# PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT USAHA PATRA LIMA JAYA SURABAYA

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**YULIA RACHMAH**

**NIM : G93214037**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SURABAYA**

**2018**

# PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT USAHA PATRA LIMA JAYA SURABAYA

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu**

**Ilmu Manajemen**

**Oleh:**

**YULIA RACHMAH**

**NIM : G93214037**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Program Studi Manajemen**

**Surabaya**

**2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Yulia Rachmah

NIM : G93214037

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 24 Maret 2018

Saya yang menyatakan,

Yulia Rachmah
NIM. G93214037

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Yulia Rachmah NIM. G93214037 telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Kamis, tanggal 12 April 2018 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

**Majelis Munaqasah Skripsi**

Penguji I

Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM
NIP. 196806212007011030

Penguji II

Nurlailah, MM
NIP. 196205222000032001

Penguji III

Deasy Tantriana, MM
NIP.198312282011012009

Penguji IV

Ana Toni Roby C.Y., M.SEI
NUP. 201603311

Surabaya, 12 April 2018
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D
NIP. 197402091998031002

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Yulia Rachmah NIM. G93214037 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 2 April 2018

Pembimbing

Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM
NIP: 196806212007011030

**KEMENTERIAN AGAMA**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**
**PERPUSTAKAAN**
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yulia Rachmah
NIM : G93214037
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen
E-mail address : yuliarachmah07@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 April 2018

Penulis

( Yulia Rachmah )

## ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya"** ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 27 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan *PASW Statistics* 18. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan tambahan metode *bootstrapping*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 dan t hitung sebesar 2,590. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,222 dan nilai t hitung sebesar -1,859. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,169 dan t hitung sebesar 1,453. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 dan nilai F hitung sebesar 3,331. Sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y = 4,262 + 0,567X_1 - 0,372X_2 + 0,256X_3$. Variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 30,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.


Kata kunci : Kompensasi Finansial, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... v

DAFTAR ISI ..... vi

DAFTAR TABEL ..... ix

DAFTAR GAMBAR ..... x

BAB I PENDAHULUAN ..... 1

A. Latar Belakang Masalah ..... 1
B. Rumusan Masalah ..... 7
C. Tujuan Penelitian ..... 7
D. Kegunaan Hasil Penelitian ..... 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA ..... 9

A. Landasan Teori ..... 9
1. Kompensasi ..... 9
2. Beban Kerja ..... 14
3. Lingkungan Kerja ..... 20
4. Kepuasan Kerja ..... 24
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan ..... 28
C. Kerangka Konseptual ..... 32
D. Hipotesis ..... 33

BAB III METODE PENELITIAN ..... 35

A. Jenis Penelitian ..... 35
B. Waktu dan Tempat Penelitian ..... 35
C. Populasi dan Sampel Penelitian ..... 35
D. Variabel Penelitian ..... 36
E. Definisi Operasional ..... 37
F. Uji Validitas ..... 38
G. Uji Reliabilitas ..... 39



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Data dan Sumber Data ..... 40
I. Teknik Pengumpulan Data ..... 41
J. Teknik Analisis Data ..... 42
1. Uji Asumsi Klasik ..... 42
a. Uji Normalitas ..... 42
b. Uji Linearitas ..... 43
c. Uji Multikolinearitas ..... 43
d. Uji Heteroskedastisitas ..... 43
2. Uji Hipotesis ..... 44
a. Regresi Linier Berganda ..... 44
b. Uji T ..... 44
c. Uji F ..... 45
d. Koefisien Determinasi ..... 45

BAB IV HASIL PENELITIAN ..... 46

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian ..... 46
1. Profil Singkat PT Usaha Patra Lima Jaya ..... 46
2. Kerjasama PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya ..... 46
3. Penilaian Kerja Karyawan *Outsourcing* ..... 47
4. Hak Normatif Karyawan *Outsourcing* ..... 48
5. Karakteristik Responden ..... 49
B. Analisis Data ..... 51
1. Uji Validitas ..... 51
2. Uji Reliabilitas ..... 54
3. Uji Asumsi Klasik ..... 55
a. Uji Normalitas ..... 55
b. Uji Linearitas ..... 55
c. Uji Multikolinearitas ..... 56
d. Uji Heteroskedastisitas ..... 57
4. Pengujian Hipotesis ..... 57
a. Uji Hipotesis I ..... 59



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Hipotesis II ..... 60
c. Uji Hipotesis III ..... 61
d. Uji Hipotesis IV ..... 62
e. Koefisien Determinasi ..... 63

BAB V PEMBAHASAN ..... 64

A. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outourcing* Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya ..... 64
B. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outourcing* Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya ..... 66
C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outourcing* Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya ..... 68
D. Pengaruh Secara Simultan ..... 71

BAB VI PENUTUP ..... 72

A. Kesimpulan ..... 72
B. Saran ..... 73

DAFTAR PUSTAKA ..... 75

LAMPIRAN ..... 77



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan ..... 28
Tabel 3.1 Definisi Operasional ..... 37
Tabel 3.2 Skala Isntrumen..... 41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial ..... 52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja..... 52
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja..... 52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ..... 53
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas..... 54
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*..... 55
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas ..... 55
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas ..... 56
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Glejser ..... 57
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda ..... 58
Tabel 4.11 Hasil Uji T dan *Bootstrap* ..... 59
Tabel 4.12 Hasil Uji F..... 62
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... 63



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual ..... 32

Gambar 4.1 Usia Responden ..... 49

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden ..... 50

Gambar 4.3 Masa Bekerja Responden ..... 51



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar belakang

Pada saat ini, persaingan antar perusahaan semakin hari semakin kuat. Akhirnya, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, mesin, modal, fasilitas, dan sebagainya. Namun, yang dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Setiap perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan *feedback* yang positif jika perusahaan mampu memberdayakan karyawan semaksimal mungkin. Adanya *feedback* yang positif merupakan simbol bahwa karyawan tersebut puas dengan apa yang didapatkannya di tempat dirinya bekerja. Sebagai contoh, seringkali kita lihat terjadi demo di berbagai perusahaan yang dilatarbelakangi tidak terpenuhinya hak karyawan. Hal tersebut menjadi peringatan, bahwa selain memikirkan keuntungan, perusahaan juga perlu memikirkan bagaimana cara memberdayakan sumber daya manusia di dalamnya.

Pada dasarnya, karyawan dalam setiap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik saat dirinya merasakan kepuasan atas apa yang diperolehnya di tempatnya bekerja. Menurut Robbins dalam



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Juliansyah Noor, kepuasaan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan.[1] Anggapan masih sering mengasumsikan bahwa kepuasan kerja meningkat saat pendapatan meningkat. Dimana pemberian imbalan dalam sebuah pekerjaan masih dianggap sebagai cara utama untuk memberikan kepuasan pribadi kepada karyawan.[2]

Jika di dalam sebuah pekerjaan terdapat imbalan atau kompensasi finansial, maka secara otomatis terdapat beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Efek adanya beban kerja tidak hanya dirasakan secara fisik, tetapi juga secara psikis. Contohnya saja karyawan bagian keuangan. Secara kasat mata, pekerjaan mereka tidak melelahkan karena hanya duduk dan tidak perlu berpindah-pindah tempat serta mengangkat beban berat. Dalam hal ini mereka memang tidak lelah secara fisik, tetapi lelah secara psikis. Mereka harus berfikir keras bagaimana caranya mengelola dana perusahaan dan mempertanggung jawabkan setiap laporan keuangan yang dikerjakannya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat di sekeliling karyawan dan dapat memberi pengaruh dalam pelaksanaan tugas.[3] Seperti yang kita ketahui, dalam

[1] Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 255
[2] Stephen P.Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta,2010, 38
[3] Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia,1996), 109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegiatan sehari-hari karyawan merasakan langsung efek dari lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Pada umumnya, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Misalkan saja jika lingkungan kerja kotor, gelap, sempit, tentunya karyawan tidak akan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jika seseorang sudah merasa tidak nyaman, maka secara tidak langsung hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerjanya. Tak hanya secara fisik, lingkungan kerja juga dapat ditinjau secara non fisik. Misalkan saja saat hubungan internal dengan rekan kerja tidak harmonis, maka proses pelaksanaan pekerjaan juga tidak akan maksimal. Seperti yang kita ketahui, bahwa dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan komunikasi yang baik antar karyawan. Namun, jika hubungan internal karyawan tersebut tidak harmonis, maka dapat dipastikan komunikasi diantaranya tidak akan berjalan lancar.

