

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI DIVISI QUALITY OPERATION
PT SOHO INDUSTRI PHARMASI)**

1st Ayu Suharni, *2nd* Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
ayu.suharni.as@gmail.com, meita_pragiwani@stei.ac.id

Abstract - *This research aims to investigate do work environmetn, leadership, and compensation influence job satisfaction at Quality Operation Division PT Soho Industri Pharmasi*

This Research was conducted at PT Soho Industri Pharmasi. The number of samples in this study were 60 respondens who were selected using purposive sampling technique. The metod used is the coefficient of determination.

The result of coefficient determination show the magnitude of the influence of the work environment on employee job satisfaction is 18,23%, the magnitude of the influence of the leadership on employee job satisfaction is 38,07%, the magnitude of the influence of compensation on employee job satisfaction is 16,56% , and collectively there is an influence of the work environment, leadership, and compensation of employee job satisfacion is 68,5%.

Keywords: *Work Environment, Leadership, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

Penelitan ini dilakukan di PT Soho Industri Pharmasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden, yang dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Metode yang digunakan adalah koefisien determinasi.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 18,23% , besarnya pengaruh dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 38,07%, besarnya pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 16,56%, dan secara bersama-sama terdapat pengaruh dari lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 68,5%.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan manusia, kebutuhan adalah suatu hal yang penting dalam manusia, baik itu kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Agar dapat terpenuhinya seluruh kebutuhan nya tersebut, setiap manusia butuh bekerja. Setiap manusi akan melakukan pekerjaan apapun atau sesuai dengan keahilannya agar dapat memenuhi kebutuhannya. Didalam dunia bekerja terkadang apa yang diharapkan seseorang berbanding terbalik dengan kenyataan di dunia kerja. Seseorang dalam bekerja berekpektasi ingin bekerja sesuai dengan bidangnya, lingkungan kerja membuat mereka nyaman, kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah di kontribusikan, atasan yang mendorong mereka untuk maju, bekerja dengan nyaman tanpa tekanan atasan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Divisi Quality Operation PT. Soho Industri Pharmasi tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

TABEL 1.1. Data kemangkiran karyawan
Divisi Quality Operation PT. SOHO INDUSTRI PHARMASI

Tahun	Jumlah Karyawan	Mengundurkan Diri	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Jumlah
2016	67 orang	3 orang	1 orang	7 orang	11 orang
2017	70 orang	5 orang	3 orang	10 orang	18 orang
2018	70 orang	8 orang	5 orang	16 orang	29 orang

Sumber : HRD PT. Soho Industri Pharmasi

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa selama tiga (3) tahun terakhir, yaitu tahun 2016, 2017, dan tahun 2018 tingkat kemangkiran kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi selalu meningkat

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas , maka terlihat permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi QO PT Soho Industri Pharmasi?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi QO PT Soho Industri Pharmasi?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi QO PT Soho Industri Pharmasi?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi QO PT Soho Industri Pharmasi?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti atas :

1. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.
2. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.
3. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup buruh, tenaga kerja, manajer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk aktivitas organisasi atau instansi agar tujuan dari organisasi atau instansi tersebut dapat dicapai

2.2. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

2.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam organisasi ataupun perusahaan. Menurut Stogdi Dr. Dalam M. Sutikno (2014:15) terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mendefinisikannya. Stogdi menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya

2.4. Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:258), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh oraganisasi atau perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan

2.5. Kepuasan kerja

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima

2.6. Hubungan Antar Variabel

Dalam hal ini, peneliti ingin menunjukkan proses dan mekanisme hubungan antar variabel penelitian tersebut berdasarkan landasan teori yang digunakan secara keterkaitan yang logis antara penelitian yang satu dengan variabel lain.

