yang tercipta dari sikap positif karyawan, juga mencerminkan kematangan manajemen dalam pengelolaan organisasi. Dalam penelitian ini indikator kepuasan kerja yang dipakai adalah yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala di atas.

2. Lingkungan kerja fisik

Menurut Nitisemito (2006:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya, sedangkan pengertian lingkungan

kerja menurut Sutrisno (2010:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya tersebut.

Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi 2 (dua) yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. faktor-faktor dari lingkungan kerja diantaranya adalah:

a. penerangan;

Penerangan adalah salah satu faktor yang membantu karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan teliti, karena penerangan terkait dengan kemampuan manusia untuk melihat sesuatu;

b. sirkulasi udara;

Pertukaran udara yang cukup di ruang kerja akan mempertahankan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap yang dapat mengakibatkan kelelahan.

c. ukuran ruang kerja;

Ruang kerja yang terlalu sempit mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karena gerakannya menjadi terbatas, sedangkan ruang kerja yang terlalu luas akan menimbulkan pemborosan.

d. tata letak ruang kerja;

Lay-out ruang yang baik akan mengurangi terjadinya *rework*, sehingga memperlancar dan mempercepat pekerjaan. Selain itu *lay-out* yang baik juga akan mengurangi atau menghilangkan tumpah tindihnya proses kerja.

e. privasi ruang kerja:

Ruang kerja yang menjamin privasi akan menimbulkan ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja.

f. kebersihan;

Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan rasa senang, sehingga akan dapat mempengaruhi semangat kerja.

g. suara bising;

Kebisingan (suara bising) dapat menurunkan prestasi kerja, karena melemahkan daya pikir, mempersulit berkonsentrasi, memperlambat daya hitung, dan mengurangi kecepatan kerja.

h. penggunaan warna;

Penggunaan warna dalam ruang kerja akan mempengaruhi kondisi kerja, karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kesan tersendiri bila melihat warna.

i. peralatan kantor;

Peralatan kerja yang lengkap dan sesuai standar kebutuhan akan memperlancar pekerjaan dan menjamin kualitas hasil kerja yang baik.

j. keamanan kerja.

Rasa aman akan menyebabkan karyawan bisa bekerja dengan tenang dan bebas dari gangguan-gangguan yang menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya Ahyari (1999:124) dalam Chaisunah dan Muttaqiyathun (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. lingkungan yang langsung berhubungan dengan para karyawan, misalnya: meja, kursi, ruang kerja.

- b. lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna.

Sama halnya dengan Sedarmayanti, Wursanto (2005:287) juga membagi lingkungan kerja menjadi 2 (dua) yakni: lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Lingkungan kerja yang menyangkut fisik atau disebut juga lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik menurut Wursanto (2005:287) antara lain meliputi:

- a. bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja pada karyawan, ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta pengaturan ventilasi yang baik, sehingga karyawan menjadi betah untuk bekerja.
- b. fasilitas peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan dan fasilitas tempat rekreasi, tempat istirahat dan olah raga, kantin, tempat ibadah dan tempat pertemuan.
- c. letak kantor atau tempat kerja yang strategis yang mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum atau kendaraan pribadi.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai adalah apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efisien (Plangiten, 2013:2155).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam penelitian ini faktor-faktor atau indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan adalah indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti di atas.

3. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:75), lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan bawahan dengan atasan timbal balik maupun hubungan sesama pekerja, sedangkan menurut Wursanto (2005:287), lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, Dharmawan (2011:40) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik atau disebut juga lingkungan kerja psikis adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, tapi dapat dirasakan keberadaannya, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Lebih lanjut Dharmawan (2011:44) menyatakan lingkungan kerja non fisik merupakan tanggung jawab pimpinan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat diciptakan melalui *human relations* yang baik dan penyediaan pelayanan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman di dalam organisasi, karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi.

Jenis lingkungan kerja bersifat psikis atau non fisik menurut Wursanto (2005:288-289) adalah:

- a. perasaan aman bagi para karyawan dalam menjalankan tugasnya dari:
 - 1) bahaya yang mungkin timbul saat menjalankan tugasnya,
 - 2) pemutusan hubungan kerja yang akan mengancam penghidupan diri karyawan beserta keluarganya,
 - 3) intimidasi, tuduhan dan kecurigaan antar pegawai.

Berbeda dengan Sedarmayanti yang memasukkan keamanan kerja ke dalam lingkungan kerja fisik, Wursanto memasukkan keamanan atau rasa aman ke dalam kelompok lingkungan kerja non fisik. Dalam Tulisan ini, penulis mengacu kepada pendapat Wursanto.

- b. loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas vertikal, yakni loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya, dan loyalitas horizontal, yakni loyalitas antar sesama bawahan dan sesama atasan. Loyalitas vertikal menggambarkan hubungan baik antara bawahan dan atasan, sedangkan loyalitas horizontal adalah hubungan antara atasan dengan sesama atasan dan hubungan baik antara sesama bawahan.
- c. perasaan puas di kalangan karyawan berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karena kebutuhannya terpenuhi yakni kebutuhan sosial dan kebutuhan psikologi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan rasa aman dan hubungan kerja, baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama rekan kerja. Dalam penelitian ini, faktor-faktor atau indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Wursanto tersebut di atas.

4. Kompensasi

Menurut Nawawi (2009:315), kompensasi bagi organisasi atau perusahaan adalah merupakan penghargaan pada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan bekerja, sedangkan pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan berbentuk uang atau barang, yang secara langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:9) kompensasi haruslah adil dan layak. Adil berarti sesuai dengan prestasi, sedangkan layak berarti dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan pada keadilan internal dan eksternal. Selanjutnya terkait dengan keadilan dalam pemberian kompensasi, Fischer (1990) dalam Iswanto (2011:7.23) menyatakan bahwa keadilan dalam pengupahan atau kompensasi dibedakan dalam tiga jenis, yakni:

a. Keadilan Internal;

Keadilan internal mengacu pada hubungan antarjabatan dalam suatu perusahaan. Pada keadilan internal diasumsikan bahwa kompensasi berhubungan dengan level pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas jabatan dengan berhasil. Seorang karyawan yang berada pada suatu struktur yang tinggi dalam perusahaan sudah sewajarnya memperoleh kompensasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berada pada level di bawahnya.

b. Keadilan Eksternal;

Keadilan Eksternal mengacu kepada pembandingan pekerjaan-pekerjaan yang serupa di dalam organisasi atau perusahaan yang berbeda. Fokus dari keadilan ini adalah apakah karyawan diberikan kompensasi yang sama

dengan karyawan pada perusahaan lain yang mengerjakan pekerjaan yang sama.

c. Keadilan Individual.

Keadilan Individual mengacu kepada perbandingan di antara individu dalam pekerjaan atau jabatan yang sama dalam suatu perusahaan yang sama.

Fokus dari keadilan ini adalah bagaimana menentukan kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan jenis pekerjaan yang sama dalam suatu perusahaan yang sama

Menurut Handoko (2012:155), kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi menggambarkan ukuran nilai karyanya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan mencerminkan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi secara relatif menunjukkan status, martabat, dan harga dirinya, sehingga bila karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka dapat turun secara dramatis.

Program kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan saja, tapi juga penting bagi perusahaan itu sendiri. Program kompensasi juga merupakan cerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Jika perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya, maka lambat laun perusahaan akan kehilangan sumber daya manusianya yang berkualitas tinggi, sehingga harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar (Sedarmayanti 2009; 23-24).

Lebih lanjut Rivai dan Sagala (2011:743-744) menyatakan bahwa tujuan manajemen kompensasi yang efektif adalah:

- a. menghargai perilaku yang diinginkan. Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Hal ini diharapkan akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- b. sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi, di mana setiap karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi dan prestasi kerja.
- c. mempertahankan karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah atau bertahan untuk bekerja pada organisasi dimaksud. Ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan lain.
- d. memperoleh karyawan yang bermutu. Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, sehingga membuka peluang untuk mendapatkan karyawan yang bermutu tinggi.
- e. pengendalian biaya. Sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya perusahaan melakukan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya karyawan keluar (*exit*).
- f. memenuhi peraturan pemerintah. Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah, di mana organisasi yang baik wajib mempunyai sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi (Hasibuan, 2009:127):

- (1) suplai dan permintaan tenaga kerja;
- (2) serikat kerja;
- (3) produktivitas kerja karyawan;
- (4) kemampuan laba dan kemampuan membayar perusahaan;
- (5) kesediaan untuk membayar;
- (6) berbagai kebijakan pengupahan dan penggajian;
- (7) dan kendala-kendala pemerintah.

Tujuh kriteria bagi keefektifan kompensasi menurut Patton dalam Ivancevich (1992) yang dikutip oleh Iswanto (2011:7,19) adalah:

- a. cukup, di mana kompensasi harus memenuhi persyaratan minimum menurut pemerintah, serikat pekerja, dan manajer.
- b. layak, di mana setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha, kemampuan, dan keahliannya.
- c. seimbang, di mana upah, tunjangan, dan penghargaan lain harus memberikan suatu paket penghargaan total yang masuk akal.
- d. efektif berdasarkan pertimbangan biaya, di mana upah tidak boleh berlebihan disesuaikan dengan kesanggupan organisasi membayarnya.
- e. aman, di mana upah harus cukup aman untuk membantu karyawan merasa aman dalam memuaskan kebutuhan dasarnya.
- f. menyediakan insentif, di mana upah harus dapat memotivasi kerja yang efektif dan produktif.
- g. akseptabel, di mana karyawan harus mengetahui sistem pengupahan yang berlaku dan merasa sistem tersebut masuk akal.

Handoko (2012:183), membagi kompensasi ke dalam 2 (dua) jenis, yakni; kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung adalah upah dan gaji yang didasarkan pada faktor-faktor pekerjaan kritis atau pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kompensasi tidak langsung yang juga disebut dengan kompensasi pelengkap (*fringe benefit*), terdiri atas benefit dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung ini tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan, namun diberikan dengan tujuan agar: (1) penarikan

karyawan lebih efektif; (2) meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan karyawan; (3) menurunkan tingkat perputaran karyawan dan absensi; (4) mengurangi kelelahan karyawan; (5) pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan; (6) meminimalisasi biaya kerja lembur; dan (7) mengurangi ancaman intervensi pemerintah.

Rivai dan Sagala (2011:741) lebih lanjut juga membagi kompensasi finansial ke dalam 2 (dua) kelompok, yakni: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung atau disebut juga benefit, terdiri atas semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung yang meliputi antara lain: liburan, berbagai macam asuransi, jasa perawatan anak, kegiatan keagamaan. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan. Kompensasi ini dapat juga mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Adanya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ini, adalah sejalan dengan kodrat manusia selaku ciptaan Tuhan terdiri atas dua unsur utama, yakni unsur biologis dan unsur rohani, sehingga kebutuhan karyawan juga dapat dibedakan dalam dua kelompok besar, yaitu kebutuhan kesegaran biologis dan kesegaran rohani (Mustika, 2011:193).

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan atas pengorbanan atau kontribusi yang dilakukan dalam bekerja. Program kompensasi tidak saja penting bagi karyawan, tapi juga bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, atau untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan. Pada penelitian ini indikator kompensasi yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala.

5. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Menurut Siagian (2004:131), keberadaan sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan adalah merupakan syarat kondisi kerja yang kondusif. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Hamzah (2004) dalam Rahman, Masjaya, dan Sugandi (2013:319), di mana sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan perusahaan atau organisasi tempat bekerja sangatlah diperlukan sebagai faktor pendukung operasional kerja.

Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik, maka akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan *prestise* dan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, di mana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dawal dan Taha (2006) terhadap 170 orang karyawan pada dua perusahaan industri automotif di Malaysia dengan judul penelitian: *The Effect of Job and Enviromental factors on Job Satisfaction in Automotive Industries*, yang dimuat dalam *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)* tahun 2006, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban, suara dan pencahayaan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sarwar dan Abugre (2013) terhadap 104 orang karyawan yang bekerja di sektor jasa di Ghana dengan judul penelitian: *The influence of Reward and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry*, yang dimuat pada *The Bussines & Management Review* tahun 2013, ditemukan bahwa hanya sebanyak 40 orang karyawan yang menjadi responden atau

sekitar 38,46% yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Selanjutnya penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif yang dilakukan oleh Nasution (2013) terhadap karyawan PT. Karya Deli Stelindo Sumatera Utara dengan judul penelitian: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Karya Deli Stelindo Medan, yang dimuat dalam *Jurnal Manajemen STIE IIBI* Juni 2013, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian dengan metode asosiatif yang dilakukan oleh Plangiten (2013), terhadap 68 responden karyawan Kantor Pos Manado dengan judul penelitian: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado, yang dimuat dalam *Jurnal EMBA* Desember 2013, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Kantor Pos Manado.