Berdasarkan uraian di atas, kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki daya tarik tersendiri bagi peneliti dalam mengetahui kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah alasan dilakukannya penelitian ini, yaitu :

1) Ditemukannya indikasi ketidakpuasan karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II kantor Ketintang Surabaya. Mereka mengatakan bahwa menjadi karyawan *outsourcing* tidaklah menyenangkan. *Statement* tersebut diperkuat dengan salah satu berita yang dimuat oleh Tribunnews.com, yang berjudul “Ini Besaran Gaji Pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*Outsourcing* dan Penyebab Mereka Sering Demo Soal Kesejahteraan", yang dimana dalama artikel tersebut disebutkan bahwa penyebab demonstrasi *outsourcing* terjadi karena tidak adanya kepuasan terutama soal gaji.[4] Hal ini membuktikan bahwa kompensasi finansial sangat mempengaruhi kepuasan kerja terutama untuk karyawan *outsourcing*. Karena, dengan adanya demo-demo tersebut merupakan bentuk adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing.*

Selain itu, penelitian ini dilakukan karena adanya kesenjangan antara penelitian yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih dalam skripsinya yang menyatakan bahwa memang kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[5] Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nancy L. Pioh yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara siginfikan terhadap kepuasan kerja.[6]

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan variabel kompensasi finansial sebagai salah satu variabel bebas untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan *outsourcing.*

2) Jika di atas telah dilakukan pembahasan mengenai kompensasi finansial, maka pada poin ini akan dibahas tentang beban kerja. Jika kompensasi

[4] http://www.tribunnews.com/bisnis/2014/11/03/ini-besaran-gaji-pegawai-outsourcing-dan-penyebab-mereka-sering-demo-soal-kesejahteraan diakses pada 20 Desember2018 pukul 11:55 WIB

[5] Ikmal Nur Muflih, " Pengaruh kompensasi finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja" (Skripsi-- Universitas Negeri Yogyakarta,2015), 73

[6] Nancy L. Pioh,dkk "Pengaruh kompensasi finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)" (Jurnal EMBA Vol.4 No.2—Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016), 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

finansial merupakan bentuk dari hak karyawan, maka beban kerja adalah kewajiban karyawan. Peneliti tertarik untuk meninjau kepuasan kerja karyawan dari kedua sisi, yaitu hak (kompensasi finansial ) dan kewajiban (beban kerja). Beban kerja dapat dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan,dkk yang menyebutkan bahwa memang beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.[7] Sehingga, peneliti memilih variabel beban kerja sebagai variabel bebas yang kedua.

3) Setelah kompensasi finansial dan beban kerja, peneliti memilih lingkungan kerja sebagai variabel selanjutnya. Karena, lingkungan kerja merupakan hal-hal yang bersentuhan langsung dengan karyawan setiap harinya. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya sebatas tentang kebersihan, intensitas cahaya, dan sebagainya. Tetapi juga tentang hubungan internal karyawan tersebut baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Penelitian yang dilakukan oleh Aan Purnomo[8] senada dengan teori yang diungkapkan oleh Nitisemito yang menyatakan bahwa memang lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kegairahan, semangat dan kepuasan kerja karyawan.[9]

---

[7] I Gede Mahendrawan, dkk "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar" (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11—Universitas Udayana Bali, 2015), 1

[8] Aan Purnomo, " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga" (Skripsi--Universitas Negeri Yogyakarta,2014), 89

[9] Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia,1996), 109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Penelitian ini akan menguji tentang kepuasan kerja karyawan, khususnya karyawan *outsourcing.* Peneliti tertarik untuk meneliti karyawan *outsourcing* karena dalam benak peneliti, jika mendengar kata "karyawan *outsourcing*", yang timbul dalam pikiran adalah sebuah polemik. Bukan rahasia lagi, bahwa karyawan *outsourcing* seringkali mengadakan demo besar-besaran. Seperti berita yang dimuat oleh KOMPAS.com, Jakarta pada Minggu (30/4/2017) bahwa salah satu dari tiga tuntutan utama pada Hari Buruh 01 Mei 2017 yaitu penghapusan *outsourcing*.[10] Adanya tuntutan penghapusan tersebut membuktikan bahwa kasus *outsourcing* masih menjadi polemik di kalangan buruh. Menurut peneliti, karyawan *outsourcing* adalah sasaran yang tepat untuk diuji kepuasannya.

Selain yang tersebut di atas, pemilihan variabel kepuasan kerja dikarenakan indikasi awal yang timbul adalah sebuah keluhan, dan seperti yang kita ketahui bahwa keluhan merupakan bentuk dari ketidakpuasan. Maka dari itu, peneliti terdorong untuk melakukan pengujian kepuasan kerja terhadap karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II kantor Ketintang Surabaya karena indikasi ketidakpuasan yang ditemukan memang terdapat pada objek tersebut.

---

[10]"Tiga tuntutan utama saat hari buruh 2017", dalam http://megapolitan.kompas.com/read/2017/04/30/18542251/ini.tiga.tuntutan.utama.saat.hari.buruh.2017 diakses pada 27 Oktober 2017 pukul 19.36 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya".

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya?
4. Apakah kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin didapat yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

**D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

a. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan khususnya untuk PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, dengan harapan dapat membawa perusahaan dan karyawan ke arah yang lebih baik lagi.

b. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## A. LANDASAN TEORI

### 1. Kompensasi

#### 1.1 Pengertian Kompensasi

Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan atas jasa yang diberikan karyawan, baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung.[11]

Menurut Garry Dessler dalam Tubagus, kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya.[12]

Menurut Edwin B. Flippo, kompensasi merupakan imbalan yang adil dan layak atas jasa karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.[13]

Menurut Thomas H. Stone, kompensasi adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa.[14]

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak lain adalah imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan, baik berupa finansial maupun non finansial.

---

[11] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 118
[12] Tubagus Achmad Darodjat, *Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 165
[13] Ibid.
[14] Ibid.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Robbins dalam bukunya menyebutkan bahwa anggapan masih sering mengasumsikan pemberian imbalan dalam sebuah pekerjaan masih dianggap sebagai cara utama untuk memberikan kepuasan pribadi kepada karyawan. Dimana jika pendapatan meningkat, maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan tersebut.[15]

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih juga menyatakan bahwa memang kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**1.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

a) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dibedakan atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Seperti gaji, bonus, dan sebagainya. Adapun yang dimaksud kompensasi tidak langsung adalah bentuk tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan sebagainya.

b) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial diantaranya adalah kompensasi yang tidak berbentuk uang, misalnya pujian, pengakuan prestasi kerja, motivasi, dan sebagainya. Sehingga dengan diberikannya

[15] Stephen P.Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta,2010, 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompensasi non finansial itu diharapkan dapat membangkitkan kepuasan kerja karyawan, produktifitas dan prestasi kerja karyawan.[16]

### 1.3 Manfaat Pemberian Kompensasi

a) Loyalitas karyawan meningkat

Pemberian kompensasi yang sesuai akan menumbuhkan rasa "memiliki" pada karyawan, sehingga jika karyawan sudah merasa "memiliki" perusahaan, maka mereka akan memberikan yang terbaik dan setia kepada perusahaan.

b) Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan lebih menjaga komitmen yang telah mereka sepakati di awal.

c) Motivasi kerja meningkat

Pemberian kompensasi yang sesuai akan mampu menjadi motivasi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya.

d) Konflik kerja dapat dikurangi

Pemberian kompensasi yang sesuai akan meminimalisir adanya konflik antara karyawan dengan pimpinan.

[16] Ibid., 164

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Memberikan rasa kebanggaan

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan akan menumbuhkan rasa bangga di hati karyawan. Mereka akan merasa bahwa kinerjanya selama ini mendapatkan balas jasa yang setimpal, sehingga mereka terus terdorong untuk memaksimalkan kinerjanya setiap hari.

f) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Pemberian kompensasi yang sesuai akan memperlancar kegiatan perusahaan. Dimana tidak akan ada gangguan-gangguan seperti demo, mogok kerja, dan sebagainya yang dilatar belakangi karena ketidakpuasan karyawan dalam pemberian kompensasi.[17]

## 1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

a) Memberikan hak karyawan

Pemberian kompensasi merupakan pemenuhan hak yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan.

b) Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi ditujukan untuk memberikan keadilan kepada karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai tanpa adanya diskriminasi.

[17] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 238

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Pemberian kompensasi yang benar akan menjadi daya tarik tersendiri. Dimana karyawan akan semakin memaksimalkan kinerjanya demi untuk memperoleh kompensasi tersebut. Selain itu juga bertujuan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas di luar perusahaan. Karena pada dasarnya orang-orang berkualitas hanya akan berminat bekerja di perusahaan yang memiliki "kualitas" dalam pemberian kompensasinya.

d) Mempertahankan karyawan

Pemberian kompensasi yang tepat bertujuan untuk mengurangi tingkat kecenderugan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya *(turn over)*.

e) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

f) Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dalam jangka panjang. Hal ini dapat terjadi karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka perusahaan dapat mempertahankan karyawannya sehingga tidak perlu terlalu sering

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan seleksi rekrutmen. Sehingga anggaran perusahaan dalam jangka panjang dapat ditekan. [18]

### 1.5 Indikator Kompensasi Finansial

Leon C. Meggison seperti yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara merinci ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi.

a) Standar dan Biaya Hidup Karyawan. Pemberian kompensasi perlu dipertimbangkan pula standar biaya hidup minimal karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
b) Faktor Pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal dalam menentukan pemberian kompensasi karyawan.[19]

## 2. Beban Kerja

### 2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.[20]

---

[18] Ibid., 236
[19] Tubagus Achmad Darodjat, *Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 170
[20] Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, *Analisis Beban Kerja* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017), 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Gopher & Doncin, beban kerja merupakan suatu konsep yang muncul karena adanya keterbatasan kapasitas dalam proses informasi. Disaat karyawan diberikan sebuah tugas, maka diharapkan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan. Apabila terjadi ketidaksesuaian pencapaian target, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki.[21]

Menurut Robbins, positif negatifnya suatu beban kerja merupakan masalah persepsi tiap individu. Dimana individu memberikan penilaian tersendiri mengenai tuntutan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya, yang dimana tuntutan tersebut membutuhkan aktivitas secara psikis maupun fisik.[22]

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak selalu berakibat secara fisik, melainkan juga secara psikis.