1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan para karyawan dalam memilih tempat kerja dan melakukan suatu pekerjaan. Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang menunjang sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara optimal. Lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan keefektifan dalam bekerja. Jika karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Putranto *et al*, (2012) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kimia Farma Plant Semarang. Hasil penelitian adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2 Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan dalam oraganisasi merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Jika kinerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut juga meningkat.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Yan dan Majidul Islam, *Journal of Accounting &*

Organizational Change (2012), dengan judul “*The Influence of Transformasional leadership on Job satisfaction of the top four pharmacy company in Taiwan*”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang mencapai hasil yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja tetapi mereka menemukan bahwa pemeliharaan kelompok, perilaku pencapaian tujuan kelompok, dan saling melengkapi mereka benar-benar membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3 Pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti mengharapkan suatu imbalan atas hasil kerja keras yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang menjadi pertimbangan karyawan dalam menentukan dan melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Handoko (2014:41) pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi motivasi karyawan tersebut untuk bekerja dan tercipta suatu kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Wahyuni dan Irfani, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol 12, No. 1 Januari 2019, ISSN 2088-5326, e-ISSN 2502-8766 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kepsindo Indra Utama Padang”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2.7. Hipotesis

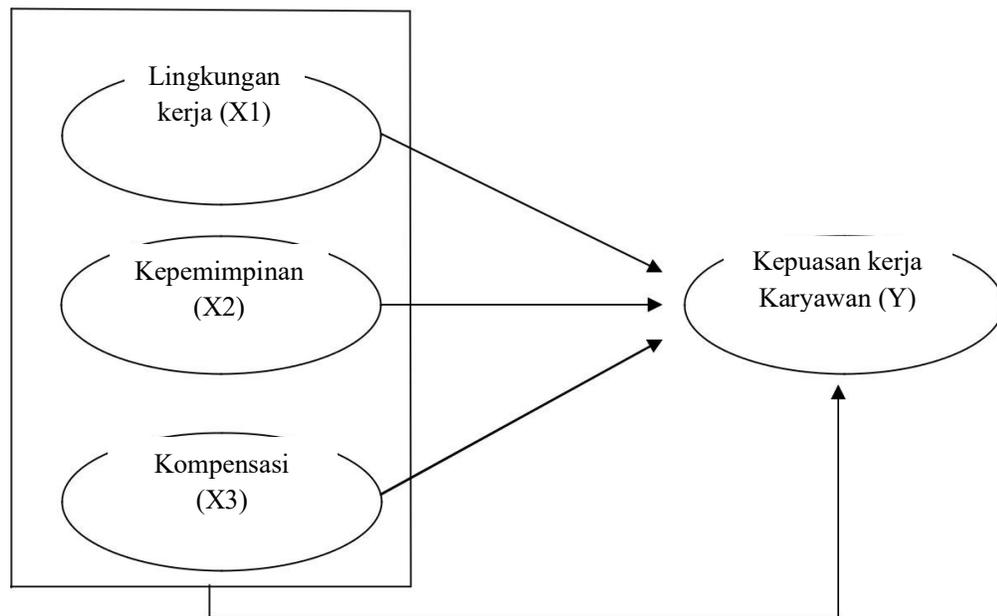
Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian dari kerangka penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.
2. H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.
3. H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.
4. H3 : Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

2.8. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja, memilih pemimpin yang baik, dan menetapkan kompensasi yang sesuai sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Maka skema kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1. Kerangka konseptual penelitian



III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan adalah strategi asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:57) mengatakan bahwa strategi asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penggunaan strategi asosiatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan penjelasan dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi sasaran, yang mana sasaran yang dituju adalah karyawan yang ada pada Divisi Quality Operation di PT SOHO Industri Pharmasi yang seluruhnya berjumlah 70 karyawan yang didapatkan dari data HRD

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu maupun data yang diperoleh. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berdasarkan pertimbangan tertentu atau teknik pengambilan sample adalah purposive sampling, artinya responden (subjek) dipilih secara sengaja atau khusus dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang digunakan adalah responden yang telah bekerja minimal 1 tahun dan bukan manajer puncak di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 60 karyawan.

3.3. Metode Analisa Data

Metode analisa dapat diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi sebuah informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan

kegiatan penelitian. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Determinasi untuk melihat pengaruh antar variabel secara simultan maupun parsial. Hal tersebut dikarenakan analisis Koefisien Determinasi memungkinkan peneliti dapat menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab akibat. Koefisien determinasi adalah model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti, modelnya digambarkan dalam bentuk kotak dan panah, dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedangkan yang lain sebagai penyebab.

3.3.1. Cara Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program Microsoft excel dan bantuan program software Statistical Product Service Solution (SPSS) versi 22.0. SPSS digunakan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan cepat dalam penolahan data.