Penelitian dengan metode kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan oleh Rahkman, Masjaya, dan Sugandi (2013) dengan judul penelitian: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provisi Kalimantan Timur, yang dimuat dalam *e-Journal Administrative Reform* pada Tahun 2013, ditemukan bahwa promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perhubungan Kalimantan Timur.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar penelitian memberikan hasil bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, walaupun terdapat temuan di mana lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

6. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

Menurut Siagian (2004:131), selain keberadaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, faktor lain di dalam lingkungan kerja perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Lingkungan non fisik yang baik adalah lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung antara atasan dengan bawahan dan rekan sekerja. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perusahaan perlu membuat peraturan perusahaan yang jelas dan sistem komunikasi yang jelas yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

Penelitian yang dilakukan oleh Parvin dan Kabir (2011) terhadap 100 orang karyawan pada beberapa perusahaan farmasi di Bangladesh ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik, yakni: keamanan kerja, hubungan dengan sesama karyawan, dan hubungan dengan atasan/supervisor mempunyai kontribusi penting terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sarwar dan Abugre (2013:28) terhadap 104 orang karyawan yang bekerja di sektor jasa di Ghana, ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana ditemukan hanya sebanyak 31 orang karyawan yang menjadi responden, atau 29,80%, yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan memberikan kontribusi pada kepuasan kerja mereka, dan 35 responden, atau 33,65%, menyatakan bahwa keamanan dalam bekerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian lainnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat di Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja

Nama Peneliti (Tahun)	Sampel	Metode	Variable yang diuji	Hasil Penelitian
Bakotić dan Babić (2012)	60 orang karyawan perusahaan perkapalan di Kroasia	Metode deskriptif kuantitatif menggunakan data primer hasil kuesioner	Variabel bebas: 1. Lingkungan kerja Variabel terikat: 1. Kepuasan kerja	Terdapat Korelasi kepuasan kerja dan lingkungan kerja
Rumada dan Utama (2013)	54 orang karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar	Metode deskriptif kuantitatif dengan persamaan regresi linear menggunakan data primer dan sekunder hasil observasi, wawancara	Variabel bebas: 1. Lingkungan kerja fisik 2. Kompensasi 3. Kepemimpinan Variabel terikat: 1. Kepuasan kerja	Lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan masing secara parsial
Nur, Siburian, dan Robiansyah (2013)	58 orang pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kaltim	Metode deskriptif kuantitatif dengan persamaan regresi linear menggunakan data primer dan sekunder	Variabel bebas: 1. Lingkungan kerja 2. Hubungan interpersonal Variabel terikat: 1. Kepuasan kerja	Lingkungan kerja dan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan masing secara parsial
Riansari, Sudiro, dan Rofiaty (2013)	68 orang karyawan Bank BTPN Cabang Malang	Metode <i>General Structural Component Analysis</i>	Variabel bebas: 1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi Variabel terikat: 1. Kepuasan kerja 2. Kinerja	Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, tapi berpengaruh melalui kinerja karyawan.
Hong, Hamid, dan Saleh (2013)	35 orang karyawan non administasi pada perusahaan X di Seremban	Metode <i>descriptive statistic</i> dan <i>inferential statistic</i> menggunakan data primer hasil penyebaran kuesioner.	Variabel bebas: 1. Lingkungan kerja, 2. Upah dan gaji, 3. Keadilan 4. Promosi Variabel terikat: 1. Kepuasan kerja	lingkungan kerja, upah dan gaji serta promosi mempunyai dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan X
Ayamolowo, S.J., Irinoye, O., & Oladoyin. M.A. (2013)	161 perawat pada fasilitas primary health care Ekiti State, Nigeria	<i>Descriptive cross-sectional design.</i> Data dianalisis menggunakan statistic deskriptif dan inferensial	Variabel bebas: Lingkungan kerja Variabel terikat: Kepuasan kerja	lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat

Sumber data : naskah-naskah penelitian (diolah)

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa pada umumnya lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, walaupun terdapat juga temuan di mana tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Siagian (2011:252) adalah suatu hal yang tidak bisa disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang untuk menjadi karyawan pada suatu perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Ini berarti dengan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan waktu yang diberikan untuk berkarya pada suatu perusahaan, karyawan mengharapkan imbalan atau kompensasi tertentu. Kompensasi yang diterima tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan secara material, namun sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Imbalan atau kompensasi yang baik akan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi.

Selanjutnya Handoko (2012:155) menyatakan bahwa kepuasan kerja, prestasi kerja, dan motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui kompensasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan, karena besaran kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara tepat, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang atau tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Sedarmayanti, 2009:23).

Berdasarkan penelitian dengan metode kuantitatif yang dilakukan terhadap 60 orang karyawan *British International School* oleh Sari (2009) dengan judul penelitian: Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, yang dimuat dalam *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Januari-April 2009, ditemukan bahwa kompensasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *British International School*. Selanjutnya penelitian lain dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan analisis jalur (Uji Path) terhadap 108 Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) dengan judul penelitian: Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja, yang dimuat dalam *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* September 2012, ditemukan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian dengan metode analisis statistik deskriptif terhadap 87 orang guru (dari 100 kuesioner yang disebarkan) di District Sialkot oleh SaqibUsman, Akbar, dan MuhamnedRamzan (2013) dengan judul penelitian: *Effect of Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot, Pakistan*, yang dimuat dalam *IOSR Journal of Humanities And Sosial Science (IOSR-JHSS)* September 2013, ditemukan bahwa *salary* (gaji) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para guru

Selanjutnya beberapa penelitian lainnya terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat di Tabel 2.2 di halaman berikut.

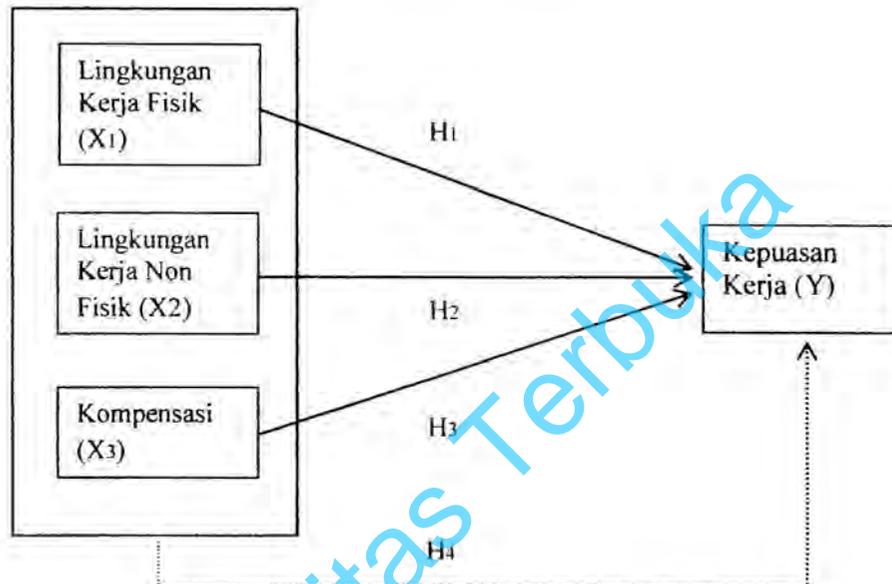
Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh Kompensasi

Nama Peneliti (Tahun)	Sampel	Metode	Variabel yang diuji	Hasil Penelitian
Bintoro, Utami, dan Hakam. (2013)	84 orang karyawan PT Astra Internasional Tbk Daihatsu Malang	Metode <i>explanatory research</i> dengan pendekatan analisis deskriptif statistik dan analisis jalur (<i>path</i>)	Variabel bebas: 1. Kompensasi finansial 2. Kompensasi non finansial Variabel terikat: 1. Kepuasan kerja	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial
Rifai dan Septyanto (2013)	101 orang karyawan PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya	Metode deskriptif kuantitatif dengan persamaan regresi linear menggunakan data primer dan sekunder	Variabel bebas: 1. Kompensasi finansial 2. Kompensasi non finansial 3. Lingkungan kerja 4. kepemimpinan Variabel terikat: 1. Kepuasan kerja	Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan masing secara parsial
Setiawan dan Sariyathi (2013)	57 orang karyawan Parigata <i>Resort and Spa</i> Sanur Bali	Metode deskriptif kuantitatif dengan persamaan regresi linear	Variabel bebas: 1. Kompensasi finansial 2. Promosi jabatan 3. Lingkungan kerja Variabel terikat: 1. Kepuasan kerja	Kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan masing secara parsial
Ali dan Wajidi (2013)	200 orang profesional kesehatan di Islamabad dan Rawalpindi Pakistan	Metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer hasil dari penyebaran kuesioner	Variabel bebas: 1. Kompensasi finansial 2. Promosi jabatan 3. Lingkungan kerja 4. <i>Time pressure</i> 5. <i>Professional opportunity</i> Variabel terikat: Kepuasan kerja	<i>Professional opportunity</i> , <i>time pressure</i> dan promosi mempunyai pengaruh signifikan yang tinggi terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai signifikansi yang rendah (tidak signifikan)
Yaseen (2013)	166 orang dokter rumah sakit pemerintah di Punjab	Metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer hasil dari penyebaran kuesioner dan data sekunder	Variabel bebas: Kompensasi yang terdiri dari: 1. <i>Pay</i> 2. <i>Recognition</i> 3. <i>Promotion opportunity</i> 4. <i>Meaningfull work</i> Variabel terikat: Kepuasan kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para dokter

Sumber data : naskah-naskah penelitian (diolah)

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah disampaikan di atas, hal hal yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Kompensasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y), maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu:

1. H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja di Kantor Pos Gianyar.
2. H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja di Kantor Pos Gianyar.
3. H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja di Kantor Pos Gianyar.

4. H4 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kepuasan kerja di Kantor Pos Gianyar.

C. Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat (nilai) dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004:31).

Di dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel independen (bebas)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi yang definisinya adalah:

- Lingkungan kerja fisik (X_1) adalah segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas.
- Lingkungan kerja non fisik (X_2) adalah kondisi yang berkaitan dengan rasa aman dan hubungan kerja, baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama rekan kerja.
- Kompesasi (X_3) adalah imbalan atas pengorbanan atau kontribusi yang dilakukan dalam bekerja

2. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (Y) adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.3 berikut ini.

Tabel 2.3
Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
1.	Lingkungan Kerja Fisik	Segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. penerangan, 2. sirkulasi udara. 3. Suara 4. perlengkapan kantor 5. ukuran ruangan kerja 6. ruang kerja (<i>lay-out</i>) 7. kebersihan
Sumber: Sedarmayanti (2007), dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian			
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kondisi yang berkaitan dengan rasa aman dan hubungan kerja, baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. rasa aman dari bahaya saat melaksanakan tugas 2. rasa aman dari pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang 3. hubungan antara bawahan dengan atasan 4. hubungan sesama rekan kerja
Sumber: Wursanto (2005), dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian			
3.	Kompensasi	imbalan atas pengorbanan atau kontribusi yang dilakukan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. gaji (termasuk tunjangan dan bonus) 2. kesejahteraan 3. pengembangan karir/pejuang promosi 4. penghargaan psikologis dan social
Sumber: Rivai dan Sagala (2011), dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian			
4.	Kepuasan kerja	Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. isi pekerjaan 2. supervisi 3. organisasi dan manajemen 4. kesempatan untuk maju 5. gaji (termasuk tunjangan dan bonus) 6. rekan kerja 7. kondisi pekerjaan
Sumber: Rivai dan Sagala (2011). dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian			

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pos Gianyar yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) pelayanan Pos Indonesia yang berada di Bali. Penelitian ini dilakukan menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan *Survey* yakni mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta untuk mengetahui status dan gejala dalam rangka menentukan kesamaan dengan cara membandingkannya dengan standar yang dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2006:12).

Jenis penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif ditujukan untuk menganalisis apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen. Sifat penelitian adalah *explanatory research* yaitu menguraikan dan menjelaskan pengujian mengenai konsep baru atau pencarian sebab akibat antar variabel.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004:118), sedangkan sampel menurut Arikunto (2006:19) adalah sebagian dari populasi yang diambil dan dapat mewakili seluruh populasi. Lebih lanjut Arikunto (2006:107) menyatakan

bahwa apabila populasi kurang dari 100 orang, maka diambil keseluruhannya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun apabila jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka sampel diambil sebesar 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan pendapat Arikunto dimaksud, maka populasi yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Pos Gianyar yang berjumlah 92 orang, semuanya akan menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 92 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai sebagai alat untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk diisi dengan memberikan tanda tertentu pada alternatif jawaban yang dipilih. Penyebaran kuesioner dimaksud ditujukan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja karyawan yang meliputi: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi serta kepuasan kerja.

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *Likert* dengan skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi masing-masing terdiri dari 4 (empat) pertanyaan, sehingga secara keseluruhan pada penelitian ini terdapat 22 (dua puluh dua) pertanyaan. Pertanyaan pada kuesioner untuk variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi,

serta kepuasan kerja adalah pengembangan dari indikator-indikator yang digunakan pada penelitian sebagaimana terdapat pada Tabel 2.1 di atas.

