

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF TRAINING, WORKING ENVIRONMENT, FINANCIAL
COMPENSATION AND NON-FINANCIAL COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AT PT UNITED
TRACTORS PEKANBARU**

Yanti Mayasari Ginting¹, Adieli Baene²

^{1&2}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: yanti.mayasari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

In some literature it is known that training, work environment, financial compensation and non-financial compensation play an important role in providing job satisfaction to employees. This study aims to determine and analyze the effect of training, work environment, financial compensation and non-financial compensation on job satisfaction at PT United Tractors Pekanbaru. The population of this research is all mechanical employees, amounting to 45 people. The sampling technique used is a census. This type of research is descriptive quantitative. The data used are primary and secondary data. This research instrument using a questionnaire. Analysis of research data using multiple linear regression. Based on the research results it is known that training has a significant effect on job satisfaction, while the work environment, financial compensation and non-financial compensation do not have a significant effect on job satisfaction at PT. United Tractors Pekanbaru.

Keywords: *Training; Work Environment; Financial Compensation; Non-Financial Compensation; Job Satisfaction*

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT UNITED TRACTORS
PEKANBARU**

ABSTRAK

Dalam beberapa literatur diketahui bahwa pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berperan penting dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja di PT United Tractors Pekanbaru. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian mekanik yang berjumlah 45 orang. Teknik penyampelan yang digunakan adalah sensus. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisa data penelitian menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. United Tractors Pekanbaru.

Kata Kunci: *Pelatihan; Lingkungan Kerja; Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu diwujudkan oleh manajer melalui memberi dorongan, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang ada didalam sebuah perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan karyawan ketika menyelesaikan tugasnya. Perusahaan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal terpenting di dalam perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif sesuai target perusahaan untuk mendapatkan hasil maksimal, karyawan dituntut untuk terus mengembangkan potensi yang dimiliki sebagai suatu cara untuk mempertahankan keunggulan bersaing terhadap perusahaan lain. Cara utama untuk melakukan hal tersebut adalah melalui Pelatihan yang dimaksud untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin (Handoko, 2008).

Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Selain pelatihan dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kompensasi Finansial. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa “kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

PT. United Tractors Pekanbaru menjalankan peran sebagai penyewaan alat berat, jual spare part alat dan jasa. Berdiri pada tahun 1997, PT. United Tractors Pekanbaru sudah menetapkan diri dan fokus untuk secara konsisten melayani kebutuhan konsumen akan segala hal yang berkaitan dengan produk dan jasa dan mengutamakan kualitas dan keaslian produk. Di dalam PT. United Tractors ini tergolong kurangnya tingkat pendidikan karyawan khususnya dibidang mekanik karena disini rata-rata para pekerjanya hanya tamatan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) atau sederajat dari berbagai jurusan, seharusnya PT. United Tractors ini menerapkan sistem penerimaan karyawan yang sesuai dengan jurusan dan mempunyai pengalaman yang handal dalam bidang mekanik. Serta perusahaan harus memberikan pelatihan yang rutin agar karyawan bisa lebih berkompeten terhadap bidang yang dikerjakannya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors Pekanbaru saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan absensi karyawan dan tingkat penjualan pada PT. United Tractors Pekanbaru yang semakin menurun tiap tahunnya seperti yang ditunjukkan pada tabel tabel penjualan berikut ini :

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. United Tractors Pekanbaru Tahun 2013-2018

Tahun	Absensi				Jumlah
	Jlh karyawan	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
2013	30 orang	4	6	3	2
2014	35 orang	5	7	4	4
2015	37 orang	7	8	5	5
2016	40 orang	6	7	8	7
2017	43 orang	6	7	9	8
2018	45 orang	8	6	10	11

Sumber : PT. United Tractors Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa ternyata dalam 5 Tahun terakhir ini semakin banyak karyawan yang tingkat kemangkirannya meningkat. Dari yang awalnya hanya 2 orang pada tahun 2013 meningkat menjadi 11 orang pada tahun 2018.

Tabel 2. Target dan Realisasi Penjualan Spare Part pada PT. United Tractors Pekanbaru Tahun 2015-2017

Tahun	Target	Reaslisasi	%
2015	95.000.000	85.000.000	89,5
2016	89.000.000	76.000.000	85,4
2017	75.000.000	58.000.000	77,3

Sumber : PT. United Tractors Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 2 target penjualan *spare part* dari Tahun 2015-2017 belum sepenuhnya tercapai. Sepanjang Tahun 2015 pencapaian target berkisar antara 87,9 persen akan tetapi pencapaian target mengalami penurunan pada Tahun 2016 sebesar 85,4 persen dan pada tahun 2017 tingkat pencapaian target hanya mencapai 77,3 persen.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan, lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. United Tractors Pekanbaru”.

