

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BEBERAPA KARYAWAN RESTORAN DI
MANADO**

*INFLUENCE OF COMPENSATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON
JOB SATISFACTION IN SOME RESTAURANT EMPLOYEES IN MANADO*

Oleh :

Anugerah Iroth¹
Victor P.K. Lengkong²
Lucky O.H. Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[1nugrahiroth@gmail.com](mailto:nugrahiroth@gmail.com)

[2kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

[3luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

Abstrak : Peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas ataupun prestasi kerja karyawan diantaranya seperti kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, beban kerja dan juga pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan, di luar gaji yang di terima oleh karyawan yaitu insentif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif-asosiatif yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja sebanyak 40 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasil menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan. Pihak manajemen pada beberapa restoran di manado sebaiknya lebih meningkatkan tujuan organisasi mulai dari kompensasi dan lingkungan kerja dan beban kerja agar tercapainya tujuan organisasi.

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

Abstract : The role of human resources to achieve company goals. this cannot be taken from a variety of supporting factors in increasing employee productivity or work performance such as employees, work environment, workload and also employees which are determined by employee performance, beyond the salary received by employees, namely incentives. This study aims to find out information, work environment, and workload on employee job satisfaction by using the indicators contained. The method used in this study is quantitative-associative which contains all the number of respondents who work as many as 40 respondents. The results of the study using multiple analysis, appropriate results, physical work environment, and workload on employee satisfaction which have a positive and significant influence. Partially compensation for employee satisfaction has a positive and significant effect, the work environment on employee satisfaction has a positive, significant and significant effect on employee performance. Management organizations in several restaurants in Manado further enhance the organizational goals of compensation and work environment and achieve organizational goals.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan yang ada di era zaman sekarang ini saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing namun semua itu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan. peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas ataupun prestasi kerja karyawan diantaranya seperti kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, beban kerja dan juga pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan, di luar gaji yang di terima oleh karyawan yaitu insentif.

Semakin maraknya wisata kuliner yang akhir-akhir ini menjadi ikon dari kota Manado, memberikan dampak yang berarti pula bagi industry makanan baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar. Industri restoran di Manado saat ini mengalami persaingan yang cukup tinggi. Mengingat begitu banyak restoran baru yang selalu muncul membuat setiap restoran harus memiliki keunggulan kompetitif yang dapat membuat mereka *survive* dalam menjalankan bisnis mereka dan harus memiliki sumberdaya manusia yang baik agar tujuan dari bisnis/usaha tersebut bisa berjalan dengan baik.

Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan (Hasibuan, 2009). Dengan adanya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja yang baik kepada karyawan dalam mereka bekerja maka akan muncul kepuasan kerja yang bisa membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada beberapa Karyawan Restoran di Manado.
2. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada beberapa Karyawan Restoran di Manado.
3. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada beberapa Karyawan Restoran di Manado.
4. Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada beberapa Karyawan Restoran di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko, (2010:122) dalam kutipan Potale, dan Uhing (2015). Kompensasi (*compensation*) menurut Wibowo (2007) dalam kutipan Posuma (2013) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2002:121), dalam kutipan Pioh, dan Tawas (2016) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah: (1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. (2) Kepuasan Kerja, Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. (3) Pengadaan efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. (4) Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. (5) Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil. (6) Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. (7) Pengaruh serikat buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. (8) Pengaruh pemerintah, Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Indikator Kompensasi

Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2010), Sebagai berikut: (1) Gaji

dan Upah. (2) Insentif. (3) Tunjangan dan Fasilitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003: 37).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) dalam Tjiabrata, Lumanauw dan Dotulong (2017) adalah sebagai berikut: (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja. (2) Temperatur di tempat kerja. (3) Kelembapan di tempat kerja. (4) Kebisingan di tempat kerja.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010), yaitu :

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja.
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja.
3. Kelembapan udara pada tempat kerja.
4. Sirkulasi udara dan kebisingan.