Sebelum dipergunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi, serta kepuasan kerja, daftar pertanyaan kuesioner dimaksud terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Tingkat validitas pertanyaan diukur berdasarkan koefisien yang dalam hal ini menggunakan koefisien korelasi item total yang terkoreksi. Menurut Kaplan dan Saccuzo (1993) dalam Muthiah (2012: 60), suatu pertanyaan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud adalah jika nilai koefisien validitasnya $\geq 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing pertanyaan dalam suatu variabel. Menurut Sugiyono (2004:109), instrument dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila nilai alpha lebih besar dari 0,60.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrument dilakukan pada 30 responden (Suparyanto,2013). Validitas item dapat dilihat dari nilai koefisien korelasinya. Suatu item dikatakan valid adalah jika memiliki

koefisien korelasi $\geq 0,3$, sebaliknya apabila koefisien korelasi $< 0,3$, maka dikatakan tidak valid. Selanjutnya untuk pengujian reliabilitas terhadap item yang dipergunakan pada penelitian ini dipergunakan formula *cronbach alpha*, di mana yang dianggap reliabel adalah apabila nilai *alfa cronbachnya* $> 0,6$.

a. Variabel lingkungan kerja fisik

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.398*	.550**	.483**	.315	.602**	.657**	.777**
	Sig. (2-tailed)		.029	.002	.007	.090	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.398*	1	.307	.398*	.433*	.480**	.367*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.029		.098	.029	.017	.007	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.550**	.307	1	.550**	.247	.447*	.303	.681**
	Sig. (2-tailed)	.002	.098		.002	.189	.013	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.483**	.398*	.550**	1	.315	.392*	.657**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.007	.029	.002		.090	.032	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.315	.433*	.247	.315	1	.735**	.562**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.090	.017	.189	.090		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.602**	.480**	.447*	.392*	.735**	1	.533**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.013	.032	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.657**	.367*	.303	.657**	.562**	.533**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.104	.000	.001	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
.850	.850

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa dari ketujuh butir pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja fisik, seluruhnya menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$, sehingga seluruh butir dinyatakan valid, sedangkan nilai koefisien korelasi alpha $0,850$, yakni lebih besar dari $0,6$, sehingga menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja fisik mempunyai konsistensi reliabilitas internal yang cukup baik sebagai alat ukur.

b. Variabel lingkungan kerja non fisik

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.544**	.314	.266	.740**
Sig. (2-tailed)		.002	.092	.156	.000
N	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	.544**	1	.482**	.716**	.922**
Sig. (2-tailed)	.002		.007	.000	.000
N	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	.314	.482**	1	.480**	.643**
Sig. (2-tailed)	.092	.007		.007	.000
N	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	.266	.716**	.480**	1	.759**
Sig. (2-tailed)	.156	.000	.007		.000
N	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.740**	.922**	.643**	.759**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
.748	.748

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa dari keempat butir pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja non fisik, semuanya menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$, sehingga semua butir dinyatakan valid, sedangkan nilai koefisien korelasi alpha adalah 0,748, yakni lebih besar dari 0,6, sehingga menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur.

c. Variabel Kompensasi

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.464**	.152	.084	.595**
Sig. (2-tailed)		.010	.422	.658	.001
N	30	30	30	30	30
X3.2 Pearson Correlation	.464**	1	.610**	.368*	.866**
Sig. (2-tailed)	.010		.000	.046	.000
N	30	30	30	30	30
X3.3 Pearson Correlation	.152	.610**	1	.553**	.805**
Sig. (2-tailed)	.422	.000		.002	.000
N	30	30	30	30	30
X3.4 Pearson Correlation	.084	.368*	.553**	1	.634**
Sig. (2-tailed)	.658	.046	.002		.000
N	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	4

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa dari keempat butir pernyataan yang terdapat pada variabel kompensasi, semuanya menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$, sehingga semua butir dinyatakan valid, sedangkan nilai koefisien korelasi alpha adalah 0,707, yakni

lebih besar dari 0,6, menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang terdapat pada variabel kompensasi mempunyai konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur.

d. Variabel kepuasan kerja

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap pernyataan variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4
Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1 Pearson Correlation	1	.427*	.285	.392*	.302	.505**	.368*	.646**
Sig. (2-tailed)		.019	.127	.032	.105	.004	.046	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2 Pearson Correlation	.427*	1	.500**	.159	.099	.570**	.645**	.657**
Sig. (2-tailed)	.019		.005	.402	.601	.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3 Pearson Correlation	.285	.500**	1	.476**	.497**	.570**	.645**	.800**
Sig. (2-tailed)	.127	.005		.008	.005	.001	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4 Pearson Correlation	.392*	.159	.476**	1	.714**	.514**	.300	.727**
Sig. (2-tailed)	.032	.402	.008		.000	.004	.107	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5 Pearson Correlation	.302	.099	.497**	.714**	1	.201	.171	.666**
Sig. (2-tailed)	.105	.601	.005	.000		.286	.366	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6 Pearson Correlation	.505**	.570**	.570**	.514**	.201	1	.850**	.776**
Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.004	.286		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7 Pearson Correlation	.368*	.645**	.645**	.300	.171	.850**	1	.733**
Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.107	.366	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y Pearson Correlation	.646**	.657**	.800**	.727**	.666**	.776**	.733**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	7

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa dari ketujuh butir pernyataan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja, semuanya menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$, sehingga semua butir dinyatakan valid, sedangkan nilai koefisien korelasi alpha adalah 0,816 yakni lebih besar dari 0,6, sehingga menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja mempunyai konsistensi reliabilitas internal yang baik sebagai alat ukur.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data Primer, yakni data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumbernya yang dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari responden yang mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan seputar lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi serta kepuasan kerja. Data primer disebut juga data asli atau data baru (Supardi, 2013:16). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Data Sekunder, yakni data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari perusahaan sebagai tempat objek penelitian, literatur, jurnal, dan sumber lain. Data sekunder disebut juga data tersedia (Supardi, 2013:16).

2. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui cara:

- a. Observasi, yakni melalui pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti,

- b. Kuesioner atau angket, yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2004:87).
- c. Studi kepustakaan untuk mengumpulkan informasi-informasi yang berkaitan dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis dan pengolahan data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif berupa analisis regresi linear berganda yang bertujuan mengungkapkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Selanjutnya dilakukan Uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan.

1. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso dan Ashari, 2005:231). Caranya yang dilakukan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar sesama variabel bebas. Pada model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel-variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2005:110). Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , berarti terdapat multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2005:10).

Untuk menguji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan nilai residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) jika ada plot tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel tidak bebas.

Persamaan regresi berganda untuk penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y= kepuasan kerja
- X₁= lingkungan kerja fisik
- X₂= lingkungan kerja non fisik
- X₃= kompensasi
- b₁, b₂, dan b₃ = koefisien arah
- a = konstanta
- e₁ = error

2. Uji Hipotesis

Kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji-t dan uji-F.

a. Uji t (regresi parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Model formulasi hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

- 1) H₀: Tidak terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) H_a: Terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) H₀: diterima, jika $- t_{tabel} \leq thitung \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.
- 2) H₀: ditolak, jika $- thitung < - t_{tabel}$ atau $thitung > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

b. Uji F (regresi simultan)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.

Model hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

- 1) H_0 : Semua variabel bebas (X) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).
- 2) H_a : Semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) H_0 : diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.
- 2) H_0 : ditolak (H_a diterima), jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. Apabila $R^2 = 0$, maka tidak sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, namun sebaliknya apabila $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna. Menurut Priyanto (2011:50), untuk regresi dengan lebih dari 2 variabel bebas digunakan *Adjusted* R^2 sebagai koefisien determinasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Pos Indonesia

Pos Indonesia adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak di bidang layanan jasa perposan. Keberadaan Pos Indonesia sendiri sudah begitu panjang, dimulai sejak didirikannya kantor pos pertama di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral Belanda yang bernama G.W. Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746. Tujuan pendirian Kantor Pos saat itu adalah untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak saat itu pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Arus perkembangan teknologi telepon dan telegraf yang masuk ke Indonesia pada tahun 1900-an telah mengubah sistem pelayanan pos di Indonesia. Pada tahun 1906, pos di Indonesia berubah menjadi *Posts Telegraaf end Telefoon Dienst* atau Jawatan Pos, Telegraf, dan Telepon (PTT). Layanan pos yang awalnya berpusat di Welrevender (sekarang Gambir), berpindah ke Dinas Pekerjaan Umum atau *Burgerlijke Openbare Werker (BOW)* di Bandung pada tahun 1923. Selanjutnya pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, Jawatan PTT dikuasai oleh militer Jepang. Angkatan Muda PTT (AMPTT) kemudian mengambil alih Jawatan PTT tersebut pada tanggal 27 September 1945 dan secara resmi berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia.

Pada tahun 1965 Jawatan PTT berganti bentuk badan usaha menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan selanjutnya pada tahun 1978 dimaksud

ditegaskan oleh pemerintah bahwa Perum Pos dan Giro adalah sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos, baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Setelah selama 17 tahun berstatus Perum, pada Juni 1995 berubah lagi menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT Pos Indonesia (Persero). Perubahan dari Perum menjadi PT ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dan kedinamisan kepada Pos Indonesia, sehingga bisa lebih baik dalam melayani masyarakat dan menghadapi perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya.

Untuk mendukung pelaksanaan operasional layanan pos di Indonesia, Pos Indonesia membagi wilayah negara Indonesia ke dalam 11 (sebelas) area. Pembagian area-area tersebut mencakup semua provinsi yang ada di Indonesia, yakni:

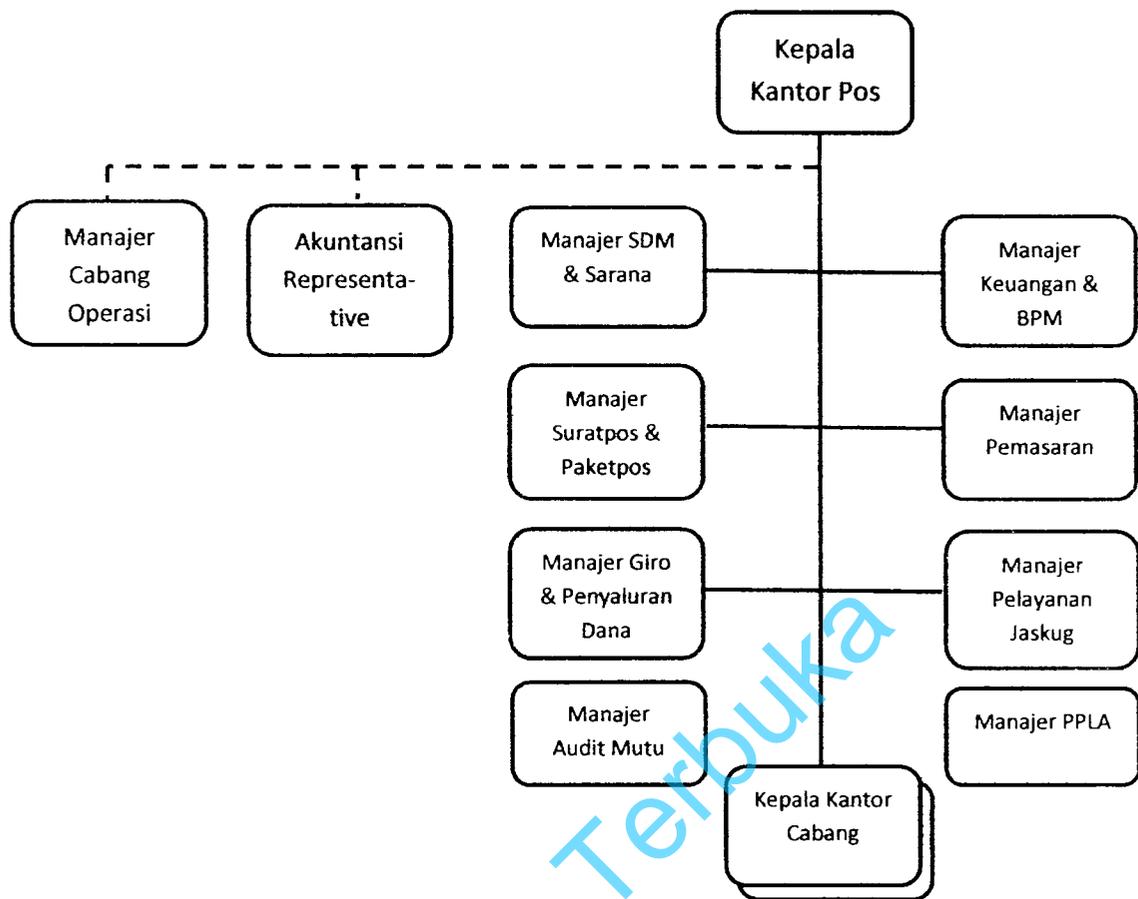
- a. Area I, berpusat di Medan, meliputi wilayah Aceh dan Sumatera Utara;
- b. Area II, berpusat di Padang, meliputi wilayah Provinsi Riau, Kepulauan Riau, dan Sumatera Barat;
- c. Area III, berpusat di Palembang, meliputi wilayah Provinsi Bengkulu, Jambi, Lampung, Sumatera Selatan, dan Kepulauan Bangka Belitung;
- d. Area IV, berpusat di Jakarta, meliputi wilayah provinsi D. K. I. Jakarta, sebagian Banten, dan sebagian Jawa Barat;
- e. Area V, berpusat di Bandung, meliputi sebagian wilayah Provinsi Banten dan Jawa Barat (kecuali yang termasuk Area IV);
- f. Area VI, berpusat di Semarang, meliputi wilayah Provinsi Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta;
- g. Area VII, berpusat di Surabaya, meliputi wilayah Provinsi Jawa Timur;

- h. Area VIII, berpusat di Denpasar, meliputi wilayah Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat (NTB), dan Nusa Tenggara Timur (NTT);
- i. Area IX, berpusat di Banjarbaru, meliputi wilayah seluruh Provinsi di Pulau Kalimantan;
- j. Area X, berpusat di Makassar yang meliputi wilayah semua Provinsi di Sulawesi ditambah Provinsi Maluku dan Maluku Utara;
- k. Area XI, berpusat di Jayapura, meliputi wilayah Provinsi Papua Barat dan Papua.