Selain itu, beban kerja yang diterima karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan yang menyatakan beban

[21] Gopher, D., Donchin, E. "*Handbook of Perception and Human Performance"* (University of South Dakota,1986), 5
[22] S.P Robbins, *Perilaku Organisasi* Jilid 2 (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003), 154

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif yaitu jika beban kerja yang diterima karyawan tinggi, maka akan menurunkan kepuasan mereka. Sebaliknya, jika beban kerja yang diterima rendah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. [23]

**2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

a) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan. Hal-hal tersebut harus dipertimbangkan oleh perusahaan, terutama dalam memberikan tanggung jawab atau beban kerja kepada karyawan. Sebagai contoh, untuk pekerjaan sebagai *teller* bank. Pekerjaan tersebut membutuhkan karyawan dengan kategori usia produktif, memiliki penampilan yang bugar dan menarik. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah. Karena jika *teller* tersebut merupakan karyawan yang sudah berusia lanjut, maka dalam pemberian layanan akan kurang maksimal. Dimana dari segi postur tubuh dan kesehatan mereka cenderung lebih mudah lelah dibandingkan karyawan yang masih berusia produktif. [24]

[23] I Gede Mahendrawan, dkk "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar" (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11—Universitas Udayana Bali, 2015), 1

[24] Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, *Analisis Beban Kerja* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017), 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman tentu akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai contoh, jika lingkungan kerja memiliki tingkat kebisingan cukup tinggi, minim cahaya, suhu ruangan panas, dst maka akan menyebabkan karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang ditentukan sebelumnya karena kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang harus diperhatikan oleh karyawan adalah sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan. Jika perusahaan tersebut tidak memiliki sarana dan prasarana yang cukup untuk mendukung pekerjaan karyawan, maka hal tersebut akan mengganggu karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya, organisasi kerja juga memiliki peran penting dalam beban kerja karyawan. Organisasi hendaknya turut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Pemberian beban kerja yang berlebihan akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menimbulkan kelelahan pada karyawan. Selain secara fisik, hal tersebut juga akan mengganggu psikis dari karyawan. Mereka akan merasa terbebani dan berat hati dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus mempertimbangkan setiap kebijakan terkait beban kerja yang diberikan. Karena pemberian beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek negatif dalam jangka panjang. Namun, bukan berarti perusahaan harus memberikan beban kerja yang terlalu ringan, karena hal tersebut akan memicu kebosanan dan menurunkan tingkat konsentrasi karyawan itu sendiri. Beban kerja yang ditetapkan haruslah sesuai dengan kondisi dan kemampuan karyawan.[25]

## 2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo, indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan adanya SOP *(Standart Operating Procedure)* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan mempelajari SOP yang berlaku, baik dari segi tugas, jam kerja, dan sebagainya. Selain itu, SOP juga

[25] Ibid., 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berguna untuk memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang telah ditetapkan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.

b) Penggunaan Waktu Kerja

SOP dibuat dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dalam memahami tentang seberapa lama waktunya bekerja. Hal tersebut dirasa perlu, karena dengan adanya pemahaman yang baik maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya di jam-jam yang sudah ditentukan. Begitupula sebaliknya, karyawan tidak diperkenankan bekerja melebihi jam yang sudah ditentukan, karena akan menimbulkan efek negatif bagi kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

c) Target Yang Harus Dicapai

Setiap pekerjaan tentu tidak lepas dari adanya target. Target kerja yang ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja tinggi dengan jangka waktu yang tidak sepadan, maka hal tersebut akan berdampak semakin besarnya beban fisik dan psikis yang dirasakan oleh karyawan. [26]

[26] Ibid., 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## 3. Lingkungan Kerja

### 3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins, lingkungan adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam hal ini, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.[27]

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, lingkungan kerja merupakan kondisi pekerjaan dimana segalanya diuraikan dengan jelas. Seperti uraian jabatan, target kerja, pola komunikasi, iklim kerja dan fasilitas.[28]

Menurut Alex S. Nitisemito, menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara fisik maupun non fisik.[29]

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non fisik).

---

[27] Stephen P. Robbins, *Prinisp-Prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2003), 86
[28] Anwar P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), 17
[29] Alex S, Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 183

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nitisemito dalam bukunya menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan.[30] Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Aan purnomo juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja kondusif, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. [31]

### 3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito diantaranya:

a) Warna.

Secara psikologis, pemberian warna pada dinding ruangan dan sarana prasarana lainnya dapat mempengaruhi kondisi psikis pada karyawan. Maka dari itu, pemberian warna perlu dilakukan dengan tepat supaya dapat memunculkan efek kegembiraan dan ketenangan pada karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan maksimal.

---

[30] Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia,1996), 109

[31] Aan Purnomo, " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga" (Skripsi--Universitas Negeri Yogyakarta,2014), 89

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Kebersihan.

Lingkungan yang nyaman adalah lingkungan yang bersih. Begitupula dengan lingkungan kerja, hal ini sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari-harinya. Jika lingkungan kerja tidak bersih, maka hal tersebut akan membuat karyawan merasa malas untuk berlama-lama di tempat kerjanya. Pada akhirnya akan menimbulkan akibat dimana karyawan akan "mangkir" dari pekerjaannya .

c) Penerangan.

Lingkungan kerja yang baik juga harus mempertimbangkan tentang penerangan. Yang dimaksud disini bukan hanya penerangan dari lampu lirstrik, melainkan juga dari sinar matahari. Ruangan dengan kondisi remang-remang bahkan gelap sangat tidak dianjurkan. Apalagi pekerjaan tersebut membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi.

d) Pertukaran udara.

Selain penerangan, lingkungan kerja juga membutuhkan ventilasi yang memadahi. Hal ini bertujuan untuk memudahkan adanya pertukuran udara di dalam ruangan. Oksigen yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Sebaliknya, jika ruangan pengap maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dan mengganggu pernafasan karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Jaminan terhadap keamanan.

Adanya rasa aman perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Yang dimaksud aman disini tidak hanya keamanan keselamatan dalam bekerja, melainkan juga keamanan barang-barang pribadi dari karyawan itu sendiri. Sehingga dengan adanya jaminan keamanan tersebut, maka akan menimbulkan ketenangan bagi karyawann.

f) Kebisingan.

Permasalahan kebisingan ruangan juga perlu dipertimbangkan. Karena karakter dari setiap karyawan berbeda-beda. Ada yang tetap dapat berkonsentrasi meskipun dalam keadaan bising, ada pula karyawan yang memang membutuhkan tempat yang sunyi untuk berkonsentrasi. Namun, idealnya lingkungan kerja yang baik adalah yang jauh dari keramaian dan kondusif. Sehingga memudahkan karyawan berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena, tingkat konsentrasi yang rendah akan memicu kesalahan dalam bekerja yang nantinya juga akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

g) Tata ruang.

Lingkungan kerja yang memiliki tata ruang yang rapi akan memiliki nilai lebih saat dipandang. Hal tersebut juga akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan tersebut.[32]

[32] Ibid., 184

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

### 3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan, indikator lingkungan kerja terdiri dari:

a) Faktor fisik, yaitu segala sesuatu yang dapat dilihat secara kasat mata. Contohnya yaitu intensitas cahaya, kebersihan, kenyamanan, dan sebagainya.
b) Faktor non fisik, yaitu segala sesuatu yang tidak dapat dilihat secara kasat mata. Contohnya yaitu keharmonisan hubungan dengan rekan kerja dan atasan.[33]

## 4. Kepuasan Kerja

### 4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Kaswan, kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang ditimbulkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.[34]

Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan.[35]

---

[33] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 147.
[34] Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 283
[35] Hani Handoko, M.B.A, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2014), 193

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Wexley dan Yukl dalam Juliansyah Noor, mengartikan kepuasan kerja sebagai, "*the way an employee feels about his or her job".* Artinya, kepuasan kerja merupakan cara karyawan dalam merasakan dan memahami pekerjaanya.

Menurut Robbins dalam Juliansyah Noor, kepuasaan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan.[36]

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang yang diakibatkan dari perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang terjadi dalam pekerjaannya.