Penelitian terdahulu Hardiana (2015) dengan judul “Pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati.” Variabel pendidikan, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu Purwaningsih (2015) dengan judul “Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Pelangi Malang Jawa Timur)”. Variabel Kompensasi finansial, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, variable kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian terdahulu Bintaro (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap Kepuasan Kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang”. Variabel Kompensasi finansial, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja variable kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan mekanik PT. United Tractors Pekanbaru. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mekanik PT. United Tractors Pekanbaru. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan mekanik PT. United Tractors Pekanbaru. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan mekanik PT. United Tractors Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hartatik (2014) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa,dan internasional yang efektif.

Pelatihan

Menurut Sunyoto (2012) pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu tempat tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Berdasarkan pendapat Sikula dalam Mangkunegara (2009) mendefinisikan bahwa pelatihan (training) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Triton (2008) sebagai berikut : (1) Materi dan Metode, pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh organisasi. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. (2) Peserta Pelatihan, peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. (3) Efektifitas progam pelatihan, perusahaan harus melakukan progam pelatihan secara efektif untuk peserta pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan. (4) Metode pelatihan, akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. (5) Tujuan pelatihan, merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran. (6) Sasaran, sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong dalam Kisworo (2012), lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Bambang (2009), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja diukur melalui : (1) Suasana Kerja, hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya. (2) Hubungan dengan Rekan Sekerja, hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. (3) Tersedianya Fasilitas Bekerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kompensasi Finansial

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan ke perusahaan.

Indikator Kompensasi Finansial

Nalendra (2008) menyatakan indikator kompensasi terdiri dari: (1) Gaji pokok, imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. (2) Tunjangan, unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. (3) Bonus, dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas dan semangat kerja karyawan. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketentuan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Kompensasi Non Finansial

Menurut Martoyo (2008) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun berupa tidak langsung berupa uang (non finansial)”.

Simamora (2008) menjelaskan bahwa kompensasi Non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Indikator Kompensasi Non Finansial

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2008) bagi karyawan adalah: (1) Gaji yang adil, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. (2) Insentif yang sesuai, insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. (3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. (4) Fasilitas yang memadai, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Kepuasan Kerja Karyawan

George, J. M & Jones (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya, yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap aspek yang terkandung dalam pekerjaan Suwatno (2011).

Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Rivai (2009) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari : (1) Isi pekerjaan, karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab. (2)

Supervise, adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, *supervise* yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan. (3) Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. (4) Kesempatan untuk maju, adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya. (5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif, gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar. (6) Rekan kerja, adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. (7) Kondisi pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan, antara lain, Mulia Nasution (2004) berpendapat bahwa dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja karyawan timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Sehingga dalam penelitian ini dibangun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis : Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan mekanik PT. United Tractors Pekanbaru

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas, 2013). Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini dibangun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan mekanik PT. United Tractors Pekanbaru

Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi finansial dan nonfinansial sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Karena karyawan sangat membutuhkan balas jasa dari perusahaan untuk kebutuhan kehidupan karyawan sehari-hari.

Besarnya balas jasa menurut Hasibuan (2008) adalah :Ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Begitu juga dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini dibangun hipotesis sebagai berikut:

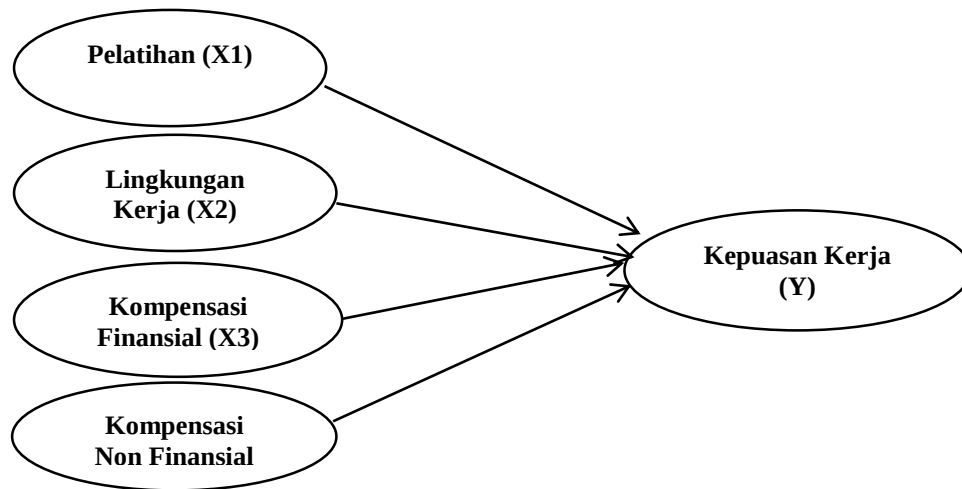
Hipotesis: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan mekanik PT. United Tractors Pekanbaru

Hubungan Kompensasi Non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi Mathis (2008) oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak cukup atau kurang memadai, motivasi kerjanya akan menurun.