3.3.2. Cara Penyajian Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel agar lebih sistematis dalam memahami dan menganalisis nya.

3.3.3. Analisis Statistik Data

3.3.3.1. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Ghozali (2016:98) tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Guna mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial, akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus :

- 1 Determinasi parsial antara X_1 terhadap Y (X_2 dan X_3 konstan)
 $KD_{Y1.23} = r_{Y1.23}^2 \times 100 \%$
- 2 Determinasi parsial antara X_2 terhadap Y (X_1 dan X_3 konstan)
 $KD_{Y2.13} = r_{Y2.13}^2 \times 100 \%$
- 3 Determinasi parsial antara X_3 terhadap Y (X_1 dan X_2 konstan)
 $KD_{Y3.12} = r_{Y3.12}^2 \times 100 \%$
- 4 Determinasi berganda antara $X_1, X_2,$ dan X_3 terhadap Y
 $KD_{Y1.23} = r_{Y1.23}^2 \times 100 \%$

3.3.3.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terhadap ρ digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial maupun simultan. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1) Pengujian Hipotesis Parsial

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial, sebagai akhir :

- 1 Pengaruh X_1 lingkungan kerja dengan Y Kepuasan kerja karyawan.
 $H_0 : \rho_{Y1.23} = 0$ (koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan)
 $H_a : \rho_{Y1.23} \neq 0$ (koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)
- 2 Pengaruh X_2 kepemimpinan dengan Y kepuasan kerja karyawan.
 $H_0 : \rho_{Y2.13} = 0$ (koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan)
 $H_a : \rho_{Y2.13} \neq 0$ (koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan).

- 3 Pengaruh X_3 kompensasi dengan Y kepuasan kerja karyawan.
 $H_o: \rho_{Y3.12} = 0$ (koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan)
 $H_a: \rho_{Y3.12} \neq 0$ (koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dilihat taraf nyata α ($5\% = 0,05$). Kriteria pengujian adalah :

H_o ditolak, jika significance $T \leq 0,05$

H_a diterima, jika significance $T > 0,05$

2) Pengujian Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara simultan. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

$H_o: \rho_{Y123} = 0$ (koefisien korelasi simultan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan)

$H_a: \rho_{Y123} \neq 0$ (koefisien korelasi simultan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dilihat dari nilai significance F dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) kriteria pengujiannya adalah :

H_o ditolak, jika significance $F \leq 0,05$

H_a diterima, jika significance $F > 0,05$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

PT Soho Industri Pharmasi adalah perusahaan penyedia kesehatan terkemuka dengan sejarah dan kompetensi lebih dari 70 tahun di bidang produk dan layanan perawatan kesehatan alami / herbal.

Pada tahun 1946, Tan Tjhoen Lim mendirikan perusahaan N.V. Ethica Handel Maatschappij (kini PT Ethica Industri Farmasi) sebagai perusahaan farmasi yang berfokus pada produk injeksi. SOHO Pharmaceutische Industrie en Handel Maatschappij (kini PT SOHO Industri Pharmasi) didirikan sebagai pionir dan pelopor dalam penggunaan produk alami di pasar obat resep pada tahun 1951. Nama SOHO diambil dari SOCIETAS HONORABILIS, sebuah istilah Latin yang berarti masyarakat dari orang-orang terhormat. Selanjutnya tahun 1956, PT Parit Padang didirikan untuk melayani distribusi bagi grup beserta usaha terkaitnya. Saat ini, PT Parit Padang memiliki 25 cabang di Indonesia

4.2. Deskripsi Responden

Berikut ini adalah data responden yang didapatkan dari penelitian di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi. Jumlah responden sebanyak 60 orang. Deskripsi responden mencakup jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki Laki	32	53,34%
2	Perempuan	28	46,6%
	Total	$\Sigma 60$	100%

Sumber: Diolah oleh penulis(2019)

Tabel 4.1. adalah deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menjelaskan bahwa dari 60 orang yang menjadi responden diketahui bahwa responden jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah tertinggi sebanyak 32 orang atau sebesar 53,34% dibandingkan responden jenis kelamin perempuan yang memiliki jumlah sebanyak 28 orang atau sebesar 46,6%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