**4.2 Konsep Kepuasan Kerja**

Menuru Kreitner dalam Juliansyah Noor, kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan memperhitungkan selisih antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan di kenyataannya. Kepuasan kerja dapat dicapai jika batas minimum yang diinginkan karyawan sudah terpenuhi dan tidak ada kesenjangan atau perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Kesenjangan disini terdapat dua jenis, yaitu kesenjangan positif dan kesenjangan negatif. Kesenjangan positif yaitu saat kenyataan yang didapat lebih besar dari

[36] Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 255

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diharapkan. Sedangkan kesenjangan negatif yaitu saat kenyataan yang didapat lebih rendah dibanding yang diharapkan.[37]

**4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

a) *Pay satisfaction,* menunjukkan kepuasan karyawan yang diukur dari pemberian gaji yang diterima karyawan.
b) *Promotion satisfaction,* menunjukkan kepuasan karyawan tentang kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, terutama tentang promosi jabatan. Dimana hal tersebut harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan tanpa adanya pilih kasih.
c) *Supervision satisfaction,* menunjukkan kepuasan karyawan tentang atasannya. Baik dari segi kesopanan, komunikasi, sikap menghargai kepada bawahan, dan sebagainya.
d) *Coworker satisfaction,* menunjukkan kepuasan karyawan tentang rekan kerjanya. Baik dari segi kerjasama, tanggung jawab, keramahan, dan sebagainya.
e) *Satisfaction with the work itself,* menunjukkan kepuasan karyawan tentang seberapa menarik dan menantang pekerjaan tersebut.[38]

[37] Ibid., 258
[38] Ibid., 263

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

### 4.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Juliansyah Noor, Ukuran-ukuran kepuasan kerja yang lazim digunakan dalam studi kepuasan kerja meliputi:

a) Tipe kerja, yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan tempat dirinya bekerja.
b) Rekan kerja, yaitu orang-orang yang setiap hari berada di sekitar karyawan dan memiliki kontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan.
c) Diperlakukan dengan hormat dan adil, yaitu perlakuan atasan kepada karyawan tanpa membedakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.
d) Keamanan kerja, yaitu kondisi dimana karyawan merasakan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan.
e) Peluang menyumbangkan gagasan, yaitu kesempatan yang didapatkan karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya kepada atasan.
f) Pengakuan akan kinerja, yaitu pemberian penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.
g) Kesempatan untuk maju, yaitu karyawan mendapatkan peluang untuk mengembangkan kariernya dalam perusahaan tersebut.[39]

[39] Ibid., 264

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

| No. | Nama Peneliti dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | I Ketut R. Sudiarditha,dkk (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia | Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. | - Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja.<br>- Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja.<br>- Metode penelitian kuantitatif. | - Objek penelitian<br>- Responden penelitian adalah karyawan *outsourcing.*<br>- Variabel bebas yang diteliti selain lingkungan kerja yaitu kompensasi dan beban kerja. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2. | Nancy L. Pioh (2016) | Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. | Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. | - Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi dan lingkungan kerja<br>- Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja.<br>- Metode penelitian kuantitatif. | - Objek penelitian<br>- Responden penelitian adalah karyawan *outsourcing.*<br>- Variabel bebas yang diteliti selain lingkungan kerja dan kompensasi yaitu beban kerja. |
| 3. | I Gede Mahendrawan, dkk (2015) | Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata . | - Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi dan bebab kerja | - Objek penelitian<br>- Responden penelitian adalah karyawan *outsourcing.* |

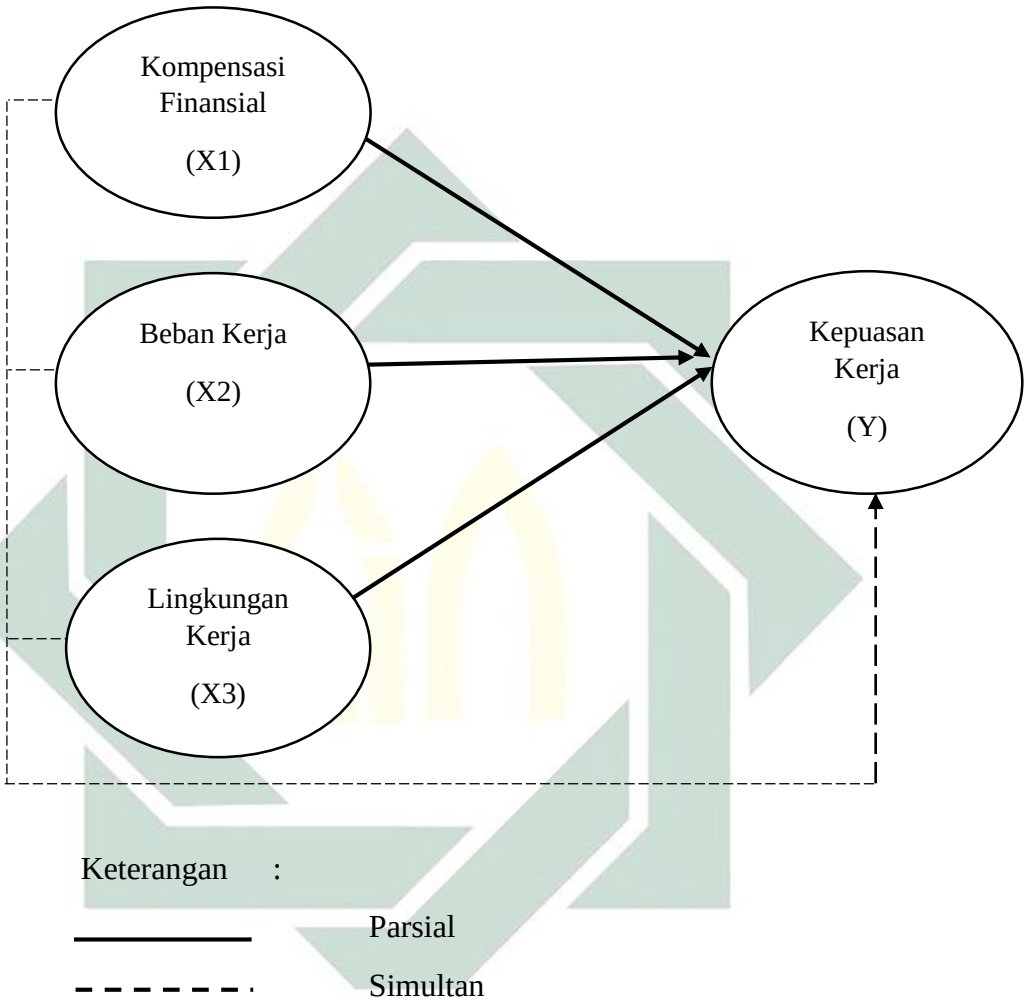
| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata | - Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja.<br>- Metode penelitian kuantitatif. | - Variabel bebas yang diteliti selain kompensasi dan beban kerja yaitu lingkungan kerja. |
| 4. | Made Bayu Indra Nugraha, dkk (2016) | Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan | Kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. | - Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.<br>- Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja.<br>- Metode penelitian kuantitatif. | - Objek penelitian<br>- Responden penelitian adalah karyawan *outsourcing.*<br>- Variabel bebas yang diteliti selain kompensasi dan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | lingkungan kerja yaitu beban kerja. |
| 5. | Kevin F.S. Tambengi, dkk (2016) | Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut | Kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan tersebut | - Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi dan beban kerja.<br>- Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja.<br>- Metode penelitian kuantitatif. | - Objek penelitian<br>- Responden penelitian adalah karyawan *outsourcing.*<br>- Variabel bebas yang diteliti selain kompensasi dan beban kerja yaitu lingkungan kerja. |

## C. Kerangka konseptual

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**




Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki tiga variabel bebas (kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja) dan satu variabel terikat (kepuasan kerja). Kerangka konseptual ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengaruh secara parsial yaitu :

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

Sedangkan, pengaruh secara simultan yaitu dimana kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

## D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_1$ : Kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

H0 : Kompensasi finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

$H_2$ : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H0 : Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

$H_3$ : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

$H_4$ : Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

H0 : Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB III

# METODOLOGI PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yaitu dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.[40] Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Misalnya, dengan mengedarkan kuesioner, dan sebagainya.[41]

## B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II kantor Ketintang Jl. Ketintang Baru I No. 1-3 Surabaya selaku pengguna jasa *outsourcing* dari PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2018.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. [42] Sedangkan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik

[40] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA,2014), 7
[41] Ibid., 6
[42] Ibid., 80



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dimiliki oleh populasi. [43] Pada penelitian ini, yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II kantor Ketintang Surabaya, sejumlah 27 orang yang terdiri dari *security*, *office boy* (OB) dan pegawai PABX.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat di objek penelitian.[44]

## D. Variabel Penelitian

Penelitian ini memuat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).[45] Pada penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan, variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja.