Beban Kerja

Tarwaka (2011:106) dalam kutipan Tjiabrata, Lumanauw dan Dotulong (2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan sejumlah penelti telah mendukung hubungan positif antara beban kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Artadi (2015), dalam kutipan Tjiabrata, Lumanauw dan Dotulong (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Indikator Beban Kerja

1. Kondisi fisik.
2. Kondisi menta.
3. Jumlah waktu.

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan (Hasibuan, 2012:202)

Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

1. Gaji dan Pekerjaan itu sendiri.
2. Kesempatan promosi dan Pengawasan.
3. Rekan kerja dan Disiplin kerja.

Penelitian Terdahulu

Sitepu (2013) melakukan penelitian tentang Beban kerja dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Kesimpulan di atas menunjukkan bahwa pendistribusian Beban Kerja berupa volume dan waktu yang ada di BTN tidak merata. Sebagian karyawan mengalami Beban Kerja tinggi da nada juga yang kekurangan Beban Kerja. Motivasi yang diberikan oleh BTN kepada karyawan sudah cukup baik.

Potale dan Uhing (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap

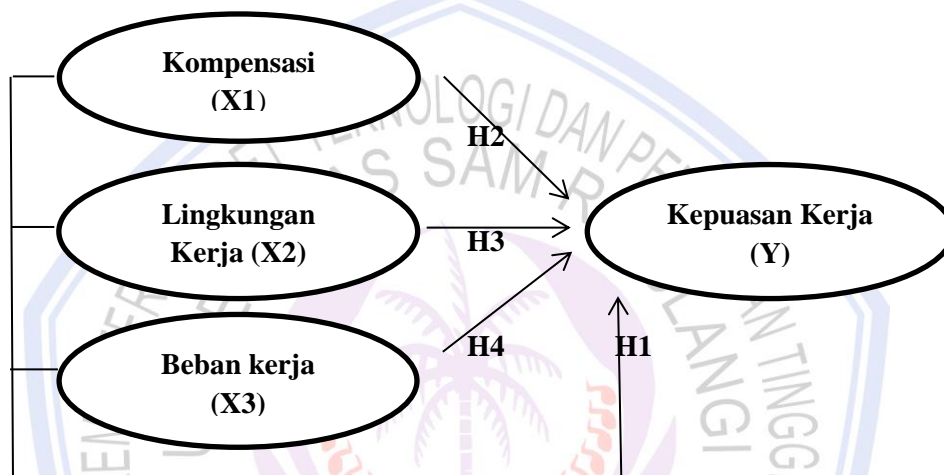
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini:

1. Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.
3. Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Sulut cabang Utama.

Pioh dan Tawas (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (studi pada pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupanten Minahasa). Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai secara parsial.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjukkan pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir peneliti, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi, Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja
 H2 : Kompensasi terhadap Kepuasan kerja
 H3 : Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja
 H4 : Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menjelaskan pengaruh atau masuk dalam metode penelitian kuantitatif-asosiatif, pengumpulan metode data primer dengan menggunakan instrument yaitu observasi dengan mensurvey atau mengamati terlebih dahulu keadaan terkini dari organisasi yang dimaksud dalam penelitian (Sugiyono, 2012), dan menggunakan kusioner yang berkisar pada ruang lingkup penelitian. Tempat penelitian pada beberapa Restoran di Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan pada beberapa Restoran di Manado. Besaran sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara acak sebagai responden. Jumlah populasi yang diambil sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, Arikunto (2012:104)