Seorang yang termotivasi, dalam bekerja akan (1) berusaha memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan jabatan yang diemban, (2) menyadari bahwa bekerja dengan baik adalah kebutuhan, (3) bersedia secara suka rela meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam bekerja, dan (4) merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya (Karsono, 2008). Sehingga dalam penelitian ini dibangun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis: Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan mekanik PT. United Tractors Pekanbaru



Sumber: Adaptasi hasil penelitian Hardiana (2015) dan Purwaningsih (2015)

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan proposal ini data yang diperoleh penulis bertempat pada PT. United Tractors Pekanbaru yang berlokasi di JL. Soekarno Hatta, no 151 Payung Sekaki yang berdekatan dengan Transmart Pekanbaru. Dan waktu penulisan proposal ini waktu yang digunakan untuk penulisan proposal ini dimulai dari bulan Agustus 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada pada PT. United Tractors Pekanbaru sebanyak 127 orang, yang terdiri dari beberapa divisi diantaranya Administrasi, *Cleaning Service*, *Security* dan instruktur. Karena penelitian ini dilakukan pada jasa mekanik saja maka total populasi pada unit mekanik sebanyak 45 orang yang secara keseluruhan digunakan sebagai sampel. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui penyebaran kuisioner kepada responden, yaitu karyawan pada perusahaan ini. (2) Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari PT. United Tractors Pekanbaru melalui studi dokumentasi, serta catatan-catatan yang relevan dengan penelitian berupa data karyawan, jumlah karyawan yang masuk dan keluar, dan absensi karyawan PT. United Tractors Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penulis menggunakan metode sebagai berikut : (1) Angket (*kuisioner*), suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. (2) Dokumentasi, merupakan suatu cara mengumpulkan dokumen-dokumen, serta mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Metode Analisis Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa cermat alat ukur melakukan fungsi pengukuran. Suatu kuisioner dinyatakan *valid* jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *cronach's alpha*. Instrumen dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai $\alpha < 0.60$. tidak reliabel, 0,06-0,7 *acceptable*, dan $> 0,8$ lebih baik.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel-variabel independen yang ada pada model regresi digunakan analisis uji-F (ANOVA). Analisis uji-F ini dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum

membandingkan nilai F tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan agar dapat ditentukan nilai kritis. Alpha (α) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (Ghozali, 2011).

Uji Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan nilai koefisien determinasi ini diformulasikan sebagai berikut (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara suatu dependen variabel dengan dua atau lebih independen variabel. Jadi bila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dan spesifikasi dari model regresi linier berganda menurut Sugiarto & Harijono (2000) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

B_0 = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Kompensasi finansial

X_4 = Kompensasi Non Finansial

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien arah regresi

e_i = Variabel pengganggu diluar model

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen secara parsial, akan diketahui bagaimana pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara parsial. Analisis ini menggunakan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan untuk dapat menentukan nilai kritis.

Pengujian dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel atau melihat P value masing-masing sehingga bisa ditentukan apakah hipotesa yang telah dibuat signifikan. Hipotesa menggunakan uji statistic satu sisi (*one tails*). Menurut Ghozali (2011) kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$. (2) Tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Pelatihan (X_1)	Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu tempat tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Sunyoto (2012)	Indikator pelatihan menurut Triton (2008): • Materi dan metode • Peserta Pelatihan • Tujuan Pelatihan • Efektifitas program pelatihan • Metode pelatihan • Sasaran
2	Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Kisworo (2012)	Menurut Nitisemito (2008) Suasana Kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Tersedianya fasilitas kerja.
3	Kompensasi Finansial (X_3)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang	Nalendra (2008) menyatakan indikator kompensasi terdiri dari: • Gaji pokok • Tunjangan • Bonus

		diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2008)	
4	Kompensasi Non Finansial (X4)	Kompensasi Non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Simamora (2008)	Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2008) bagi karyawan adalah: • Gaji yang adil • Insentif yang sesuai • Tunjangan yang sesuai dengan harapan • Fasilitas yang memadai
5	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. George, J. M & Jones (2014)	Menurut Rivai (2009) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari : Isi pekerjaan • Supervise • Organisasi dan manajemen • Kesempatan untuk maju • Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif • Rekan kerja • Kondisi pekerjaan