2. Usia

Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	18 - 20 tahun	2	3,3%
2	20 - 25 tahun	17	28,4%
3	26 - 30 tahun	24	40%
4	31 - 35 tahun	9	15%
5	> 35 tahun	8	13,3%
Total		$\Sigma 60$	100%

Sumber: Diolah oleh penulis

Tabel 4.2. adalah deskripsi responden berdasarkan usia menjelaskan bahwa dari 60 orang yang menjadi responden diketahui bahwa responden yang berusia 26 – 30 tahun memiliki jumlah tertinggi sebanyak 24 orang atau sebesar 40% dan responden yang berusia >20 tahun memiliki jumlah terendah sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 26 – 30 tahun lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

3. Pendidikan terakhir

Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan terskhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMK / SMF	34	56,7%
2	D3	2	3,3%
3	Sarjana	22	33,3%
4	Pascasarjana	2	6,7%
Total		$\Sigma 60$	100%

Sumber: Diolah oleh penulis

Tabel 4.3. adalah deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir menjelaskan bahwa dari 60 orang yang menjadi responden diketahui bahwa responden yang pendidikan terkakhir nya SMK/SMF memiliki jumlah tertinggi sebanyak 34 orang atau sebesar 56,7% dan responden yang pendidikan terakhir nya Pascasarjana memiliki jumlah terendah sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMK/SMF lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi.

4.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan instrumen penelitian maka harus dilakukan uji validitas per butir yang diolah menggunakan komputer menggunakan bantuan program SPSS 22.0. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid (akurat) untuk penelitian apabila memiliki nilai validitas kurang dari 0,30. Dan sebaliknya, Instrumen penelitian dapat dikatakan tidak valid (tidak akurat) apabila nilai validitasnya kurang dari 0,30.

Tabel 4.4. Validitas Instrumen Per Butir Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel (X_1)	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Hasil
Lingkungan Kerja	1	0,711	0,30	VALID
	2	0,404	0,30	VALID
	3	0,305	0,30	VALID
	4	0,386	0,30	VALID
	5	0,316	0,30	VALID
	6	0,711	0,30	VALID
	7	0,391	0,30	VALID
	8	0,410	0,30	VALID
	9	0,315	0,30	VALID

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 22.0 (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen lingkungan kerja yang terdiri dari 9 (sembilan) butir pertanyaan. Untuk variabel lingkungan kerja (X_1) berdasarkan pengolahan data (lampiran 7) dan perhitungan uji validitas, diperoleh hasil bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada 0,30 sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.5. Validitas Instrumen Per Butir Variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel (X_2)	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Hasil
Kepemimpinan	1	0,601	0,30	VALID
	2	0,334	0,30	VALID
	3	0,311	0,30	VALID
	4	0,719	0,30	VALID
	5	0,702	0,30	VALID
	6	0,499	0,30	VALID
	7	0,568	0,30	VALID
	8	0,606	0,30	VALID
	9	0,468	0,30	VALID
	10	0,719	0,30	VALID
	11	0,455	0,30	VALID
	12	0,618	0,30	VALID

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 22.0 (2019)

Tabel 4.5. menunjukkan hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen kepemimpinan yang terdiri dari 12 (duabelas) butir pertanyaan. Untuk variabel kepemimpinan (X_2) berdasarkan pengolahan data (lampiran8) dan perhitungan uji validitas, diperoleh hasil bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada 0,30 sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.6. Validitas Instrumen Per Butir Variabel Kompensasi (X_3)

Variabel (X_3)	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Hasil
Kompensasi	1	0,505	0,30	VALID
	2	0,523	0,30	VALID
	3	0,413	0,30	VALID
	4	0,674	0,30	VALID
	5	0,626	0,30	VALID
	6	0,547	0,30	VALID
	7	0,651	0,30	VALID
	8	0,371	0,30	VALID

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 22.0 (2019)