Untuk Area VIII, operasional dan pelayanan pos dilayani oleh 14 (empat belas) Kantor Pos dengan 192 (seratus sembilan puluh dua) Kantor Pos Cabang yang tersebar di wilayah Provinsi Bali, NTB, dan NTT. Kantor Pos Gianyar merupakan salah satu dari empat belas Kantor Pos dimaksud. Kantor Pos Gianyar berkedudukan di kota Gianyar melayani masyarakat yang berada di 4 (empat) wilayah Kabupaten, yakni Kabupaten Gianyar, Kabupaten Klungkung, Kabupaten Bangli, dan Kabupaten Karangasem. Kantor Pos Gianyar terdiri atas 1 Kantor Pos Pemeriksa (yakni Kantor Pos yang membawahi kantor Pos Cabang) dan 22 Kantor Pos Cabang.

2. Struktur Organisasi

Organisasi Kantor Pos Gianyar terdiri dari Kepala Kantor dengan beberapa orang manajer yang menjadi bawahannya, dan Manajer Cabang Operasi, serta Akuntansi Representatives. Struktur organisasi Kantor Pos Gianyar dapat dilihat pada Gambar 4.1 di halaman berikut.



Keterangan:

- = garis komando
 - - - = garis koordinasi

Gambar 4.1.
 Struktur Organisasi di Kantor Pos Gianyar

3. Uraian Tugas

a. Kepala Kantor Pos

- 1) Merumuskan dan mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Kantor Pos untuk diusulkan kepada Area Ritel;
- 2) Mengkoordinir dan mengawasi pelayanan loket kantor pos, *mailing room*, PKK, LE, PKD, Pos Desa, Rumahpos, Pos Kecamatan dan Agen Pos;

- 3) Mengkoordinir dan mengawasi bisnis *post mart*, filateli dan bisnis properti, penanganan keluhan pelanggan, serta memberikan dukungan properti dan perlengkapan untuk seluruh unit kerja dalam wilayahnya;
- 4) Mengkoordinir dan mengawasi administrasi aset, serta pemeliharaan gedung dan perlengkapan untuk seluruh unit kerja dalam wilayahnya;
- 5) Mengkoordinir dan mengawasi penyimpanan, pemenuhan barang cetak, dan barang pemakaian untuk kebutuhan unit kerjanya;
- 6) Melaksanakan pengendalian terhadap pagu kas operasional dan kas kecil;
- 7) Melaksanakan fungsi *treasury* dalam lingkup wilayah kerjanya;
- 8) Mengatur dan mengendalikan pemenuhan kebutuhan kas/ uang untuk unit kerja dalam lingkup wilayah kerjanya dalam batas kewenangannya;
- 9) Melakukan fiatur pengeluaran biaya dalam lingkup tanggung jawabnya;
- 10) Melakukan pemeriksaan buku anasir kas dan buku rekening koran bank secara berkala sesuai dengan ketentuan;
- 11) Melakukan pemeriksaan terhadap saldo kas (uang tunai, rekening giro bank dan kas kecil) secara berkala sesuai dengan ketentuan;
- 12) Melakukan pemeriksaan terhadap administrasi dan pertanggung jawaban BPM dan benda konsinyasi;
- 13) Membuat *invoice* tagihan piutang pendapatan berdasarkan transaksi piutang pendapatan yang dicatat dalam jurnal atau neraca yang dicocokkan dengan dokumen sumbernya dan pembukuan akuntansinya;
- 14) Melakukan pemeriksaan terhadap laporan kilat dan pengelolaan pajak Perusahaan;

- 15) Mengadakan perjanjian dengan pihak lain dalam lingkup tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan;
- 16) Mewakili Perusahaan di dalam atau di luar pengadilan dalam lingkup tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Perusahaan;
- 17) Mengendalikan dan mengorganisasikan pengelolaan data statistik kantor pos;
- 18) Mengajukan dan mengevaluasi pelaksanaan pembukaan dan perkembangan Agen Pos (*Postal Agent*) sesuai persyaratan yang ditetapkan Perusahaan;
- 19) Menganalisa dan mengkaji ancaman risiko atas pekerjaan yang mungkin muncul atau akan terjadi serta mengambil tindakan pencegahannya;
- 20) Mengendalikan dan mengorganisasikan penyerahan kirimanpos kepada Unit Operasi dengan buku serah;
- 21) Mengatur dan mengawasi pengamanan antar jemput kirimanpos, termasuk *remise* dari Kantor Pos Cabang (Kpc), loket ekstensi serta agen pos;
- 22) Mengorganisir pelaksanaan pemeriksaan periodik terhadap pelaksanaan pekerjaan di Kpc dalam lingkup tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
- 23) Melaksanakan pembinaan, *coaching*, dan *counselling* kepada karyawan dalam pelaksanaan tugasnya;
- 24) Mengkoordinir pengisian sistem manajemen kinerja individu (SMKI);
- 25) Menyusun dan menyampaikan laporan kepada Kepala Area Ritel dan unit terkait di Perusahaan.

b. Manajer Keuangan dan BPM (Benda Pos dan Meterai)

- 1) Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan di bagian Keuangan dan BPM di Kantor Pos dalam lingkup tanggung jawabnya;
- 2) Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pengelolaan keuangan dan bpm sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan;
- 3) Melaksanakan fungsi *treasury* dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan kasir dalam lingkup tanggung jawabnya;
- 4) Melakukan pencocokkan transaksi keuangan dengan neraca atau dokumen sumber terkait serta fisik uangnya;
- 5) Melakukan pencatatan setoran uang dari kasir di dalam buku anasir kas;
- 6) Mengatur *cash flow* di Kantor Pos dalam tanggung jawabnya untuk pemenuhan kebutuhan kas di unit kerja di lingkup area dalam wilayah kerjanya untuk operasional perusahaan, dan penahanan uang kas serta transfer uang ke rekening perusahaan sesuai dengan ketentuan pagu kas yang ditetapkan perusahaan;
- 7) Melakukan pengawasan terhadap uang kas yang ditahan di Kpc, berkoordinasi dengan bagian Pengawasan Pelayanan Luar dan Agen Pos (PPLA) dan melakukan pengosongan kas yang ditahan di Kpc sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
- 8) Melakukan pengelolaan persediaan benda pos, prangko, filateli, benda meterai, dan benda pihak ketiga lainnya, meliputi: pencocokan penerimaan bpm dari Kantor Pusat atau Kantor Pos lain dengan daftar

pengantar/pertanggung jawaban bpm, pencatatan pada buku persediaan bpm, tertib administrasi pertanggung jawaban bpm;

- 9) Melakukan pemenuhan untuk penjualan di loket, Kpc dan titik layanan lainnya sesuai ketentuan yang ditetapkan Perusahaan
- 10) Membuat perhitungan kebutuhan bpm untuk keperluan penjualan di Kantor Pos dalam lingkup tanggung jawabnya;
- 11) Membuat laporan terkait dengan pengelolaan keuangan dan bpm, serta mengirimkannya kepada Area Ritel dan Kantor Pusat, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Perusahaan;
- 12) Menyimpan uang kas, cek, surat berharga lainnya, bpm, dan dokumen sumber lainnya di tempat yang aman;
- 13) Melakukan pengawasan proses pembayaran pensiun Taspen dan Asabri, pertanggung jawaban keuangan, pelaporan, dan tertib administrasinya serta pemeriksaan sisa uang pensiun, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
- 14) Menyiapkan dan membuat nota/*invoice* tagihan piutang pendapatan atas transaksi piutang pendapatan berdasarkan jurnal atau neraca setelah dicocokkan dengan pembukuan akuntansi;
- 15) Menyiapkan dan menyerahkan kantung uang *remise* kepada Unit Pelaksana Operasi dengan buku serah;
- 16) Melaksanakan pengelolaan pajak Perusahaan dalam batas kewenangannya;

- 17) Menggunakan aplikasi sistem informasi manajemen (SIM) yang ditetapkan Perusahaan untuk pengelolaan keuangan dan bpm;
 - 18) Mengelola sumber daya di bagiannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 - 19) Melakukan bimbingan kepada karyawan di lingkungan kerjanya dalam pelaksanaan tugas;
 - 20) Membuat dan menyampaikan laporan di bagiannya kepada atasan dan unit kerja terkait.
- c. Manajer Pengawasan Pelayanan Luar dan Agen Pos (PPLA)
- 1) Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan di PPLA di Kantor Pos dalam lingkup tanggung jawabnya;
 - 2) Memastikan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan pengelolaan pengawasan pekerjaan pelayanan luar dan agen pos, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan;
 - 3) Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Kpc, pos keliling desa dan kota, loket ekstensi, *mailing room*, dan titik layanan lainnya, meliputi kegiatan pencocokkan transaksi penerimaan dan pengeluaran uang antara daftar pertanggungangan N2 dengan dokumen sumber dan bukti pendukung lainnya, serta melakukan verifikasi terhadap kebenaran transaksi keuangan dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan antara lain: bea semua jenis layanan dengan tarif yang berlaku;

- 4) Melakukan perhitungan kebutuhan uang kas yang ditahan untuk likuiditas di Kpc dan memenuhi kebutuhan uang tunai sesuai dengan surat pembayarannya, serta melakukan pengosongan kas terhadap penahanan uang tunai yang tidak wajar, berkoordinasi dengan bagian Keuangan dan BPM;
- 5) Memenuhi permintaan bpm dan benda pihak ketiga lainnya, register berharga dan tidak berharga, sesuai dengan kebutuhan dan peruntukannya;
- 6) Melakukan pemeriksaan saldo uang kas, uang ditahan, sisa persediaan bpm di Kpc/unit pos keliling kota/desa, dengan menggunakan C3 dan C8 atau sarana pengawasan lainnya;
- 7) Mengorganisasikan dan mengawasi pengelolaan agen pos di Kantor Pos dalam lingkup tanggung jawabnya;
- 8) Menyimpan dan mengarsipkan dengan tertib dan teratur peringgal resi, register, naskah berharga lainnya di tempat yang aman;
- 9) Mencatat data produksi, pendapatan, dan pengeluaran Kpc/unit pos keliling kota/desa/loket ekstensi/*mailing room*, Agen Pos serta membuat laporan yang dibutuhkan;
- 10) Mengelola sumber daya di bagiannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 11) Menyerahkan dan menerima kirimanpos termasuk kantung uang *remise* ke/dari petugas Unit Pelaksana Operasi dengan menggunakan buku serah;

- 12) Melakukan *coaching* dan *counselling* kepada karyawan di lingkungan kerjanya;
 - 13) Membuat dan menyampaikan laporan di bagiannya kepada atasan di unit kerja terkait.
- d. Kepala Kantor Pos Cabang (Kakpc)
- 1) Membuat uraian tugas di Kpc sesuai dengan SOP yang berlaku;
 - 2) Memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan di Kpc telah sesuai dengan SOP dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
 - 3) Melakukan penerimaan transaksi layanan paketpos, keagenan, bpm dan benda filateli, pelayanan jasa suratpos, jasa keuangan, tabungan, giro dan penyaluran dana, pembayaran pensiun, pembayaran wesepos, dan layanan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
 - 4) Mempertanggungkan transaksi penerimaan dan pengeluaran keuangan yang terjadi di Kpc pada daftar pertanggungangan N2;
 - 5) Melakukan permintaan bendapos, meterai, prangko, dan benda filateli, serta benda pihak ketiga lainnya dengan menggunakan daftar permintaan N2a;
 - 6) Melakukan tutupan suratpos dan paketpos yang akan dikirimkan ke Kantor Pos Pemeriksa (Kprk, Kantor Pos yang membawahi Kpc) yang bertalian setiap hari, sesuai dengan jadwal tutupan yang telah ditetapkan Kprk;
 - 7) Mencocokkan uang hasil penerimaan dan pembayaran transaksi keuangan di Kpc dengan naskah dan dokumen sumber yang bertalian,

sisanya uang pembayaran pensiun dengan carik pensiun, serta mengirimkan uang *remise* dalam kantung *remise* ke Kprk dalam kesempatan pertama dan angkutan yang aman;

- 8) Naskah pertanggungjawaban keuangan, dokumen sumber dan resi-resi pengiriman, bersamaan dengan kiriman pos di dalam kantung pos dikirimkan ke Kprk;
- 9) Membuka kantungpos yang diterima dari Kprk dihadapan saksi, melakukan pemeriksaan, dan pencocokkan uang atau bpm yang diterima, serta naskah-naskah yang bertalian;
- 10) Mengawasi pelaksanaan antaran suratpos dan paketpos yang dilakukan oleh pengantarpos di Kpc serta pemeriksaan terhadap sisa antaran;
- 11) Mengembalikan kirimanpos yang tidak terantar atau kiriman buntu dan naskah-naskah-naskah terkait ke Kprk;
- 12) Menindaklanjuti keluhan pelanggan terhadap pelayanan di Kpc, berkoordinasi dengan Kprk;
- 13) Melakukan penahanan uang tunai di Kpc sesuai dengan surat pembayarannya, dan bila tidak diperlukan segera mengirimkan atau mentransfer uang tersebut ke rekening Kprk;
- 14) Menyimpan barang cetak berharga, uang tunai, naskah-naskah berharga lainnya di tempat yang aman;
- 15) Memelihara aset perusahaan dan menjaga keamanan serta ketertiban di Kpc;