menyebutkan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kusioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Realibilitas, dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap butir. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.3$ atau lebih (paling kecil 0.3) maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono 2011:182). Untuk menguji tingkat realibilitas instrumen dilakukan melalui uji *internal consistency* dengan menggunakan koefisien realibilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai koefisien bernilai antara 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Sekaran 2009:91).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Kurniawan, 2009:81).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel mode *Summary*^b dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square* (R^2) negatif, maka nilai *adjusted R square* (R^2) dianggap nol (Ghozali, 2013:97).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ($\alpha = 5\%$) Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- Jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas Variabel Penelitian****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan	Cronbach Alpha	Status	
Kompensasi (X1)	X1.1	.240	Valid	.689	Reliabel	
	X1.2	.720	Valid		Reliabel	
	X1.3	.476	Valid		Reliabel	
	X1.4	.210	-		Reliabel	
	X1.5	.179	-		Reliabel	
	X1.6	.530	Valid		Reliabel	
	X1.7	.601	Valid		Reliabel	
	X1.8	.422	Valid		Reliabel	
	X1.9	.583	Valid		Reliabel	
	X1.10	.372	Valid		Reliabel	
	X1.11	.663	Valid		Reliabel	
	X1.12	.416	Valid		Reliabel	
	X1.13	.368	Valid		Reliabel	
	X1.14	.504	Valid		Reliabel	
	X1.15	.372	Valid		Reliabel	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	.395	Valid	.718	Reliabel	
	X2.2	.506	Valid		Reliabel	
	X2.3	.702	Valid		Reliabel	
	X2.4	.700	Valid		Reliabel	
	X2.5	.473	Valid		Reliabel	
	X2.6	.355	Valid		Reliabel	
	X2.7	.709	Valid		Reliabel	
	X2.8	.320	Valid		Reliabel	
	X3.1	.364	Valid		.624	Reliabel
	X3.2	.501	Valid			Reliabel
	X3.3	.263	Valid			Reliabel
	X3.4	.187	-			Reliabel
	X3.5	.089	-			Reliabel
	X3.6	.162	-			Reliabel
	X3.7	.288	-			Reliabel
X3.8	.633	Valid	Reliabel			
X3.9	.635	Valid	Reliabel			
X3.10	.233	-	Reliabel			
X3.11	.029	-	Reliabel			
X3.12	.289	-	Reliabel			
X3.13	.237	-	Reliabel			
X3.14	.426	Valid	Reliabel			
X3.15	.395	Valid	Reliabel			
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	.612	Valid	.734	Reliabel	
	Y2	.528	Valid		Reliabel	
	Y3	.550	Valid		Reliabel	
	Y4	.663	Valid		Reliabel	
	Y5	.547	Valid		Reliabel	
	Y6	.595	Valid		Reliabel	
	Y7	.488	Valid		Reliabel	
	Y8	.721	Valid		Reliabel	
	Y9	.509	Valid		Reliabel	
	Y10	.434	Valid		Reliabel	

Sumber: Olahan data SPSS 22, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan dimensi variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0.3 ataminimal 0.3, tetapi masih ada beberapa dimensi variabel kurang dari 0.3 maka dikatakan bahwa instrument yang

digunakan dalam penelitian ini belum seluruhnya valid. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel X1 (0.689), X2 (0.718), X3 (0.624) dan Y (0.734) lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dengan menggunakan variabel independen kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3) dan variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1.709	7.113		-.240	.812
	Kompensasi	.498	.108	.592	4.607	.000
	Lingkungan_Kerja	.276	.151	.217	1.829	.076
	Beban_Kerja	.101	.127	.098	.793	.433

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 22, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.709 + 0.498(X1) + 0.276(X2) + 0.101(X3)$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta (a) sebesar 1.790, dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerjanya berada pada nilai skala 1.790. Untuk koefisien b_1 sebesar 0.498, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skala pada kompensasi (X1) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.498 pada karyawan terhadap kepuasan kerjanya. Demikian pula dengan variabel b_2 sebesar 0.276 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada lingkungan kerja fisik (X2) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.276 pada karyawan terhadap kepuasan kerjanya. Dan untuk variabel b_3 sebesar 0.101 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada beban kerja (X3) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.101 pada karyawan terhadap kepuasan kerjanya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.499	2.623

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja, beban_kerja.

Sumber: Olahan data SPSS 22, 2018

Hasil olahan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R square). Dari tabel 3 diketahui nilai R sebesar 0.733 menunjukkan hubungan yang kuat karena berada antara nol dan satu. R Square menjelaskan seberapa besar variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas, dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0.537.

Uji Simultan (F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.326	3	95.775	13.923	.000 ^b
	Residual	247.649	36	6.879		
	Total	534.975	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja, Beban_Kerja

Sumber : Olahan data SPSS 22, 2018

Dari hasil analisis uji simultan (F) pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000, yang berarti angka ini < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado.