Tabel 4.6. menunjukkan hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen kompensasi yang terdiri dari 8 (delapan) butir pertanyaan. Untuk variabel kompensasi (X_3) berdasarkan pengolahan data (lampiran 9) dan perhitungan uji validitas, diperoleh hasil bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada 0,30 sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.7. Validitas Instrumen Per Butir Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel (X_3)	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Hasil
Kepuasan Kerjai	1	0,515	0,30	VALID
	2	0,628	0,30	VALID
	3	0,444	0,30	VALID
	4	0,529	0,30	VALID
	5	0,494	0,30	VALID
	6	0,418	0,30	VALID

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 22.0 (2019)

Sedangkan tabel 4.7. menunjukkan hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen kepemimpinan yang terdiri dari 6 (enam) butir pertanyaan. Untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) berdasarkan pengolahan data (lampiran 10) dan perhitungan uji validitas, diperoleh hasil bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada 0,30 sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas pernyataan dikatakan baik jika nilai $r_i > 0,60$. Berdasarkan hasil pengolahan data lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang diolah menggunakan SPSS versi 22.0 diperoleh hasil output sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X_1)

Untuk variabel lingkungan kerja (X_1) hasil uji reliabilitasnya adalah pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Reliabilitas variabel lingkungan kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.679	9

Sumber : data diolah dengan program SPSS versi 22.0 (2019)

Tabel 4.8. reliabilitas variabel lingkungan kerja (X_1) diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh dengan metode *cronboarch's alpha* sebesar 0,679 (lampiran 11). Karena $0,679 > 0,60$ maka pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_1) dikatakan reliabel.

2. Kepemimpinan (X_2)

Untuk variabel kepemimpinan (X_2) hasil uji reliabilitasnya adalah pada tabel berikut :

Tabel 4.9. Reliabilitas variabel kepemimpinan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	12

Sumber : data diolah dengan program SPSS versi 22.0

Tabel 4.9. reliabilitas variabel kepemimpinan (X_2) diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel kepemimpinan (X_2) diperoleh dengan metode *cronboarch's alpha* sebesar 0,788 (lampiran 12). Karena $0,788 > 0,60$ maka pernyataan-pernyataan pada variabel kepemimpinan (X_2) dikatakan reliabel.

3. Kompensasi (X_3)

Untuk variabel kompensasi (X_3) hasil uji reliabilitasnya adalah pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Reliabilitas variabel kompensasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	8

Sumber : data diolah dengan program SPSS versi 22.0

Tabel 4.10. reliabilitas variabel kompensasi (X₃) diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel kompensasi (X₃) diperoleh dengan metode *cronboarch's alpha* sebesar 0,656 (lampiran 13) Karena 0,656 > 0,60 maka pernyataan-pernyataan pada kompensasi (X₃) dikatakan reliabel.

4. Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) hasil uji reliabilitasnya adalah pada tabel berikut :

Tabel 4.11. Reliabilitas variabel kepuasan kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	6

Sumber : data diolah dengan program SPSS versi 22.0

Tabel 4.11. reliabilitas variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh dengan metode *cronboarch's alpha* sebesar 0,678 (lampiran 14). Karena 0,678 > 0,60 maka pernyataan-pernyataan pada kepuasan kerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

4.4. Analisis Statistik Data

4.5.1 Pengujian Hipotesis

4.5.1.1 Pengujian secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil uji parsial adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh X₁ terhadap Y

H₀ : $\rho_{Y1.23} = 0$ (koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan)

H_a : $\rho_{Y1.23} \neq 0$ (koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)

Tabel 4.12. Korelasi Parsial Lingkungan kerja (X₁) dengan Kepuasan Kerja

Control Variables			Lingkungan.K erja.X1	Kepuasan. Kerja.Y
Kepemimpinan.X2 & Kompensasi.X3	Lingkungan.Kerja.X1	Correlation	1.000	.427
		Significance (2-tailed)	.	.001
		Df	0	56
	Kepuasan.Kerja.Y	Correlation	.427	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		Df	56	0

Sumber: Data Diolah dengan program SPSS versi 22.0 (2019)

Nilai Signifikan t = 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak (lampiran 15) dengan kata lain koefisien korelasi parsial antara Lingkungan kerja (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y) di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi signifikan, sehingga koefisien korelasi tersebut dapat digunakan untuk menentukan koefisien determinasi.