[43] Ibid., 81
[44] Ibid., 85
[45] Ibid., 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## E. Definisi Operasional

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional**

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|---|---|---|
| **Kompensasi Finansial (X1)** | Imbalan berupa uang yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. | Leon C. Meggison :<br>1. Standar dan Biaya Hidup Karyawan<br>2. Faktor Pemerintah |
| **Beban Kerja (X2)** | Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. | Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo :<br>1. Kondisi Pekerjaan<br>2. Target Yang Harus Dicapai<br>3. Penggunaan Waktu Kerja |
| **Lingkungan Kerja (X3)** | Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan pekerjaannya. | Malayu S.P Hasibuan :<br>1. Faktor fisik<br>2. Faktor non fisik |
| **Kepuasan Kerja (Y)** | Perasaan karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang mereka miliki saat ini. | Robbins :<br>1. Tipe kerja<br>2. Rekan kerja<br>3. Diperlakukan dengan hormat dan adil<br>4. Keamanan kerja<br>5. Peluang menyumbangkan gagasan<br>6. Pengakuan akan kinerja<br>7. Kesempatan untuk maju |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## F. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji kevalidan instrumen penelitian sehingga dapat digunakan untuk alat menggali data saat penelitian dilakukan.[46]

Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada stiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan adalah *pearson product moment correlation*:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r : koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

y : skor total yang diperoleh dari seluruh item

Σxy : jumlah perkalian x dan y

Σx2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

Σy2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Perhitungan uji validitas dari variabel X1, X2, X3 dan Y tersebut akan dilakukan dengan bantuan program PASW *Statistics 18*. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah sebagai berikut:

[46] Ibid., 130

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Apabila r hitung ≥ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2) Apabila r hitung ≤ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid [47]

## G. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian, adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Karena itu untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(1 - \frac{\Sigma\sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

$r_{11}$ = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

Σσ2 = jumlah butir pertanyaan

σ21 = varians total

Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai *cronbach alpha* >0,7.[48] Perhitungan tersebut akan dilakukan dengan bantuan program

[47] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014), 46

[48] Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta:Universitas Atma Jaya,2009), 110

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PASW *Statistics 18*. Pada dasarnya, PASW *Statistics* 18 sama halnya dengan SPSS versi 18 hanya saja berbeda nama, namun fungsi-fungsi di dalamnya tetaplah sama.

## H. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder:

1) Sumber data primer

Data primer merupakan data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Data ini harus digali sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh data ini, peneliti dapat menyebar kuesioner kepada responden, melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.[49]

Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner dan wawancara yang didapatkan melalui responden.

2) Sumber data sekunder.

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia di tempat penelitian. Sehingga peneliti hanya bertugas mencari dan mengumpulkannya saja.[50]

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi, penelitian terdahulu, data karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya

[49] Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 129
[50] Ibid., 124

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II Surabaya, dan sebagainya.

**I. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi

Sebuah proses pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan cara terjun ke lapangan melihat kondisi objek penelitian dengan sebenar-benarnya.

Pada penelitian ini, observasi yang dilakukan yaitu mengamati kegiatan serta kondisi responden dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini menggunakan 4 kategori jawaban, yaitu :

**Tabel 3.2**

**Skala Instrumen**

| | |
|---|---|
| Sangat Setuju | Skor 4 |
| Setuju | Skor 3 |
| Tidak Setuju | Skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Skala likert dalam penelitian ini tidak mencantumkan jawaban "ragu-ragu", dengan tujuan untuk menghilangkan kecenderungan jawaban yang berada di titik aman. Dikhawatirkan, responden yang takut memberi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jawaban akan cenderung memilih jawaban "ragu-ragu" untuk tetap berada di posisi aman. Maka, peneliti memutuskan untuk memilih kategorisasi jawaban SS, S, TS, STS adalah untuk melihat ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau kearah tidak setuju.[51] Kuesioner merupakan alat utama penggalian data dalam penelitian ini.

3. Wawancara.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. [52]

Pada penelitian ini, wawancara hanya akan digunakan apabila peneliti ingin menambah wawasan informasi terkait informasi mengenai karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

**J. Teknik Analisis Data**

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai

[51] Aan Purnomo, " Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga" (Skripsi--Universitas Negeri Yogyakarta,2014), 89

[52] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2014), 137

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

probabilitas >0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.[53]

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antar masing-masing variabel penelitian. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang linier antar masing-masing variabel.[54]

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Selain itu, uji digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance >0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitupula sebaliknya.[55]

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser. Uji ini

[53] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,2016, 13
[54] Ibid.,98
[55] Ibid.,102

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. [56]

2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, menggunakan metode tambahan sebelum masuk ke regresi linier berganda, yaitu dengan menggunakan *bootstraping. Bootstraping* adalah metode yang dapat digunakan pada jumlah sampel kecil. Pada metode ini akan dilakukan pengolahan data dengan pengulangan sebanyak 1000 kali sehingga menghasilkan data yang akurat. [57]

a. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2+b_3+X_3+e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

$b_1,b_2,b_3$ : koefisien regresi

$X_1,X_2.X_3$ : Variabel bebas

e : error

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel dependen,

[56] Ibid.,103

[57] Andy Field, "*Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 4th Edition*" (London: SAGE, 2013), 361

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan memperhatikan derajat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.[58]

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Jika signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. [59]

d. Koefisien Determinasi ($R^2$)

Koefisien determinasi ($R^2$) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai $R^2$ kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.[60]

[58] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013, 99
[59] Ibid.,99
[60] Ibid., 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN

## A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1) Profil Singkat PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya

PT Usaha Patra Lima Jaya merupakan anak perusahaan PT Pertamina yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing*, mulai dari *security*, *cleaning service*, operator PABX, dan sebagainya. Perusahaan ini terletak di Jl. Ruko Mangga Dua Blok A8 No. 16 Jagir Wonokromo Surabaya, dan bekerjasama dengan berbagai perusahaan lainnya seperti PT PLN, PT KAI, dan sebagainya.

2) Kerjasama PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya dengan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II pertama kali dibentuk dengan nama PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Thermal Jawa Bali, sesuai Keputusan Direksi No.594.K/DIR/2010. Pada saat ituu, PT PLN UIP JBTB II bekerjsama dengan PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya dengan mempekerjakan karyawan *outsourcing* di bagian *security*, *driver*, *cleaning service* dan operator PABX. Kemudian Adanya regionalisasi di PT PLN (Persero) berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN (Persero No. 0015.P/DIR/2015, nama organisasi berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai Peraturan Direksi No. 0016.P/DIR/2016 yang memiliki tugas utama melakukan perencanaan hingga pembangunan pembangkit dan jaringan yang berkualitas di Wilayah Jawa Bagian Timur dan Bali . Nama tersebut masih digunakan hingga saat ini. Namun, karyawan *outsourcing* yang dipekerjakan tidak sama seperti yang dulu, melainkan saat ini yang yang dipekerjakan hanya pada bagian *security, cleaning service* dan operator PABX dikarenakan pekerjaan untuk *driver* sudah habis masa kontraknya.

Sistem yang digunakan dalam perekrutan karyawan *outsourcing* di PT PLN UIP JBTB II yaitu sistem *grouping.* Sistem *grouping* merupakan sistem yang dimana dalam perekrutan karyawan *outsourcing* dilakukan secara paketan. Sistem paketan yang dimaksud yaitu pada bagian *security, cleaning service* dan operator PABX yang dimana pada saat itu proses pelelangan dimenangkan oleh PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. Kerjasama PT PLN UIP JBTB II dengan PT Usaha Patra Lima Jaya dimulai pada tahun 2014-2019 (kontrak 5 tahun).

3) Penilaian Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

Penilaian kerja karyawan *outsourcing* terdapat beberapa aspek yang diperhatikan :

- SLA *(Service Level Agreement)* , yaitu dimana *user* melakukan penilain selama 1 bulan kepada karyawan *outsourcing* yang dipekerjakan dengan melihat dari beberapa asepk, salah satunya



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yaitu tentang kebersihan. Seperti yang sudah disebutkan di awal, bahwa salah satu karyawan *outsourcing* yang dipekerjakan pada PT PLN UIP JBTB II ini yaitu *cleaning service.* Pada bagian tersebut akan dilakukan penilaian pada aspek kebersihan. Jika aspek tersebut terpenuhi, maka akan bernilai 1 (poin 100) atau yang berarti pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada jumlah tagihan yang akan dibayarkan. Dimana jika salah satu aspek tidak terpenuhi dan tidak memiliki nilai 1 (poin 100), maka pihak *user* tidak berkewajiban untuk membatar tagihan secara penuh. Karena, kewajiban karyawan *outsourcing* tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Begitupula sebaliknya, jika SLA dapat dipenuhi dan bernilai 1 (poin 100) maka tagihan yang diajukan akan dibayar sepenuhnya oleh pihak penyedia jasa.

4) Hak Normatif Karyawan *Outsourcing*

- Gaji pokok dan BPJS Ketenagakerjaan
- Pengawasan Hak Karyawan *Outsourcing*, yaitu dimana PT PLN UIP JBTB II selaku pengguna jasa (*user*) melakukan pengawasan secara berkala mengenai hak-hak yang harus diberikan kepada karyawan yang dipekerjakannya. Pengawasan ini dimaksudkan untuk meminimalisir adanya hal-hal yang tidak diinginkan. Misalnya saja tidak terpenuhinya hak-hak karyawan seperti BPJS yang tidak terbayarkan, sehingga mengakibatkan tidak adanya jaminan kesehatan yang didapatkan oleh karyawan tersebut.