- 16) Mencatat data produksi pos yang diterima dan diantar untuk data statistik;
 - 17) Melaksanakan tertib pelaksanaan administrasi pertanggung jawaban penerimaan dan pengeluaran keuangan di Kpc, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan;
 - 18) Menyerahkan dan menerima kirimanpos, termasuk kantung uang *remise* ke/ dari petugas Unit Operasi dengan menggunakan buku serah;
 - 19) Membuat dan menyampaikan laporan terkait kepada Kprk.
- e. Manajer Cabang Operasi
- 1) Mengatur pelaksanaan kegiatan *pra-posting*, *pick-up service*, *po-box* untuk surat dan paket yang diterima dari Kantor Pos;
 - 2) Melakukan pemeriksaan terhadap pemerangkoan surat dan uji petik pelunasan bea paket domestik yang diterima dari loket Kantor Pos;
 - 3) Mengatur *cut off time* tutupan pos untuk penerimaan dan pengiriman surat dan paket;
 - 4) Mengatur dan mengawasi proses pelaksanaan pemrosesan kirimanpos domestik dan internasional, *outgoing* dan *incoming*, meliputi sortir dan pengantongannya, serta pengadministrasiannya;
 - 5) Mengatur dan mengawasi proses pencacahan dan pelalubeaan/pabean kirimanpos internasional, serta pengadministrasiannya;
 - 6) Membuat Berita Acara I-6/P-6 terhadap terjadinya *irregularities* kirimanpos *incoming* standar dan prioritas;

- 7) Melaksanakan dan mengawasi kegiatan pra-antaran, meliputi: penerimaan kirimanpos di bagian antaran, penyortiran wilayah antaran, sampai dengan sortir kiriman siap antar, pembuatan *delivery order* (DO) antaran;
- 8) Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan pasca antaran, meliputi: pengadministrasian berita terima (BT), pengentrian BT pada I-Pos, pengarsipan BT, penyimpanan surat dan paket yang belum terantar, pemrosesan surat dan paket yang tidak terantar, pengadministrasian/pertanggungungan uang kiriman antara lain: bea lau bea dan bungkus ulang, dan kegiatan lainnya yang terkait dengan pekerjaan-pekerjaan pasca antaran;
- 9) Melakukan pengaturan wilayah antaran dan jalan antaran, jam antaran, pola *shifting* antaran dan pola antaran bagi para pengantar;
- 10) Melaksanakan kegiatan pengelolaan *Po. Box* dan mengawasi penyetoran uang sewanya;
- 11) Melaksanakan pengawasan antaran meliputi: pengawasan sortir antaran, sortir jalan antaran, meja pengantar, pengawasan jalan antaran, N-30, Surat Uji, pengawasan tas antaran, pengawasan atribut pengantar, uji coba surat dan paket gagal antar;
- 12) Menyiapkan dan memberikan kepada Kantor Pos data tentang surat dan paket yang telah diserahkan untuk bahan informasi penanganan pengaduan/ keluhan pelanggan;

- 13) Mengawal tertib administrasi dan penyimpanan naskah-naskah terkait dengan pelaksanaan pekerjaan di bagian antaran;
- 14) Melakukan bimbingan kepada karyawan di lingkungan kerjanya dalam pelaksanaan tugas;
- 15) Melakukan pengisian sistim manajemen kinerja individu (SMKI);
- 16) Menyusun dan menyampaikan laporan kinerja antaran kepada atasan langsung dan unit kerja terkait.

4. Ketentuan Pemberian Balas Jasa

Aturan pemberian balas jasa atau kompensasi yang berlaku di Kantor Pos Ginyar mengacu kepada ketentuan Pos Indonesia, yakni berdasarkan Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor: 11/Dirut/0314 tanggal 26 Maret 2014 tentang Sistem Balas Jasa. Berdasarkan Keputusan Direksi Pos Indonesia tersebut diatur atau ditetapkan sebagai berikut:

- a. Balas jasa adalah segala bentuk imbalan berupa gaji, tunjangan tidak tetap dan benefit yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian sasaran perusahaan, dan atau karena kedudukannya sebagai karyawan.
- b. Sistem balas jasa dibuat dengan tujuan untuk dapat menjadi alat manajemen dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan, sehingga sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, khususnya sebagai penghargaan atas kontribusi kinerja individu terhadap kinerja perusahaan.
- c. Balas jasa yang diberikan perusahaan meliputi:
 - 1) Upah, yang terdiri dari:

- a) Gaji Pokok, Tunjangan *Konjunktur*, Tunjangan *Grade* dan Tunjangan Jabatan;
 - b) Tunjangan tidak tetap yakni Tunjangan Kinerja dan Bonus/Jasa Produksi
- 2) Benefit, yang merupakan bagian kesejahteraan dari perusahaan selain sebagai fasilitas kerja. Benefit ini antara lain berupa: Tunjangan Hari Raya, Uang Cuti Tahunan, uang insentif cuti bersama, uang cuti besar, uang bingkisan penghargaan, bantuan perumahan, sumbangan pindah, bea siswa pendidikan, pakaian kerja, sewa guna fasilitas kerja dan lain lain.
 - 3) Imbalan Pasca Kerja, yakni imbalan yang diberikan kepada karyawan di masa depan setelah berhenti bekerja, yang meliputi antara lain: manfaat asuransi dan manfaat pensiun, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan lain lain.

B. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan data-data deskriptif tentang responden. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Kantor Pos Gianyar yang berjumlah 92 orang. Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 kuesioner. Berdasarkan sebanyak 92 kuesioner yang disebarkan, yang kembali dan diisi dengan lengkap oleh para responden adalah 91 kuesioner, di mana 1 kuesioner tidak kembali, karena karyawan dimaksud sedang menjalani cuti bersalin, sehingga kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian adalah 91 kuesioner.

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan aspek jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Aspek-aspek ini sangat penting dalam mempengaruhi karyawan dalam menilai kepuasan kerjanya.

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1 .
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
Laki-laki (L)	78	85,71
Perempuan (P)	13	14,29
Total	91	100,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden laki-laki merupakan mayoritas, yakni 85,71% dari total 91 responden yang berpartisipasi pada penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

2. Responden Menurut Usia

Tabel 4.2 di bawah ini menunjukkan bahwa responden berusia antara 41 - 50. tahun adalah mayoritas, yaitu 48,35% dari total 91 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia (thn)	Jumlah (orang)	%	% kumulatif
51 thn keatas	18	19,78	19,78
41 s/d 50	44	48,35	68,13
31 s/d 40	12	13,19	81,32
20 s/d 30	17	18,68	100,00
Jumlah	91	100,00	

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

3. Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kelompok Masa Kerja	Jumlah (orang)	%	% Kumulatif
21 tahun keatas	52	57,14	57,14
16 s/d 20	7	7,69	64,83
11 s/d 15	10	10,99	75,82
6 s/d 10	5	5,49	81,31
5 tahun ke bawah	17	18,68	100,00
	91	100,00	

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 21 tahun ke atas merupakan responden mayoritas, yakni sebanyak 57,14%. Selanjutnya responden dengan masa kerja 5 tahun ke bawah sebanyak 18,68 %.

4. Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	%	% kumulatif
SD	5	5,49	5,49
SMP	7	7,69	13,18
SMU	67	73,63	86,81
D3	1	1,10	87,91
S-1	11	12,09	100,00
Jumlah	91	100,00	

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden lulusan SMU merupakan responden mayoritas pada penelitian ini, yaitu 86,81 % dari total 91 orang responden, sedangkan lulusan S-1 hanya 12,09%.

C. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

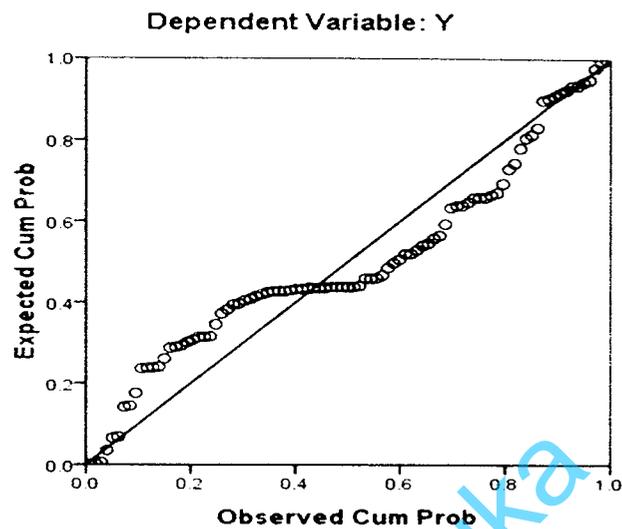
Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Apabila pada suatu regresi ditemukan residual yang tidak tersebar secara normal, maka akan menghasilkan regresi yang tidak konsisten dan efisien atau regresi yang tidak baik.

Pada pengujian ini akan dilakukan pengujian secara grafis atau kurva untuk melihat apakah residualnya tersebar secara normal atau tidak. Uji dengan analisis grafis dilakukan dengan melihat normal P-P Plot, yang membandingkan antara kemungkinan kumulatif dari pengamatan (*observed cumulative probability*) dengan kemungkinan pengamatan yang diharapkan (*expected cumulative probability*). Ini dilakukan dengan memperhatikan perilaku dari titik-titik yang tergambar. Jika titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal / sepanjang garis diagonal dan tidak terdapat penyebaran yang ekstrim, dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 di halaman selanjutnya.

Dari analisis grafis atau kurva pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan model regresi, sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang diolah merupakan data yang terdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar sesama variabel bebas (*independen*). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara sesama variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variable-variabel tidak ortogonal (Ghozali, 2005:110) Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebasnya sama dengan nol. Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinearitas atau tidak di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , berarti terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinieritas variabel-variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.416	3.364		4.583	.000		
X ₁	.147	.099	.148	1.488	.140	.962	1.040
X ₂	.012	.086	.015	.143	.886	.912	1.096
X ₃	.538	.155	.360	3.476	.001	.885	1.130

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

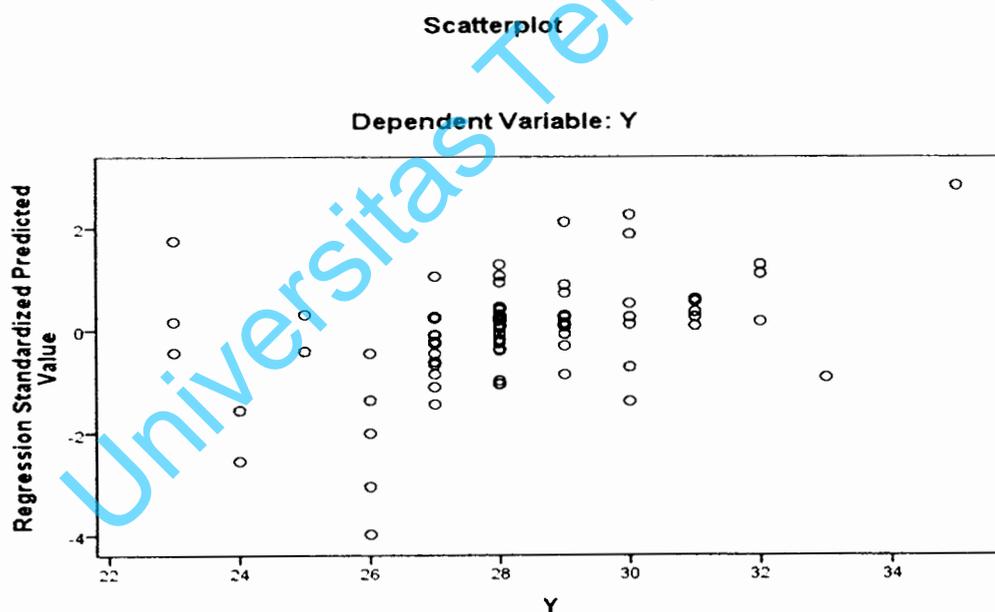
Dari hasil pengujian multikolinieritas didapatkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai toleransinya $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi dan tidak mengganggu hasil regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat, atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias, sehingga akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya. Suatu model dikatakan baik adalah apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas, tapi homokedastisitas.

Dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas terjadi apabila terdapat pola tertentu antara keduanya, seperti pola bergelombang dan kontinyu atau melebar atau menyempit secara teratur. Homokedastisitas terjadi apabila tidak diperoleh pola yang jelas, di mana titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 4.3 yang merupakan hasil uji heterokedastisitas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diantara titik nol dan berada menyebar di atas dan di bawah garis 0 secara acak. Ini mengindikasikan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

D. Uji Hipotesis

Setelah pada bagian sebelumnya persamaan atau regresi dinyatakan memenuhi asumsi-asumsi klasik, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh, baik secara parsial menggunakan Uji-t, maupun secara bersama-sama menggunakan Uji-F, serta analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya persentase variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh parsial lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Hipotesis yang akan diuji adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja,

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

Hasil Pengolahan data dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.416	3.364		4.583	.000		
X1	.147	.099	.148	1.488	.140	.962	1.040
X2	.012	.086	.015	.143	.886	.912	1.096
X3	.538	.155	.360	3.476	.001	.885	1.130

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh t_{hitung} sebesar 1,488, sedangkan dari t_{tabel} dengan $df = 91$ dan $\alpha (0,05)$, diperoleh $t_{tabel} = 1,662$. Ini berarti $t_{hitung} (1,488) <$ dari $t_{tabel} (1,662)$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas

lingkungan kerja fisik (X_1) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini didukung dengan nilai signifikan untuk variabel X_1 yang lebih besar dari 0,05 yakni 0,140.