2. Pengaruh X₂ terhadap Y

H₀ : $\rho_{Y2.13} = 0$ (koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tidak signifikan)

H_a : $\rho_{Y2.13} \neq 0$ (koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)

Tabel 4.13. Korelasi Parsial Kepemimpinan (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)
Correlations

Control Variables			Kepemimpinan.X ₂	Kepuasan.Krja.Y
Lingkungan.Kerja.X1 & Kompensasi.X3	Kepemimpinan.X2	Correlation	1.000	.617
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	56
	Kepuasan.Krja.Y	Correlation	.617	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	56	0

Sumber : Data Diolah dengan program SPSS versi 22.0 (2019)

Nilai Signifiksn t = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak (lampiran 16) dengan kata lain koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y) di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi signifikan, sehingga koefisien korelasi tersebut dapat digunakan untuk menentukan koefisien determinasi.

3. Pengaruh X₃ terhadap Y

H₀ : $\rho_{Y3.12} = 0$ (koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak signifikan)

H_a : $\rho_{Y3.12} \neq 0$ (koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan)

Tabel 4.14 Korelasi Parsial Kompensasi (X₃) dengan Kepuasan Kerja (Y)
Correlations

Control Variables			Kompensasi.X3	Kepuasan.Krja.Y
Lingkungan.Kerja.X1 & Kepemimpinan.X2	Kompensasi.X3	Correlation	1.000	.407
		Significance (2-tailed)	.	.002
		Df	0	56
	Kepuasan.Krja.Y	Correlation	.407	1.000
		Significance (2-tailed)	.002	.
		Df	56	0

Sumber : Data Diolah dengan program SPSS versi 22.0 (2019)

Nilai Signifikan t = 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak (lampiran 17) dengan kata lain koefisien korelasi parsial antara kompensasi (X₃) dengan Kepuasan Kerja (Y) di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi signifikan, sehingga koefisien korelasi tersebut dapat digunakan untuk menentukan koefisien determinasi.

4.5.1.2 Pengujian Secara Simultan

Hasil Pengolahan data, diperoleh hasil Tabel ANOVA uji simultan sebagai berikut :

Tabel 4.15. Hasil Uji ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.827	3	89.609	40.543	.000 ^b
	Residual	123.773	56	2.210		
	Total	392.600	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan.Krja.Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi.X3, Lingkungan.Kerja.X1, Kepemimpinan.X2

Sumber : Lampiran Output SPSS (2019)

H₀ : $\rho_{Y1.2.3} = 0$ (koefisien korelasi simultan antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi tidak signifikan)

$H_a: \rho_{Y1.2.3} \neq 0$ (koefisien korelasi simultan antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi signifikan)

Nilai Siginifikan (lampiran 18) F tabel 4.15. sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi simultan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi signifikn. Artinya semakin baik lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi yang diterapkan di Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi maka akan semakin puas karyawan dalam bekerja. Sehingga koefisien korelasi tersebut dapat digunakan untu, menentukan koefisien determinasi.

4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (KD)

4.5.2.1 Koefiein Determinasi Parsial

1. Koefisien determinasi parsial lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 22.0, diperoleh data koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,427, maka koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD_{123} &= r_{Y1.23}^2 \times 100\% \\ &= 0,427^2 \times 100\% \\ &= 18.23\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi diatas menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 18.23%, artinya 18.23% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 81.77% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Koefisien determinasi parsial kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 22.0, diperoleh data koefisien korelasi parsial antara kepemimpinan (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,617, maka koefisien determinasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD_{123} &= r_{Y2.13}^2 \times 100\% \\ &= 0617^2 \times 100\% \\ &= 38.07\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi diatas menyatakan bahawa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 38.07%, artinya 38.07% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 61.93% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Koefisien determinasi parsial kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 22,0, diperoleh data koefisien korelasi parsial antara kompensasi (X_3) dengan kepuasankerja (Y) sebesar 0,407, maka koefisien determinasi kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD_{123} &= r_{Y1.23}^2 \times 100\% \\ &= 0,407^2 \times 100\% \\ &= 16.56\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi diatas menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 16.56%, artinya 16.56%

kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 83.44% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5.2.2 Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel secara bersama-sama (simultan). Dari perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh data berpasangan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dengan Y . Setelah dilakukan pengolahan data dengan SPSS versi 22.0 maka diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.16. Korelasi Berganda Lingkungan kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.827 ^a	.685	.668	1.487	.685	40.543	3	56	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi.X3, Lingkungan.Kerja.X1, Kepemimpinan.X2

Berdasarkan hasil pengolahan data (lampiran 19) pada tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,685, dari nilai tersebut dinyatakan signifikan, maka koefisien determinasi berganda lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD_{123} &= r_{Y1,2,3}^2 \times 100\% \\ &= 0,685 \times 100\% \\ &= 68,5\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi diatas menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 68,5%. Artinya 68,5% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi.