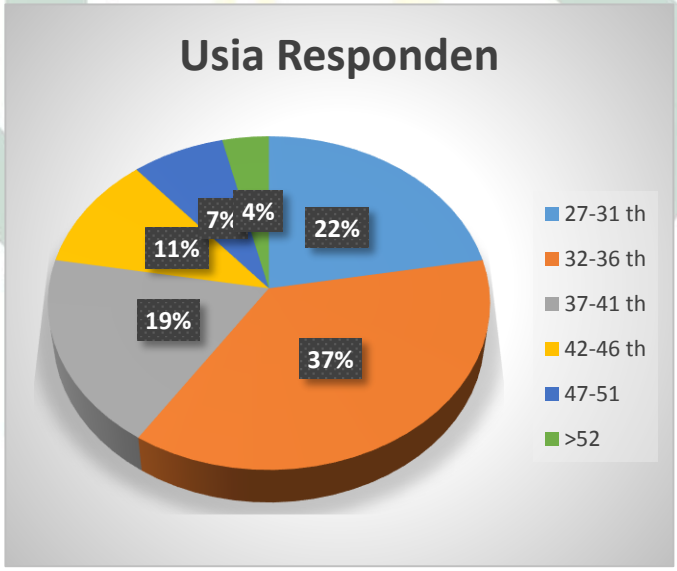


digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berstatus sebagai karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II kantor Ketintang. Selain itu, dalam karakteristik responden ini juga meliputi identitas diri dari karyawan yang meliputi usia, jenis kelamin, dan masa bekerja. Hasil analisis dari hal-hal tersebut akan disajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

**Gambar 4.1**



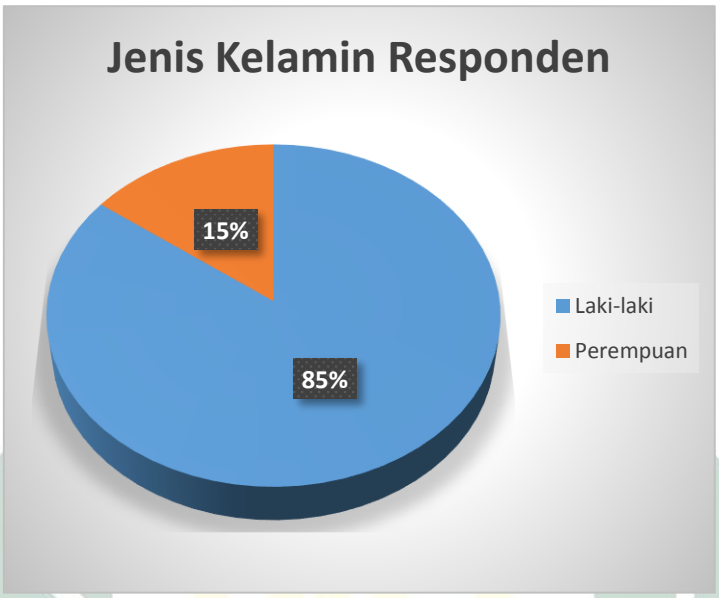

Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 27 responden terdapat 6 responden yang berusia antara 27-31 tahun dengan presentase 22%, 10 orang berusia antara 32-36 tahun dengan presentase 37%, 5 orang berusia antara 37-41 tahun dengan presentase 19% , 3 orang berusia antara 42-46 tahun dengan presentase 11%, 2 orang berusia antara 47-51 tahun dengan presentase 7%, dan 1 orang berusia di atas 52 tahun



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan presentase 4%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 32-36 tahun.

**Gambar 4.2**

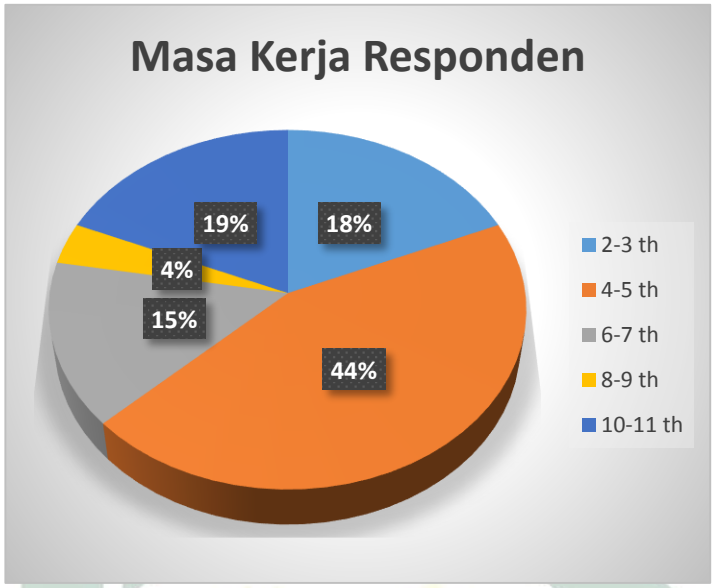



Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 27 responden terdapat 23 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 85%, dan 4 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 15%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**Gambar 4.3**




Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 27 responden, terdapat 5 orang yang masa kerjanya antara 2-3 tahun dengan presentase 18%, 12 orang yang masa kerjanya antara 4-5 tahun dengan presentase 44%, 4 orang yang masa kerjanya antara 6-7 tahun dengan presentase 15%, 1 orang yang masa kerjanya antara 8-9 tahun dengan presentase 4%, 5 orang yang masa kerjanya antara 10-11 dengan presentase 19%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang masa kerjanya antara 4-5 tahun.

## B. Analisis Data

1) Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

| No. | Item | Taraf Kesalahan | r Tabel | r hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| **1.** | X1.1 | 0,05 | 0,4132 | 0,969 | Valid |
| **2.** | X1.2 | 0,05 | 0,4132 | 0,724 | Valid |

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW Statistics 18

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh item pada variabel kompensasi finansial memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kompensasi finansial valid.

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

| No. | Item | Taraf Kesalahan | r Tabel | r hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| **1.** | X2.1 | 0,05 | 0,4132 | 0,904 | Valid |
| **2.** | X2.2 | 0,05 | 0,4132 | 0,904 | Valid |
| **3.** | X2.3 | 0,05 | 0,4132 | 0,855 | Valid |

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW Statistics 18

Berdasarkan tabel 4.2, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel beban kerja (X2) memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel beban kerja valid.

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

| No. | Item | Taraf Kesalahan | r Tabel | r hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| **1.** | X3.1 | 0,05 | 0,4132 | 0,820 | Valid |



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **2.** | X3.2 | 0,05 | 0,4132 | 0,545 | Valid |
| **3.** | X3.3 | 0,05 | 0,4132 | 0,892 | Valid |
| **4.** | X3.4 | 0,05 | 0,4132 | 0,891 | Valid |
| **5.** | X3.5 | 0,05 | 0,4132 | 0,111 | Tidak Valid |

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW Statistics 18

Berdasarkan tabel 4.3, terdapat 1 item pernyataan pada variabel lingkungan kerja yang tidak valid yaitu pada item X3.5. Hal ini dibuktikan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel yaitu sebesar ,111. Jadi, dapat disimpulkan bahwa item instrumen pada variabel lingkungan kerja yang dinyatakan valid hanya 4 item saja.

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

| No. | Item | Taraf Kesalahan | r Tabel | r hitung | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| **1.** | Y.1 | 0,05 | 0,4132 | 0,402 | Tidak Valid |
| **2.** | Y.2 | 0,05 | 0,4132 | 0,724 | Valid |
| **3.** | Y.3 | 0,05 | 0,4132 | 0,868 | Valid |
| **4.** | Y.4 | 0,05 | 0,4132 | 0,868 | Valid |
| **5.** | Y.5 | 0,05 | 0,4132 | 0,868 | Valid |
| **6.** | Y.6 | 0,05 | 0,4132 | 0,705 | Valid |
| **7.** | Y.7 | 0,05 | 0,4132 | 0,311 | Tidak Valid |

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW Statistics 18

Berdasarkan tabel 4.4, terdapat 2 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja yang tidak valid. Hal ini dibuktikan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel yaitu sebesar 0,402 pada item Y.1 dan 0,311 pada item Y.7. Jadi, dapat disimpulkan bahwa item instrumen pada variabel kepuasan kerja yang dinyatakan valid hanya 5 item saja.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam instrumen penelitian ini memiliki 3 item pernyataan yang tidak valid. Sehingga untuk proses pengujian selanjutnya, ketiga item tersebut tidak diikutsertakan.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* ≥ 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

| No. | Variabel | Nilai r Alpha | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1. | Kompensasi Finansial (X1) | 0,867 | Reliabel |
| 2. | Beban Kerja (X2) | 0,816 | Reliabel |
| 3. | Lingkungan Kerja (X3) | 0,791 | Reliabel |
| 4. | Kepuasan Kerja (Y) | 0,924 | Reliabel |

Sumber : Kuesioner yang diolah dengan PASW Statistics 18

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel. Terbukti dari nilai r *alpha* lebih besar dari 0,7.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov***

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 27 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,21013082 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,115 |
| | Positive | ,115 |
| | Negative | -,055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,597 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,868 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,868> 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Linearitas**

| Variabel | Siginifikansi |
|---|---|
| Kompensasi Finansial (X1) | 0,746 |
| Beban Kerja (X2) | 0,480 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,144 |



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui nilai signifikansi kompensasi finansial sebesar 0,746, beban kerja sebesar 0,480 dan lingkungan kerja sebesar 0,144 yang dimana seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

c) Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.8**
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel | Tolerance | VIF |
|---|---|---|
| Kompensasi Finansial (X1) | 0,887 | 1,127 |
| Beban Kerja (X2) | 0,864 | 1,157 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,944 | 1,060 |

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui variabel kompensasi finansial memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,887 dan VIF 1,127, variabel beban kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,864 dan VIF 1,157 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,944 dan VIF 1,060. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance >0,1.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Glejser**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,903 | 1,568 | | -,576 | ,570 |
| | Kompensasi Finansial | -,060 | ,136 | -,092 | -,439 | ,665 |
| | BebanKerja | ,145 | ,121 | ,255 | 1,202 | ,242 |
| | LingkunganKerja | ,097 | ,109 | ,181 | ,894 | ,381 |

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program PASW *Statistics* 18 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,262 + 0,567X_1 - 0,372X_2 + 0,256X_3$$



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut :

1. Konstanta ($\beta_0$) = 4,262 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas=0, maka nilai kepuasan kerja sebesar 4,262.
2. Nilai Koefisien Kompensasi Finansial ($\beta_1$) = 0,567 menunjukkan bahwa jika kompensasi finansial meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja sebesar 0,567 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien Beban Kerja ($\beta_2$) = -0,372 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat satu satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,372 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja ($\beta_3$) = 0,256 menunjukkan jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lain konstan.