Uji Parsial (t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.709	7.113		-.240	.812
	Kompensasi	.498	.108	.592	4.607	.000
	Lingkungan_Kerja	.276	.151	.217	1.829	.076
	Beban_Kerja	.101	.127	.098	.793	.433

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS 22, 2018

Dari hasil persamaan regresi tersebut akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta (a) sebesar 1.790, dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerjanya berada pada nilai skala 1.790. Untuk koefisien b_1 sebesar 0.498, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skala pada kompensasi (X1) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0.498 pada karyawan terhadap kepuasan kerjanya.

Pembahasan**Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) pada tabel 5 antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas (2016) yang menemukan bahwa kompensasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) yang menemukan hasil bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Dari hasil pengujian parsial (t) antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel 5 menunjukkan nilai probabilitasnya > α atau nilai signifikansi sebesar 0.76 lebih besar dari 0.05 atau lebih kecil dari 0.10 dengan t_{hitung} sebesar 1.829. Hal ini diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata, Lumanaw dan Dotulong (2017) dengan judul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang menyatakan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil pengujian parsial (t) antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel 5 menunjukkan nilai probabilitasnya > α atau nilai signifikan sebesar 0.433 lebih besar dari 0.05 atau lebih kecil dari 0.10 dengan t_{hitung} sebesar 0.793. Hal ini diartikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado.
3. Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado.

Saran

1. Oleh karena kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak manajemen dan pemilik Restoran agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut kompensasi yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
2. Oleh karena lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak manajemen dan pemilik Restoran agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dari setiap karyawan yang berkerja, agar supaya disaat karyawan bekerja mereka bisa bekerja dengan lebih nyaman lagi.
3. Oleh karena beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, walaupun begitu untuk manajemen dan pemilik Restoran harus tetap memperhatikan pemberian beban kerja terhadap karyawan hal ini untuk menjaga kondisi tubuh setiap karyawan terlepas dari puas tidak puasnya mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2012 Populasi dan Sampel. *Artikel*. <http://alisarjunip.blogspot.com/2014/06/dewfenisi-populasi-menurut-arikunto.html> Di akses 5 september 2018.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BPUD, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BPUD, Semarang.
- Hasibuan. 2012. Indikator Kepuasan kerja. *Artikel*. <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/kepuasan-kerja.html>. Di akses 5 september 2018.
- _____. 2009. Kepuasan kerja. *Artikel*. <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/kepuasan-kerja.html>. Di akses 5 september 2018.
- Posuma (2013) Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2748/2301>. Di akses 23 februari 2018.
- Pioh dan Tawas, H. 2016 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

- Pegawai (Studi pada Pns di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 838-848. <https://www.scribd.com/document/345019549/Pengaruh-Kompensasi-Dan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kepuasan-Kerja>. Di akses 12 april 2018.
- Potale dan Uhing, Y. 2015 Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/6567/6090> Di akses 12 april 2018.
- Sitepu. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2871/2422>. Di akses 12 april 2018.
- Supardi. 2003. Lingkungan kerja. *Artikel*. <http://eprints.dinus.ac.id/5059/1/11742.pdf>. Di akses 3 september 2018.
- Simamora, 2010. Indikator Kompensasi. *Artikel*. <http://www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/>. Di akses 3 september 2018.
- Sedarmayanti 2009. Lingkungan kerja fisik. *Artikel*. <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html>. Di akses 12 april 2018.
- Sedarmayanti 2010. Indikator Lingkungan Kerja Fisik. *Artikel*. <http://www.sepengetahuan.com/2017/12/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-manfaat-faktor-yang-mempengaruhi-indikator.html>. Di akses 3 september 2018.
- Sekaran, U 2009. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Salemba Empat, Jakarta.
- Sofyan dan Kurniawan. 2009. *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Tjiabrata, Lumanaw B. dan Dotulong L.O.H. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227/15733>. Di akses 24 maret 2018.
- Tambengi, Koyo C. dan Rumokoy F.S. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 6, No 3 (2018): JE VOL 6 NO 3 (2018) HAL 1538. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227/15733>. Di akses 24 april 2018.