2. Pengaruh parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

Hipotesis yang akan diuji adalah:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja,

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja.

Hasil Pengolahan data dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini. Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh t_{hitung} sebesar 0,143, sedangkan dari t_{tabel} dengan $df = 91$ dan $\alpha (0,05)$, diperoleh $t_{tabel} = 1,662$. Ini berarti $t_{hitung} (0,143) <$ dari $t_{tabel} (1,662)$, maka Ho diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini didukung dengan nilai signifikan variabel X_2 yang lebih besar dari 0,05 yakni 0,886.

Tabel 4.7
Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.416	3.364		4.583	.000		
X ₁	.147	.099	.148	1.488	.140	.962	1.040
X ₂	.012	.086	.015	.143	.886	.912	1.096
X ₃	.538	.155	.360	3.476	.001	.885	1.130

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

3. Pengaruh parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis yang akan diuji adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja,

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Hasil Pengolahan data dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini. Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh t_{hitung} sebesar 3,476, sedangkan dari t_{tabel} dengan $df = 91$ dan $\alpha (0,05)$, diperoleh $t_{tabel} = 1,662$. Ini berarti $t_{hitung} (3,476) >$ dari $t_{tabel} (1,662)$, maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kompensasi (X_3) dengan Kepuasan kerja (Y). Hal ini didukung dengan nilai signifikan untuk variabel X_3 yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,001.

Tabel 4.8
Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.416	3.364		4.583	.000		
X ₁	.147	.099	.148	1.488	.140	.962	1.040
X ₂	.012	.086	.015	.143	.886	.912	1.096
X ₃	.538	.155	.360	3.476	.001	.885	1.130

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,538. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 53,8%. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa

kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterima.

4. Pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pengujian regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan Uji-F, yakni dengan melihat nilai F_{hitung} -nya. Hipotesis Nol (H_0) diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Hipotesis Nol (H_0) ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$).

Hipotesis pengaruh secara simultan (bersama-sama) adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi dengan kepuasan kerja,

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi dengan kepuasan kerja

Hasil perhitungan analisis regresi berganda pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 pada halaman berikut.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada Tabel 4.9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,416 + 0,147X_1 + 0,012X_2 + 0,538X_3$$

Tabel 4.9
Ringkasan Hasil Uji Secara Simultan (Uji-F)

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik	0,147	1,488	0,140
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,012	0,143	0,886
Kompensasi	0,538	3,476	0,001
Konstanta	15,416		
R^2	0,173		
Sig F	0,001		
F_{hitung}	6,082		
F_{tabel}	2,31		
t_{tabel}	1,662		

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Akan tetapi berhubung nilai-nilai probabilitas variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di atas dari 0,05 atau 5%, maka kedua variabel dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga persamaan yang diperoleh menjadi:

$$Y = 15,416 + 0,538X_3$$

Hasil perhitungan secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.9, di mana nilai F_{hitung} yang didapat adalah 6,082, sedangkan F_{tabel} dengan $df_1 = 5$ dan $df_2 = 91$ pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$) adalah sebesar 2,31. Ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (6,082) > F_{tabel} (2,31) atau berpengaruh signifikan.

Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), pada tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05.

5. Koefisien determinasi

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.416 ^a	.173	.145	1.864	.173	6.082	3	87	.001	2.240

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (R^2) adalah 0,173 atau 17,3%. Ini berarti bahwa hanya 17,3 % dari variasi kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 82,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Korelasi atau keeratan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai R yaitu sebesar 0,416 pada Tabel 4.10. Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa antara seluruh variabel bebas, yakni: lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai korelasi (hubungan) yang tidak terlalu erat.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui metode regresi linear berganda, dapat dibuktikan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Namun demikian, dari hasil uji parsial diketahui bahwa hanya variabel kompensasi (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar. Ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Nasution (2013) terhadap karyawan PT. Karya Deli Stelindo Sumatera Utara, di mana ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Plangiten (2013), terhadap 68 responden karyawan Kantor Pos Manado, di mana ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Kantor Pos Manado. Namun temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ali dan Wajidi (2013), Muthiah (2012) dan Titi Riansari, Achmad Sudiro, dan Rofiaty (2013), di mana lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: faktor penerimaan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada. Jadi dalam hal ini, karyawan masih dapat menerima dan memaklumi kondisi yang dihadapi.

Tabel 4.11
Hasil Tabulasi Kuesioner tentang Lingkungan Kerja Fisik

PERNYATAAN (P)		Pilihan Jawaban (Jumlah Responden)					Jumlah	Rata-Rata Nilai
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
P1	Kondisi penerangan di ruang tempat kerja sudah baik	12	73	6	-	-	91	4.07
P2	Sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik	7	72	12	-	-	91	3.95
P3	Tidak ada kebisingan di ruang kerja	17	64	9	1	-	91	4.07
P4	Sarana/peralatan kerja untuk melakukan pekerjaan tersedia dengan baik	4	78	8	1	-	91	3.93
P5	Ukuran dari ruangan kerja sudah cukup untuk melakukan aktivitas pekerjaan	6	68	17	-	-	91	3.88
P6	Tata letak (<i>lay-out</i>) ruangan kerja sudah cukup memberikan kenyamanan dalam bekerja	7	68	15	1	-	91	3.89
P7	Kebersihan ruangan kerja sudah baik	11	68	12	-	-	91	3.99

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Berdasarkan tabulasi hasil kuesioner tentang lingkungan kerja fisik pada penelitian ini di Kantor Pos Gianyar, seperti dapat dilihat pada Tabel 4.11 di atas, kondisi lingkungan kerja yang menurut karyawan masih belum memenuhi harapan adalah pengaturan *lay-out* ruangan dan ukuran ruangan kerja yang terbatas. Hal ini terkait

dengan pemenuhan kebutuhan akan ruangan kerja yang meningkat seiring dengan peningkatan kapasitas pekerjaan akibat perluasan wilayah kerja.

Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik, maka akan memberikan perasaan senang dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mendorong produktivitas (Sedarmayanti, 2009:75). Oleh sebab itu, maka walaupun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar, namun tetap harus menjadi perhatian manajemen Kantor Pos Gianyar untuk terus membenahinya.

2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar. Ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik di perusahaan. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perasaan aman dan nyaman, dimaksud serta adanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan, maupun dengan atasan, akan memberikan ketenangan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Temuan yang sejalan dengan hasil penelitian ini, yakni tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, juga dinyatakan oleh Sarwar dan Abugre (2013:28), di mana dalam penelitiannya ditemukan bahwa hanya 29,80 % karyawan, atau sebanyak 31 orang dari 104 karyawan yang menjadi responden,

yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan memberikan kontribusi pada kepuasan kerja mereka, dan 33,65% atau 35 responden yang menyatakan bahwa keamanan dalam bekerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.12
Hasil Tabulasi Kuesioner tentang Lingkungan Kerja Non Fisik

PERNYATAAN (P)		Pilihan Jawaban (Jumlah Responden)					Jumlah	Rata-Rata Nilai
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
P1	Aman dari bahaya yang mungkin timbul saat melaksanakan pekerjaan	9	60	6	16	-	91	3.68
P2	Aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang wenang	15	29	28	11	8	91	3.35
P3	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan berjalan harmonis	12	66	11	2	-	91	3.97
P4	Hubungan kerja antara sesama pekerja berjalan harmonis dan saling mendukung	11	65	13	2	-	91	3.93

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Berdasarkan tabulasi hasil kuesioner tentang lingkungan kerja non fisik pada Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa penilaian karyawan di Kantor Pos Gianyar terhadap kondisi lingkungan kerja non fisik secara umum masih relatif rendah, yakni berada di bawah angka 4, walaupun secara personal terdapat juga karyawan yang merasa sudah sangat baik. Berdasarkan tabulasi dimaksud, meskipun lingkungan kerja non fisik ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun manajemen Kantor Pos Gianyar harus tetap memperhatikan dan mengupayakan perbaikannya melalui peningkatan hubungan yang harmonis di antara sesama karyawan dan antara bawahan

dengan atasan, dan komunikasi yang baik, serta penciptaan suasana aman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi terjadinya stress pada pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan (Siagian, 2011:301).

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar. Semakin tinggi kompensasi yang dirasakan karyawan dari perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) terhadap 108 Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, di mana ditemukan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) terhadap 60 orang karyawan *British International School* juga menemukan bahwa kompensasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *British International School*.

Signifikannya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan berdasarkan komposisi karyawan di Kantor Pos Gianyar menurut jenis kelamin. Dari sebanyak 91 orang responden, mayoritas yakni: 78 orang (85,71%) adalah laki-laki. Menurut Rizal (2005) dalam Saragih (2010), dinyatakan bahwa kaum laki-laki mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan perempuan, sehingga menyebabkan kaum laki-laki akan menuntut kondisi yang lebih baik, seperti gaji yang

memadai dan tunjangan lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari keluarganya.

Selanjutnya berdasarkan tabulasi hasil kuesioner tentang kompensasi yang dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini, selain persoalan kompensasi finansial (gaji dan tunjangan lainnya), secara umum karyawan merasa bahwa kompensasi non finansial seperti: pengembangan karir dan penyediaan fasilitas peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti: fasilitas kesehatan dan olahraga masih belum semuanya memenuhi harapan karyawan, di mana pilihan responden secara rata-rata masih berada di bawah angka 4, walaupun secara personal, sudah ada yang merasa sangat baik.

Tabel 4.13
Hasil Tabulasi Kuesioner tentang Kompensasi

PERNYATAAN (P)	Pilihan Jawaban (Jumlah Responden)					Jumlah	Rata-Rata Nilai
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
	5	4	3	2	1		
P1 Gaji (termasuk tunjangan dan bonus) sudah sesuai dengan kontribusi kepada perusahaan	6	72	12	1	-	91	3.91
P2 Fasilitas kesejahteraan atau benefit yang diberikan perusahaan seperti fasilitas kesehatan, olah raga, bea siswa anak, rekreasi dan kegiatan keagamaan dll sudah cukup baik	5	71	15	-	-	91	3.89
P3 Pengembangan karir atau peluang promosi sudah sesuai dengan harapan	4	73	13	1	-	91	3.88
P4 Perusahaan juga memberikan penghargaan dalam bentuk pujian dan ucapan terima kasih	9	73	9	-	-	91	4.00

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

F. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil-hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi. Sehubungan dengan hal itu, manajemen Kantor Pos Gianyar diharapkan memberikan perhatian pada pelaksanaan pemberian kompensasi di lingkungan Kantor Pos Gianyar sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja diperoleh dari perasaan cukup karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima dirasakan cukup oleh karyawan jika dirasakan adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, serta dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kelangsungan hidup mereka dan keluarganya.

Kompensasi dalam hal ini tentu tidak hanya berkaitan dengan kompensasi yang berbentuk finansial, namun juga dalam bentuk kompensasi non finansial, seperti pujian / ucapan terima kasih atau kesempatan promosi/pengembangan karir sesuai dengan kewenangan manajemen Kantor Pos Gianyar, dan kompensasi tidak langsung (benefit) berupa penyediaan fasilitas peningkatan kesejahteraan yang berfungsi membantu karyawan memenuhi kebutuhan jasmani dan rohaninya, seperti: kegiatan olahraga, rekreasi, dan kegiatan keagamaan. Khusus untuk kompensasi finansial, penetapannya bukan merupakan kewenangan dan tanggung jawab manajemen Kantor Pos Gianyar, tapi oleh manajemen Kantor Pusat Pos Indonesia, sehingga manajemen Kantor Pos Gianyar hanya melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja, Ini berarti bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini tidak diterima, artinya walaupun kondisi lingkungan kerja fisik di Kantor Pos Gianyar dirasakan menyenangkan atau kurang menyenangkan oleh karyawan, kondisi dimaksud tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja, Ini berarti bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini tidak diterima, artinya walaupun kondisi lingkungan kerja non fisik di Kantor Pos Gianyar dirasakan baik atau kurang baik oleh karyawan, kondisi dimaksud tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja, Ini berarti bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini dapat diterima, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, atau sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka kepuasan kerja akan menurun.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Ini berarti hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima, walaupun secara parsial, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun berhubung kedua variabel tersebut bersama-sama dengan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar, maka faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tetap perlu diperhatikan. Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik akan memperlancar, memberikan kemudahan dan keamanan, serta kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Berhubung kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar, maka kepada manajemen Kantor Pos Gianyar diharapkan memperhatikan pelaksanaan pemberian kompensasi di Kantor Pos Gianyar sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab yang dimiliki, agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga untuk tetap mempertahankan semangat kerja karyawan. Kebijakan kompensasi yang dapat dilakukan oleh manajemen Kantor Pos Gianyar lebih

banyak diarahkan kepada kebijakan kompensasi non finansial, seperti pengembangan karir/promosi sesuai kewenangan, ucapan terima kasih dan pujian atas keberhasilan karyawan, serta peningkatan upaya penyediaan fasilitas yang mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti kegiatan olah raga dan rekreasi serta keagamaan.