**Tabel 4.10**

**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Variabel | Koefisien Regresi (β) | t hitung | Signifikansi of bootstrap |
|---|---|---|---|
| Konstanta | 4,262 | 2,142 | ,071 |
| Kompensasi Finansial | 0,567 | 2,590 | ,013 |
| Beban Kerja | -0,372 | -1,859 | ,222 |
| Lingkungan Kerja | 0,256 | 1,453 | ,169 |
| F Hitung = 3,331 Signifikansi = 0,037 | | | |
| R = 0,550 | | | |
| R Square =0,303 | | | |
| Adjusted R Square =0,212 | | | |

Sumber : Data yang diolah dengan PASW Statistics 18



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji T dan Bootstrap**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,262 | 1,990 | | 2,142 | ,043 |
| | KOMPENSASI FINANSIAL | ,567 | ,219 | ,479 | 2,590 | ,016 |
| | BEBAN KERJA | -,372 | ,200 | -,351 | -1,859 | ,076 |
| | LINGKUNGAN KERJA | ,256 | ,176 | ,262 | 1,453 | ,160 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

**Bootstrap for Coefficients**

| Model | | | Bootstrap[a] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | BCa 95% Confidence Interval | |
| | | B | Bias | Std. Error | Sig. (2-tailed) | Lower | Upper |
| 1 | (Constant) | 4,262 | ,049 | 2,105 | ,071 | ,390 | 8,758 |
| | KOMPENSASI FINANSIAL | ,567 | -,026 | ,207 | ,013 | ,188 | ,874 |
| | BEBAN KERJA | -,372 | ,028 | ,290 | ,222 | -,920 | ,278 |
| | LINGKUNGAN KERJA | ,256 | -,017 | ,191 | ,169 | -,132 | ,598 |

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu :

$H_1$ : Kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H0 : Kompensasi finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu :

$H_1$ diterima, jika nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel.

$H_1$ ditolak, jika nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 *bootstrap for coefficients* diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi finansial sebesar 0,013 < 0,05 dan t hitung pada tabel hasil Uji T *coefficients* sebesar 2,590 > 2,0687. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_1$ diterima, yang berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

$H_2$ : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

H0 : Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu :

$H_2$ diterima, jika nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel.

$H_2$ ditolak, jika nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 *bootstrap for coefficients*, diketahui nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,222 >0,05 dan t hitung pada hasil



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji T *coefficients* sebesar -1,859 < 2,0687. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_2$ ditolak, yang berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu :

$H_3$ : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya .

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu :

$H_3$ diterima, jika nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel.

$H_3$ ditolak, jika nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 *bootstrap for coefficients*, diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,169 >0,05 dan t hitung pada hasil Uji T *coefficients* sebesar 1,453 < 2,0687. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_3$ ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji F**

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 16,512 | 3 | 5,504 | 3,331 | ,037[a] |
| | Residual | 38,006 | 23 | 1,652 | | |
| | Total | 54,519 | 26 | | | |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

d. Uji Hipotesis IV

Hipotesis ke-empat dalam penelitian ini yaitu :

$H_4$ : Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

H0 : Kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu :

$H_4$ diterima, jika nilai signifikansi <0,05 atau F hitung > F tabel.

$H_4$ ditolak, jika nilai signifikansi >0,05 atau F hitung < F tabel.

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,037 < 0,05 dan F hitung sebesar 3,331 > 3,03. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_4$ diterima, yang berarti bahwa variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,550[a] | ,303 | ,212 | 1,285 |

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kompensasi Finansial, BebanKerja

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,303 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 30,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB V

# PEMBAHASAN

PT Usaha Patra Lima Jaya merupakan salah satu anak perusahaan PT Pertamina yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing.* Salah satu perusahaan yang menggunakan jasa PT Usaha Patra Lima Jaya adalah PT PLN (Persero) UIP JBTB II kantor Ketintang yang sekaligus menjadi objek dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel independen yaitu kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja, yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, yang terdiri dari *security, cleaning service,* dan operator PABX sejumlah 27 orang responden. Hasil analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program PASW *Statistics* 18.

Dari hasil penelitian tersebut maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4{,}262 + 0{,}567X_1 - 0{,}372X_2 + 0{,}256X_3$$

A. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11, diketahui bahwa kompensasi finansial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,590 , maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil analisis di atas menggambarkan semakin besar kompensasi finansial yang diberikan, semakin



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

besar pula kepuasan yang dirasakan karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya. Mereka beranggapan bahwa hal tersebut wajar, dikarenakan biaya kehidupan yang semakin hari semakin meningkat khususnya di kota Surabaya. Oleh karena itu, kompensasi dianggap sangat penting bagi para karyawan, karena akan sangat mempengaruhi keberlangsungan hidup mereka di setiap harinya. Jika kompensasi finansial yang mereka terima rendah, sedangkan mereka hidup dengan berbagai tuntutan biaya yang berlaku di Surabaya, maka mereka tidak akan bisa mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Jika kebutuhan sehari-hari tidak dapat terpenuhi, maka secara otomatis mereka akan merasakan ketidakpuasan atas kompensasi finansial yang mereka terima. Menurut sumber yang diterima dari responden, karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya telah menerima gaji yang sudah memenuhi standar UMR di Surabaya. Namun, baik responden maupun pihak perusahaan enggan untuk menyebutkan jumlah nominalnya secara *detail*. Jika dilihat secara kasat mata, gaji UMR sudah terbilang "cukup" bagi karyawan *outsourcing*. Namun, berdasarkan data yang didapatkan dari kuesioner, terdapat tiga responden yang menyatakan bahwa dengan gaji UMR belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Hal tersebut terjadi karena kebutuhan anggota keluarga yang harus ditanggungnya berjumlah besar. Sehingga meskipun perusahaan telah memberikan gaji dengan standar UMR, mereka menyatakan bahwa hal tersebut masih belum bisa memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Tapi, hanya sebagian kecil saja responden yang berkata seperti itu, secara keseluruhan responden mengatakan bahwa dengan gaji tersebut sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Hasil analisis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan, relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Bayu Indra Nugraha,dkk[61] dan Kevin F.S. Tambengi, dkk[62] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga jika kompensasi meningkat maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung anggapan yang mengasumsikan bahwa pemberian imbalan dalam sebuah pekerjaan merupakan cara untuk memberikan kepuasan pribadi kepada karyawan.[63] Sehingga, dapat disimpulkan bahwa $H_1$ dalam penelitian ini diterima.

B. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11, diketahui pula bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,222 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar -1,859 , maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil analisis menggambarkan bahwa seberapapun besar beban kerja yang diterima oleh karyawan tidak akan mempengaruhi kepuasannya. Berikut adalah alasan mengapa beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya :

[61] Made Bayu Indra Nugraha, dkk "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan" (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1—Universitas Udayana Bali, 2016), 1
[62] Kevin F.S. Tambengi, dkk "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut" (Jurnal EMBA Vol.4 No.4—Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016), 1
[63] Stephen P.Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta,2010, 38



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Beban kerja dikatakan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya karena mereka beranggapan bahwa mencari pekerjaan di jaman sekarang sangatlah susah. Mereka memiliki *mindset* "yang penting memiliki pekerjaan dan pendapatan". Sehingga, sebesar apapun beban kerja mereka, sama sekali tidak mempengaruhi kepuasan mereka. Asalkan tidak menyalahi aturan yang tertulis di SOP, maka mereka akan melakukannya.
2. Beban kerja dikatakan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya karena seberat apapun beban kerja yang mereka terima, tidak sebanding dengan berat tuntutan biaya hidup di Surabaya. Fokusnya bukan lagi tentang "Apa saja yang saya kerjakan?", melainkan "Apa yang saya dapatkan?". Hal ini senada dengan pembahasan sebelumnya, bahwa memang yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah kompensasi, bukan beban kerja.
3. Beban kerja dikatakan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya karena mereka beranggapan bahwa beban kerja yang mereka lakukan sebagai salah satu bentuk dedikasi yang mereka lakukan untuk perusahaan, baik untuk PT Usaha Patra Lima Jaya selaku penyedia jasa, maupun PT PLN UIP JBTB II selaku pengguna jasa yang telah memberinya pekerjaan hingga saat ini.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Namun, hasil analisis dalam penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan, dkk yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang dimana jika semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.[64] Meskipun berpengaruh negatif, tetapi jelas dikatakan dalam penelitian tersebut bahwa "beban kerja memiliki pengaruh". Sedangkan, dalam penelitian ini menyatakan bahwa "beban kerja jelas tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kepuasan kerja". Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara hasil penelitian tersebut dengan penelitian ini.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11, diketahui pula bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,169 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 1,453, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dapat berupa fisik maupun non fisik. Yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu yang dapat dilihat secara kasat mata seperti kebersihan, tempat kerja yang terang, dan sebagainya. Sedangkan non fisik yaitu seperti