4.5. Temuan Hasil Penelitian

4.5.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini, menemukan bahwa secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danang Indra Putranto, Sri Suryoko, Handoyo Djoko W (2012) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada pada Divisi Quality Operation PT Soho Industri Farmasi sesuai dengan yang diinginkan karyawan sehingga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

4.5.2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini, menemukan bahwa secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yi-Feng Yan, Majidul Islam, *Journal of Accounting & Organizational Change* (2012) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Divisi Quality Operation PT Soho Industri Farmasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini, menemukan bahwa secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_3) terhadap

kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Wahyuni, Hadi Irfani, (2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang ditentukan oleh PT Soho Industri Pharmasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4.5.4. Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini, menemukan bahwa secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tercipta pada karyawan Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tercipta dalam Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi sesuai dengan harapan karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi. Hal ini menunjukkan cara atasan dalam memimpin setiap karyawan nya yang diterapkan dalam perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawannya.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi. Hal ini menunjukkan bahwa segala bentuk tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan menjadi pertimbangan oleh karyawan dan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
4. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Pharmasi. Artinya ketiga variabel tersebut mempengaruhi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada Divisi Quality Operation PT Soho Industri pharmasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Maka dari itu peneliti menyarankan agar PT Soho Industri Pharmasi terus melakukan evaluasi baik itu melalui coaching dan mentoring ataupun melalui employee engagement survey guna menjaga, mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan nya.

5.3. Keterbatasan dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti selanjutnya diharapkan mampu memberikan hasil yang berkualitas karena penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut :

1. Dalam Penelitian ini, karyawan yang diambil sebagai responden hanya berskala kecil, yaitu 60 responden yang bekerja lebih dari 1 tahun dan bukan manajer puncak. Untuk

peneliti selanjutnya bisa dikembangkan dengan mencantumkan manajer puncak sebagai responden.

2. Dalam penelitian ini, hanya berfokus pada karyawan yang berada di Divisi Quality Operation PT Soho Industri Farmasi saja, untuk penelitian selanjutnya bisa memperluas ke Divisi lain nya di PT Soho Industri Farmasi.

DAFTAR REFERENSI

- Bangun, Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutikno, sorby M. 2014. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama Lombok: Holistica
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Delapan Belas). Yogyakarta: BPFE.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: CV Alfabeta.
- Martoyo, Susilo. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan. BRFE. Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. Metode Penellitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Adiatma.

Jurnal :

- Dwi Kurniawan journal psikoborneo, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas, 2016, 4(4) : 722-738 ISSN 2477-2674
- Danang Indra Putranto, Sri Suryoko, Handoyo Djoko W, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro, 2012, Hal 1-9 ISSN 2085-8655
- M. Fadil Rinaldi, Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA dan Drs. Chairul Amsal, MM, JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 ISSN 1907-3275
- Rani Veriyani dan Arif Partono Presetio, Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, Vol. 2 No. 2, 2018, e-ISSN: 2621-5306
- Rika Wahyuni, Hadi Irfani, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psokologi, Vol 12, No. 1 Januari 2019, ISSN 2088-5326, e-ISSN 2502-8766
- Sajid Gul, Shafiq Ur Rehman, Nasir Razzaq, Bilal Ahmad, dan Naveed Saif, Faculty University Islamabad Mardan, Lecturer University of Malakand Pakistan, Vol 2, No. 7, 2012, ISSN 2224-5758 (paper), ISSN 2224-896X (Online)
- Samina Nawab, dan Komal Khalid Bhatti, COMSATS institute on Information Technology Pakistan Vol. 2 No. 8 May 2011.
- Yi-Feng Yan, Majidul Islam, Journal