3. Persentase pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi secara bersama sama terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini hanyalah 17,3%. Ini berarti masih banyak variabel lain yang mempengaruhi atau dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Gianyar. Sehubungan dengan hal itu disarankan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti: budaya organisasi, kepemimpinan, tingkat stres, kesempatan promosi jabatan, pengawasan, dan lain lain, dengan mengkombinasikannya dengan teori lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
4. Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi Manajemen Kantor Pusat Pos Indonesia dalam rangka penyusunan kebijakan manajemen kompensasi di lingkungan perusahaan dalam rangka mewujudkan salah satu misi perusahaan yakni komitmen kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R.M., & Wajidi, F.A. (2013). Factors influencing job satisfaction in public healthcare sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*, 13(8), 60-66.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayamolowo, S.J., Irinoye, O., & Oladoyin, M.A. (2013). Job satisfaction and work environment of primary health care nurses in Ekiti State, Nigeria: An Exploratory study. *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 531-542.
- Bakotić, D., & Babić, T. (2012). Relationship between working condition and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206-213.
- Bintoro, J.A., Utami, H.N., & Hakam, M.S. (2013). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Diambil 10 Mei 2014, dari <http://www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Bulgarella, C.C. (2005). Employee satisfaction & customer satisfaction: Is there a relationship? *Guidestar Research White Paper*. 2-6.
- Chaisunah & Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi kasus pada PT Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya. Diambil 22 Maret 2014, dari <http://www.manajemen.uad.ac.id/jurnal/category/vol-1-no-2/>
- Dawal, S.Z.W., & Taha, Z. (2006). The effect of job and environmental factors on job satisfaction in automotive industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 12(3), 267-280.
- Dharmawan, I.M.Y. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Denpasar.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hong, L.C., Hamid, N.I.N.A., & Saleh, N.M. (2013). A study on the factor affecting job satisfaction amongst employees of a factory in Seremban, Malaysia. *Business Management Dynamics*. 3(1). 26-40.
- Iswanto, Y. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, 1(5). Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Kim, P., & Han, J. (2013). Effects of job satisfaction on service quality, customer satisfaction, and customer loyalty: The case of a local state-owned enterprise. *Wseas Transactions on Business and Economics*. 1(10). 49-68.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mustika, I.K. (2011). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 2(2). 192-211.
- Muthiah, A. (2012). Pengaruh stres kerja, iklim organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada PD. Limbah Plastik Jaya). *Tugas Akhir Program Magister*, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta.
- Nasution, W.M. (2013), Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*. 20(2). tanpa halaman.
- Nawab, S., & Bhatti, K.K. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. 2(8). 25-32.
- Nawawi. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Cetakan kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. (2006). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Edisi ketiga, Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, A.D., & Kunartinah. (2012). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2). 153-169.

- Nur, J., Siburian, P.S., & Robiansyah (2013). Pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Kaltim. Diambil 5 April 2014, dari http://www.journal.feunmul.in/ojs/index.php/publikasi_ilmiah/article/view/38.
- Parvin, M.M., & Kabir, M.M.N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business & Management Research*. 1(9). 113-123.
- Plangiten, P. (2013). Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA*. 1(4). 2155-2166.
- Priyanto, D. (2011). *Buku pintar statistika komputer*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rahman, M.A., Masjaya, & Sugandi. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provisni Kalimantan Timur. *e-Journal Administrative Reform*. 1(1). 316-327.
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Studi kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk cabang Malang. Diambil 5 April 2014, dari <http://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/468/506>
- Rifai, A. & Septiyanto. (2013). Pengaruh kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan pada kepuasan karyawan PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya. Diambil 10 Mei 2014, dari <http://www.digilib.esaunggul.ac.id>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Edisi ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.
- Rumada, G. & Utama, I.W.M. (2013). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. Diambil 10 Mei 2014, dari <http://www.ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4218/3318>
- Santoso, P. B., & Ashari (2005). *Analisis statistika dengan Microsoft excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi.

- SaqibUsman, Akbar, M.T., & MuhammedRamzan, M. (2013). Effect of salary and stress on job satisfaction of teachers in District Sialkot Pakistan. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 15(2), 68-74.
- Saragih, K.H. (2010). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, dan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kantor Pusat Medan. Diambil 12 Juli 2014, dari <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/17624>
- Sari, E. (2009). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Adiminstrasi dan Organisasi*, 16(1). 18-24.
- Sarwar, S., & Abugre, J. (2013). The influence of reward and job satisfaction on employees in the service industry. *The Business & Management Review*. 3(2). 22-32.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, I.W.O., & Sariyathi, N.K. (2013). Pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata Resort and Spa Sanur, Bali. Diambil 10 Mei 2014, dari <http://www.ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5425/4383>
- Siagian, S. P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S.P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke-19. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Aplikasi statistika dalam penelitian: konsep statistika yang lebih komprehensif*. Edisi revisi. Jakarta: Change Publication.
- Suparyanto (2013). Cara menguji validitas kuesioner penelitian. Diambil 21 Juni 2014, dari <https://www.facebook.com/notes/edward-culles-sanchez/cara-menguji-validitas-kuesioner-penelitian/10151367230093187>
- Sutanto, E.M., & Anggraini, L. (2011). Analisis kepuasan kerja karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta dilihat dari sisi demografis. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 2(2). 172-191.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ukandu, N.N., & Ukpere, W.I. (2014). Factors impacting job satisfaction of employees in the fast food industry in Cape Town. *Mediterranean Journal of Social Science*. 5(3). 51-60.

Wursanto, I. (2005). *Dasar – dasar ilmu organisasi*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Andi.

Yassen, A. (2013). Effect of compensation factors on employee satisfaction- A study of doctor's dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*. 3(1). 142-157.

Peraturan Perusahaan:

Keputusan Direksi PT Pos Indonesia Nomor 93/Dirut/1113 tanggal 7 November 2013 tentang Visi, Misi, dan Kredo PT Pos Indonesia (Persero). Bandung: PT Pos Indonesia (Persero).

Keputusan Direksi PT Pos Indonesia Nomor 11/Dirut/0314 tanggal 26 Maret 2014 tentang Sistem Balas Jasa. Bandung: PT Pos Indonesia (Persero).

KUESIONER

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pos Gianyar 80500

Om Swastyastu/ Ass. Wrb/Salam Sejahtera.

Bapak/Ibu dan rekan-rekan karyawan Kantor Pos Gianyar 85000 Ysh.

Salah satu misi PT Pos Indonesia (Persero) seperti yang ditetapkan dalam Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor 93 tahun 2013 adalah: **“berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi”**.

Misi yang berupa komitmen tersebut tentunya dimaksudkan agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan. sehingga memacu kinerja dan produktivitas karyawan untuk mewujudkan visi PT Pos Indonesia (Persero) yakni: **‘Menjadi Perusahaan Pos Terpercaya’ (To be a trusted postal service company)**.

Untuk menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimaksud, khususnya di Kantor Pos Gianyar 80500, maka kami sangat mengharapkan dukungan Bpk/Ibu/rekan-rekan karyawan Kantor Pos Gianyar 85000 untuk dapat mengisi kuesioner terlampir sesuai dengan kondisi sesungguhnya dalam rangka mendapatkan informasi yang sebenarnya.

Kuesioner ini adalah bagian dari penelitian yang peneliti lakukan untuk menyelesaikan program Magister Manajemen Universitas Terbuka. Hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan digunakan untuk tujuan lain tanpa izin tertulis dari Bapak.Ibu/Sdr/rekan-rekan semua.

Atas perhatian dan bantuan serta dukungan Bpk/Ibu/rekan-rekan semuanya, kami ucapkan Terima kasih.

Om. Shanti. Shanti. Shanti. Om/Ass.wrb/Salam Sejahtera.

Hormat saya;

F. A. Zalukhu

Identitas responden:

- Jenis Kelamin : L/P (*lingkari yang pilihan yang tepat*)
- Umur : tahun
- Masa kerja : tahun
- Pendidikan : SD/SMP/SMU/S-1/S-2 (*lingkari yang pilihan yang tepat*)
- Jabatan : Manajerial / Pelaksana (*lingkari yang pilihan yang tepat*)
- Jenis pekerjaan yang dilakukan saat ini :
- Tempat kerja : Kprk / Kantor cabang*lingkari yang pilihan yang tepat*)

di bawah ini ada sejumlah pernyataan tentang situasi kerja perusahaan. Bpk/Ibu/rekan-rekan diminta untuk menetapkan sikap terhadap pernyataan tersebut dalam 5 kemungkinan yakni:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Nyatakan jawaban anda dengan tanda silang (X) pada kolom yang sesuai.

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Lingkungan Kerja Fisik	5	4	3	2	1
1.	Kondisi penerangan /pencahayaannya di ruang tempat kerja saya sudah baik					
2.	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah baik					
3.	Tidak ada kebisingan di ruang kerja saya					
4.	Sarana/peralatan kerja untuk saya melakukan pekerjaan tersedia dengan baik					
5.	Ukuran dari ruangan kerja saya sudah cukup untuk melakukan aktivitas pekerjaan					
6.	Tata letak (<i>lay-out</i>) ruangan kerja saya sudah cukup memberikan kenyamanan dalam bekerja					
7.	Kebersihan ruangan kerja saya sudah baik					
B.	Lingkungan Kerja Non Fisik	5	4	3	2	1
1.	Saya merasa aman dari bahaya yang mungkin timbul saat melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang wenang					

Lingkungan Kerja Non Fisik (lanjutan)		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
3.	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan di Kantor Pos Gianyar berjalan harmonis					
4.	Hubungan kerja antara sesama pekerja di Kantor Pos Gianyar berjalan harmonis dan saling mendukung					
C.	Kompensasi	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Gaji (termasuk tunjangan dan bonus) yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan					
1.	Fasilitas kesejahteraan atau benefit yang diberikan perusahaan seperti fasilitas kesehatan, olah raga, beasiswa anak, rekreasi dan kegiatan keagamaan dll sudah cukup baik					
2.	Pengembangan karir atau peluang promosi untuk saya sudah sesuai dengan harapan saya					
3.	Selain penghargaan berupa gaji, perusahaan juga memberikan penghargaan dalam bentuk pujian dan ucapan terima kasih kalau saya berhasil					
4.						
D.	Kepuasan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Setiap tugas yang dapat saya selesaikan dengan baik memberikan kepuasan pada diri saya					
2.	Dukungan dan pengawasan dari atasan ketika saya menemui kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan memberikan rasa puas pada diri saya					
3.	Dalam memberikan tugas kepada saya, atasan sudah berlaku adil					
4.	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi apabila saya bekerja dengan baik					
5.	Saya cukup puas dengan gaji (termasuk tunjangan dan bonus) yang saya terima dari perusahaan, karena sesuai dengan kebutuhan hidup dan keperluan sehari-hari					
6.	Saya merasa puas dengan rekan-rekan kerja saya karena memberikan dukungan kepada saya					
7.	Saya puas dengan lingkungan kerja di tempat saya bekerja, sehingga memungkinkan saya bekerja dengan baik					

Lampiran 2

DAFTAR TABULASI HASIL KUESIONER

R	PERNYATAAN X1							JUMLA H	PERNYATAAN X2				JUMLA H	PERNYATAAN X3				JUMLA H	PERNYATAAN Y							JUMLA H
	X1. 1	X1.2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y 6	Y7	Y
1	3	3	4	4	3	5	3	25	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	3	4	3	4	3	5	5	27
2	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	4	4	4	4	2	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	5	29	5	2	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	29
6	4	5	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	5	4	4	4	4	4	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	14	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	3	4	3	2	3	23	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	3	4	3	3	3	4	4	24
9	5	5	5	5	3	4	4	31	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	5	4	4	4	4	4	4	29
10	4	4	3	4	5	4	4	28	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	4	4	29
11	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	5	30
12	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	27
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
14	3	4	3	4	3	3	4	24	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	4	4	26
15	4	4	4	4	4	4	4	28	3	1	3	2	9	4	4	4	4	16	3	2	3	3	4	4	4	23
16	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	27
17	4	5	4	4	4	4	4	29	4	1	4	4	13	3	5	3	4	15	4	5	4	3	4	4	4	28
18	4	3	4	4	4	3	4	26	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	5	4	4	4	4	4	5	30
19	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	5	18	4	4	4	5	17	4	4	3	4	4	5	4	28
20	4	3	4	4	5	5	4	29	2	3	2	4	11	4	3	3	4	14	4	5	5	4	5	5	5	33

21	4	4	3	4	4	4	5	28	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	27
25	5	5	5	5	4	5	5	34	4	3	4	3	14	3	4	4	5	16	5	5	5	4	3	5	5	32
26	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	4	3	3	4	3	4	4	25
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	4	30
31	5	4	5	5	4	4	5	32	2	1	2	3	8	4	3	3	4	14	4	4	2	3	2	4	4	23
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	1	4	2	11	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	4	4	27
33	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
34	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	3	4	4	4	4	4	27
37	4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	3	4	4	3	2	4	4	24
38	4	4	4	4	4	5	4	29	3	1	4	3	11	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	5	4	31
39	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28	3	1	3	3	10	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	5	5	32
42	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	4	5	19	4	3	3	4	14	5	4	4	3	3	4	4	27
43	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	27
44	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	27
45	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	4	4	4	4	4	4	29
46	3	3	4	4	3	3	3	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	27
47	4	4	3	4	4	4	4	27	2	3	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28