[64] I Gede Mahendrawan, dkk "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar" (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11—Universitas Udayana Bali, 2015), 1



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja. Lingkungan kerja dikatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya karena mereka berpendapat bahwasannya mengenai lingkungan kerja itu erat kaitannya dengan risiko pekerjaan. Misalkan saja *security*, pekerjaan tersebut tentu memiliki lingkungan kerja yang identik dengan panas. Meskipun *security* disediakan pos-pos khusus, tentu tidak senyaman yang berada di dalam gedung. Namun, hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasannya. Mereka mengetahui bahwa memang lingkungan kerja yang seperti itu merupakan risiko yang harus diterimanya. Contoh selanjutnya yaitu *cleaning service*, pekerjaan tersebut tentu identik dengan tempat-tempat yang "kurang bersih" misalkan saja kamar mandi, ruangan bekas acara rutinan, dan sebagainya yang dimana terdapat banyak sekali kotoran yang dihadapi setiap harinya. Namun, para responden menganggap hal tersebut memanglah sudah risiko yang harus diterimanya. Menerima pekerjaan tersebut tentu harus siap dengan segala risiko lingkungan yang ditemuinya setiap hari.

Jika di atas lebih membahas lingkungan kerja secara fisik, maka kali ini akan dibahas untuk lingkungan non fisiknya. Lingkungan non fisik yang menjadi fokus yaitu hubungan antara responden dengan rekan kerja dan atasannya. Menurut data yang didapatkan melalui kuesioner, terdapat 4 responden yang menyatakan bahwa hubungan mereka dengan rekan kerja tidak harmonis. Ketidakharmonisan tersebut berawal karena



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya masalah pribadi. Namun itu hanya minoritas saja, sejumlah 23 responden lainnya mengatakan bahwa hubungannya dengan rekan kerja harmonis. Selain itu, responden mengatakan bahwa orang-orang yang ada di sekitarnya sudah dianggap sebagai keluarganya sendiri. Sehingga, jika suatu hari rekan kerja mereka marah dan berselisih paham itu merupakan hal yang wajar. Karena seperti yang kita ketahui pada dasarnya manusia tidak ada yang sempurna. Setiap kali rekan kerja berbuat kesalahan, tugas rekan lainnya adalah menegurnya selayaknya keluarga sendiri bukan lagi seperti pesaing kerja. Selain itu, jika responden mendapatkan teguran dari atasan, mereka pun menyikapinya dengan rasa maklum. Karena mereka menyadari bahwa itu adalah risiko sebagai anak buah. Hal inilah yang membuat lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya. Karena adanya hubungan kekerabatan yang erat dan pemahaman risiko pekerjaan yang baik, mereka mampu mengendalikan kepuasan mereka yang dimana tidak dapat diukur semata-mata melalui lingkungan kerja.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nancy L. Pioh, dkk yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepuasan kerja.[65] Dikatakan tidak relevan karena penelitian tersebut jelas mengatakan bahwa "lingkungan kerja bepengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan", sedangkan dalam penelitian ini jelas dikatakan bahwa "lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan". Selain itu, hasil analisis dalam penelitian ini juga menolak teori yang dikemukakan oleh Nitisemito, bahwasannya lingkungan kerja mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan.[66] Namun, pada kenyataannya justru sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_3$ dalam penelitian ini ditolak.

D. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung sebesar 3,331. Selain itu juga diketahui bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 30,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Misalnya saja kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karier, komitmen organisasi, dan sebagainya.

[65] Nancy L. Pioh, dkk "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,— Universitas Sam Ratulangi Manado), 1

[66] Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia,1996), 109



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

# BAB VI

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh secara parsial variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,590 dan nilai signifikansi sebesar 0,013.
2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -1,859 dan nilai signifikansi sebesar 0,222.
3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,453 dan nilai signifikansi sebesar 0,169.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 3,331 dan nilai signifikansi sebesar 0,037.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan :

- Jika suatu saat nanti diadakan perubahan kebijakan mengenai besarnya presentase "bagi hasil atau potongan" antara PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya (sebagai penyedia jasa) dengan karyawan *outsourcing* nya, alangkah baiknya difikirkan secara matang-matang. Jika presentase potongan yang ditentukan cukup tinggi dan mengakibatkan berkurangnya kompensasi yang karyawan *outsourcing* terima, maka hal tersebut akan menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Dikhawatirkan, jika kepuasannya menurun akan dapat menurunkan pula kinerjanya. Mengingat, kompensasi dianggap sangat penting oleh karyawan, khususnya karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya.
- Meskipun hasil analisis dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya, namun alangkah baiknya pimpinan lebih sering menjalin komunikasi dengan bawahannya sehingga terjalin hubungan yang erat diantaranya. Sehingga, karyawan tidak sungkan untuk berbagi cerita disaat dirinya memiliki masalah dengan rekan kerjanya yang mengakibatkan tidak harmonisnya hubungan antar karyawan tersebut. Dengan begitu, pimpinan dapat turun tangan dengan tujuan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperbaiki hubungan antara karyawan yang berkonflik, sehingga keharmonisan hubungan rekan kerja dapat terjaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Pada penelitian yang akan datang, alangkah baiknya jika memperluas variabel yang diamati. Misalnya saja dengan menambahkan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karier, komitmen organisasi, dan sebagainya, namun objek yang digunakan tetap karyawan *outsourcing.* Dengan harapan hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

## DAFTAR PUSTAKA


Darodjat,Tubagus Achmad.*Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*.Bandung:PT Refika Aditama,2015

D, Gopher.*Handbook of Perception and Human Performance*.University of South Dakota,1986

Field, Andy "*Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics 4th Edition*". London: SAGE, 2013

Gunawan, Imam .*Pengantar Statistika Inferensial* .Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2016

Handoko,Hani.*Manajemen Personalia & Sumber DayaManusia*.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta,2014

Hasibuan, Malayu S.P.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.Jakarta: PT. Bumi Aksara,2001

-------.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Bumi Aksara,2006

Kasmir.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2016

Kaswan.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*.Yogyakarta: Graha Ilmu,2012

Koesmowidjojo,Mar'ih R. Suci.*Analisis Beban Kerja*.Jakarta:Raih Asa Sukses, 2017

Mahendrawan, I Gede."Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar", E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 4 No. 11-- Universitas Udaya Bali, 2015

Mangkunegara, Anwar P.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Refika Aditama,2005

Muflih, Ikmal Nur. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja".Skripsi--Universitas Negeri Yogyakarta,2015

Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*.Jakarta: Ghalia Indonesia,1992

--------. *Manajemen Personalia*.Jakarta:Ghalia Indonesia,1996.

Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*.Jakarta:Prenada Media Grup,2013




digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nugraha,Made Bayu Indra,dkk. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan”, dalam E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No.1—Universitas Udayana Bali,2016

Pioh, Nancy L.“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—Universitas Sam Ratulangi, 2016

Purnomo, Aan.”Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga”.Skripsi--Universitas Negeri Yogyakarta,2014

Robbins, Stephen.P. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*.Jakarta: Erlangga,2003

--------. Perilaku Organisasi Jilid 2.Jakarta:PT Indeks Kelompok Gramedia,2003

Robbins, Stephen.P dan Mary Coulter. *Manajemen*.Jakarta:Penerbit Erlangga,2010

Sarwono,Jonathan.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.Yogyakarta:Graha Ilmu,2006

Siregar, Syofian.*Metode Penelitian Kuantitatif*.Jakarta: Kencana Prenada Media Grup2014

Sudiarditha , I Ketut R,dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia”, Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02—Universitas Negeri Jakarta,2016

Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*Bandung: ALFABETA,2014

Tambengi, Kevin F.S,dkk. “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut”, Jurnal EMBA Vol.4 No.4—Universitas Sam Ratulangi Manado,2016

Wijaya,Tony.*Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*.Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009

http://megapolitan.kompas.com/read/2017/04/30/18542251/ini.tiga.tuntutan.utama.saat.hari.buruh.2017 diakses pada 27 Oktober 2017 pukul 19.36 WIB

http://www.tribunnews.com/bisnis/2014/11/03/ini-besaran-gaji-pegawai-outsourcing-dan-penyebab-mereka-sering-demo-soal-kesejahteraan diakses pada 20 Desember2018 pukul 11:55 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id