48	4	3	4	3	4	4	4	26	3	1	4	3	11	3	3	4	4	14	4	4	4	4	3	4	4	27
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
52	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	4	5	4	5	4	4	4	30
53	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	5	5	31
55	4	4	3	3	4	4	4	26	4	2	3	4	13	2	3	2	3	10	4	4	3	4	3	4	4	26
56	3	4	2	2	3	4	3	21	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	3	5	28	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	4	3	25
58	5	4	4	4	5	5	3	30	2	3	4	4	13	4	4	4	3	15	5	5	4	4	3	4	4	29
59	3	3	4	3	4	4	4	25	4	2	4	3	13	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	29
60	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	5	4	4	4	3	3	3	26
61	4	4	4	4	4	4	5	29	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	4	4	27
62	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	5	5	31
63	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
64	4	4	4	3	5	3	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	3	4	17	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	4	4	30
66	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	29
67	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
68	5	4	4	4	4	4	4	29	5	3	5	5	18	4	4	4	5	17	5	5	4	4	4	5	5	32
69	4	4	5	3	4	4	4	28	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	5	4	4	4	3	4	4	28
70	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
72	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	4	28
73	4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	29
74	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	3	4	4	3	3	3	3	23

75	4	4	5	4	3	3	3	26	4	2	3	5	14	4	4	5	4	17	5	4	4	4	3	5	5	30
76	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	4	4	4	4	4	3	27	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	29
78	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	4	4	18	4	4	3	4	15	4	5	4	4	3	4	4	28
79	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	5	28
80	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
81	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	4	5	3	4	4	4	28	2	1	3	4	10	3	3	4	4	14	4	4	4	4	3	4	4	27
83	5	3	5	4	3	3	3	26	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	4	4	4	3	4	3	4	26
84	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	5	5	31
85	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	3	4	4	27
86	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	29
87	4	4	3	4	3	4	4	26	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	4	3	4	4	4	4	28
88	4	4	5	4	3	3	4	27	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	5	5	31
89	5	5	5	4	3	4	4	30	3	5	4	3	15	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	5	4	30
90	3	4	4	4	3	3	3	24	4	5	5	4	18	4	4	3	4	15	4	4	5	4	3	4	4	28
91	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	4	4	29
Rata 2	4.07	3.95	4.07	3.93	3.88	3.89	3.99		3.68	3.36	3.97	3.93		3.91	3.89	3.88	4.00		4.21	4.08	3.96	3.93	3.71	4.1	4.12	

Lampiran 3

UJI VALIDITAS VARIABEL X1

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.398*	.550**	.483**	.315	.602**	.657**	.777**
Sig. (2-tailed)		.029	.002	.007	.090	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	.398*	1	.307	.398*	.433*	.480**	.367*	.679**
Sig. (2-tailed)	.029		.098	.029	.017	.007	.046	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	.550**	.307	1	.550**	.247	.447*	.303	.681**
Sig. (2-tailed)	.002	.098		.002	.189	.013	.104	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	.483**	.398*	.550**	1	.315	.392**	.657**	.732**
Sig. (2-tailed)	.007	.029	.002		.090	.032	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	.315	.433*	.247	.315	1	.735**	.562**	.682**
Sig. (2-tailed)	.090	.017	.189	.090		.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	.602**	.480**	.447*	.392**	.735**	1	.533**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000	.007	.013	.032	.000		.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	.657**	.367*	.303	.657**	.562**	.533**	1	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.046	.104	.000	.001	.002		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 Pearson Correlation	.777**	.679**	.681**	.732**	.682**	.813**	.773**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.544**	.314	.266	.740**
	Sig. (2-tailed)		.002	.092	.156	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.544**	1	.482**	.716**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.002		.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.314	.482**	1	.480**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.092	.007		.007	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.266	.716**	.480**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.156	.000	.007		.000
	N	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.740**	.922**	.643**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL X3

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.544**	.314	.266	.740**
	Sig. (2-tailed)		.002	.092	.156	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.544**	1	.482**	.716**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.002		.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.314	.482**	1	.480**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.092	.007		.007	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.266	.716**	.480**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.156	.000	.007		.000
	N	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.740**	.922**	.643**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.427*	.285	.392*	.302	.505**	.368*	.646**
	Sig. (2-tailed)		.019	.127	.032	.105	.004	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.427*	1	.500**	.159	.099	.570**	.645**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.019		.005	.402	.601	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.285	.500**	1	.476**	.497**	.570**	.645**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.127	.005		.008	.005	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.392*	.159	.476**	1	.714**	.514**	.300	.727**
	Sig. (2-tailed)	.032	.402	.008		.000	.004	.107	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.302	.099	.497**	.714**	1	.201	.171	.666**
	Sig. (2-tailed)	.105	.601	.005	.000		.286	.366	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.505**	.570**	.570**	.514**	.201	1	.850**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.004	.286		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.368*	.645**	.645**	.300	.171	.850**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.107	.366	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.646**	.657**	.800**	.727**	.666**	.776**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.07	.365	30
X1.2	3.97	.490	30
X1.3	4.10	.481	30
X1.4	4.07	.365	30
X1.5	3.97	.320	30
X1.6	4.07	.450	30
X1.7	4.10	.403	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.33	4.437	2.106	7

UJI RELIABILITAS VARIABEL X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.37	.999	30
X2.2	3.03	1.245	30
X2.3	3.93	.521	30
X2.4	3.90	.662	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.23	7.426	2.725	4

UJI RELIABILITAS VARIABEL X3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.90	.403	30
X3.2	3.83	.461	30
X3.3	3.93	.450	30
X3.4	4.10	.305	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.77	1.426	1.194	4

UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.17	.461	30
Y2	4.00	.525	30
Y3	4.00	.525	30
Y4	3.97	.414	30
Y5	3.67	.661	30
Y6	4.13	.346	30
Y7	4.10	.305	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.03	5.275	2.297	7

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.416 ^a	.173	.145	1.864	.173	6.082	3	87	.001	2.240

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.391	3	21.130	6.082	.001 ^a
	Residual	302.279	87	3.474		
	Total	365.670	90			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.416	3.364		4.583	.000		
X1	.147	.099	.148	1.488	.140	.962	1.040
X2	.012	.086	.015	.143	.886	.912	1.096
X3	.538	.155	.360	3.476	.001	.885	1.130

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X3	X1	X2	
1	Correlations	X3	1.000	-.193	.294
		X1	-.193	1.000	.087
		X2	-.294	.087	1.000
1	Covariances	X3	.024	-.003	-.004
		X1	-.003	.010	.001
		X2	-.004	.001	.007

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.974	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.018	14.676	.01	.05	.89	.01
	3	.005	28.219	.02	.29	.07	.87
	4	.002	41.801	.97	.67	.03	.12

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
20	3.032	33	27.35	5.652
74	-3.534	23	29.59	-6.587

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
20	3.032	33	27.35	5.652
74	-3.534	23	29.59	-6.587

a. Dependent Variable: Y

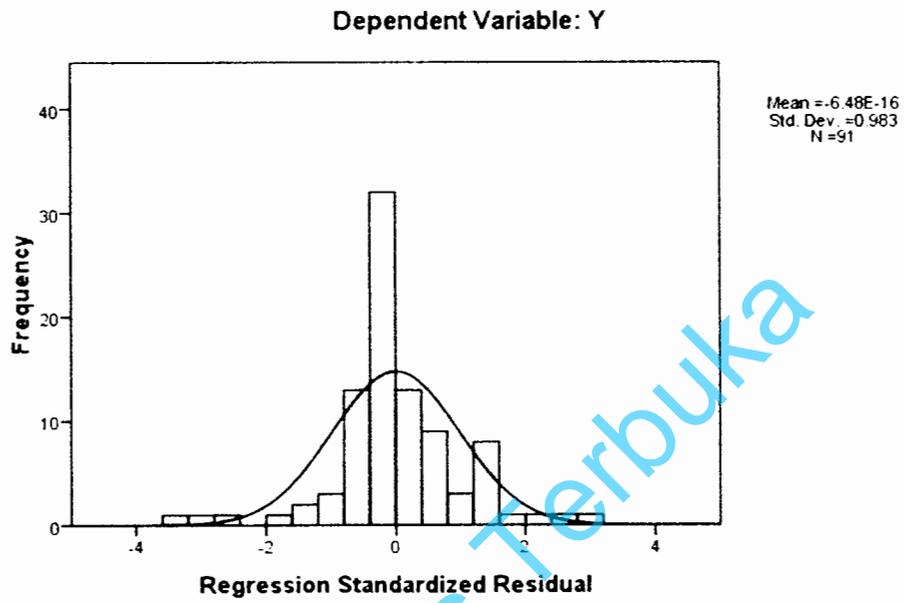
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.78	30.49	28.12	.839	91
Residual	-6.587	5.652	.000	1.833	91
Std. Predicted Value	-3.981	2.825	.000	1.000	91
Std. Residual	-3.534	3.032	.000	.983	91

a. Dependent Variable: Y

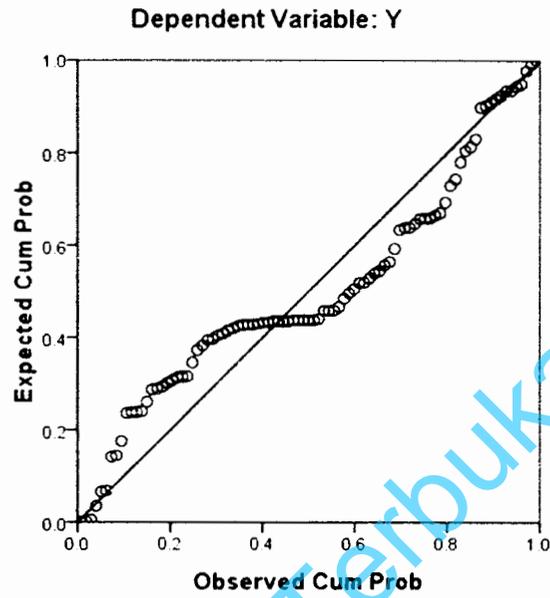
Charts

Histogram

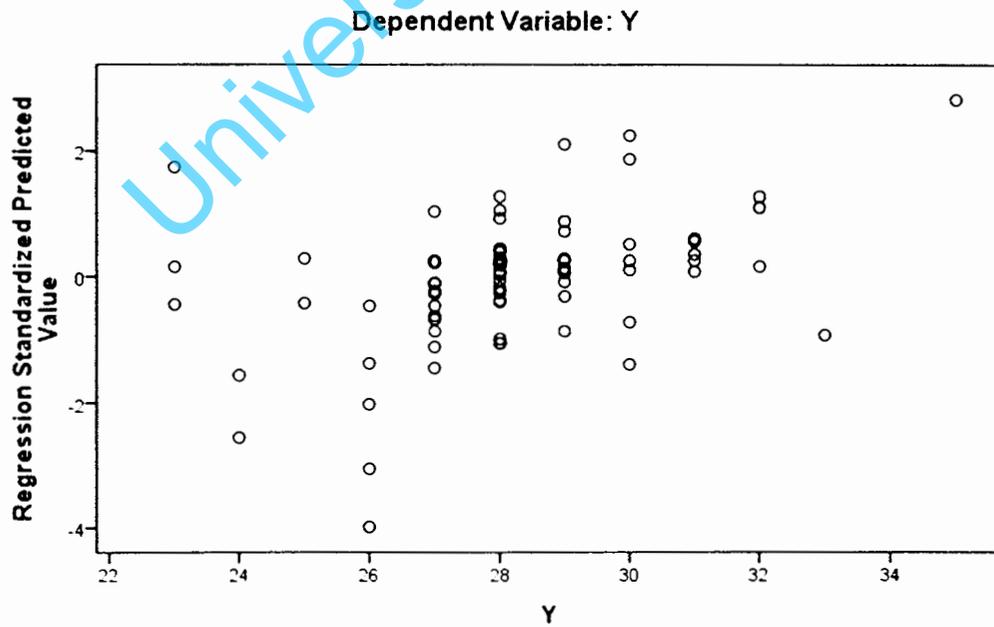


Universitas Terbuka

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83266449
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.118
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078

a. Test distribution is Normal.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.000 ^a	.000	-.034	1.86399436	.000	.000	3	87	1.000	2.240

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	3	.000	.000	1.000 ^a
	Residual	302.279	87	3.474		
	Total	302.279	90			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.171E-15	3.364		.000	1.000		
	X1	.000	.099	.000	.000	1.000	.962	1.040
	X2	.000	.086	.000	.000	1.000	.912	1.096
	X3	.000	.155	.000	.000	1.000	.885	1.130

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

UJI MULTIKOLINERITAS**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.416 ^a	.173	.145	1.864	.173	6.082	3	87	.001	2.240

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.391	3	21.130	6.082	.001 ^a
	Residual	302.279	87	3.474		
	Total	365.670	90			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.416	3.364		4.583	.000		
X1	.147	.099	.148	1.488	.140	.962	1.040
X2	.012	.086	.015	.143	.886	.912	1.096
X3	.538	.155	.360	3.476	.001	.885	1.130

a. Dependent Variable: Y

Universitas Terbuka