Sumber : Data Olahan, 2020

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

PT. United Tractors Pekanbaru di jalan Soekarno Hatta No. 151 Labuh Baru Barat. Perusahaan ini berdiri pada 13 Oktober 1972. UT melaksanakan penawaran umum saham perdana dari Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada 19 September 1989 menggunakan nama PT.United Tractors Tbk (UNTR), dengan PT. Astra Internasional Tbk sebagai pemegang saham mayoritas. Penawaran umum saham perdana ini menandai komitmen United Tractors untuk menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi dibidang alat berat, pertambangan dan energi guna memberi manfaat bagi para pemangku kepentingan.

Saat ini jaringan distribusi mencakup 19 kantor cabang, 22 kantor pendukung, dan 11 kantor perwakilan diseluruh penjuru negeri. PT United Tractors menjadi distributor peralatan alat berat terbesar di Indonesia, PT United Tractors Tbk Cabang Pekanbaru merupakan salah satu cabang PT United Tractors Tbk yang bergerak dalam bidang distributor *Heavy Equipment* pada sektor *Forestry, Agro, Construction, Mining, Manufacturing* dan pemeliharaan alat-alat berat serta penyiapan suku cadangnya. Dalam aktifitasnya PT United Tractors Tbk Cabang Pekanbaru dapat memenuhi permintaan *customer* didukung oleh *Business Consultan Departement, Service Departement, Part Departement, Administration Departement, Training Departement*, dan anak perusahaan (PT. Universal Tekno Reksajaya, PT. Allmakes, PT. Bina Pertiwi dan PT. Harmoni Mitra Utama).

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan analisis yang digunakan adalah IBM SPSS statistics version 19. Adapun deskripsi gambaran umum responden dari penelitian ini meliputi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, kisaran gaji, lama bekerja, status pegawai dan sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu koefisien. Uji coba dilakukan setelah kuesioner selesai disusun dan diujicobakan pada sampel darimana populasi diambil.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Alpha	Kesimpulan
Pelatihan (X ₁)	Pernyataan 1	0,822	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 2	0,624	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 3	0,578	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 4	0,625	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 5	0,570	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 6	0,623	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 1	0,644	0,294	0.05	Valid

Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada PT United Tractors Pekanbaru (Yanti Mayasari Ginting dan Adieli Baene)

Lingkungan Kerja (X ₂)	Pernyataan 2	0,817	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 3	0,807	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 4	0,680	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 5	0,717	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 6	0,642	0,294	0.05	Valid
Kompensasi Finansial (X ₃)	Pernyataan 1	0,584	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 2	0,633	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 3	0,571	0,294	0.05	Valid
Kompensasi Non Finansial (X ₃)	Pernyataan 1	0,576	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 2	0,842	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 3	0,800	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 4	0,671	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 5	0,840	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 6	0,751	0,294	0.05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,621	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 2	0,607	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 3	0,717	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 4	0,707	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 5	0,781	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 6	0,762	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 7	0,705	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 8	0,786	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 9	0,692	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 10	0,662	0,294	0.05	Valid
	Pernyataan 11	0,797	0,294	0.05	Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha dengan ketentuan $< 0,6$ tidak reliabel, $0,6-0,7$ *acceptable*, dan $> 0,8$ sangat baik. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila cronbach alpha $> 0,6$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	,927	0,600	Reliabel
Pelatihan (X1)	,852	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	,892	0,600	Reliabel
Kompensasi Finansial(X3)	,764	0,600	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X4)	,851	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2020

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,603	4	1,401	9,995	,000 ^a
	Residual	5,605	40	,140		
	Total	11,208	44			

Sumber: Data Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 9,995$ dan $F_{tabel} = 4,08$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak H_a diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja atau dengan kata lain pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,450	,37434

Sumber: Data Output SPSS, 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diterangkan oleh model persamaan regresi adalah sebesar 0,450 atau 45,0%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kompensasi Finansial (X_3), Kompensasi Non Finansial (X_4) Dan Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. United Tractors Pekanbaru yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 45,0% dan sisanya sebesar 55,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti motivasi, komitmen, kemampuan dan lain-lain.

Regresi Linear Berganda

Hasil uji Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	,971	,903
AVG_Pelatihan	,482	,107
AVG_Lingkungan_Kerja	,175	,098
AVG_Kompensasi_Finansial	-,033	,114
AVG_Kompensasi_Nonfinansial	,188	,102

Sumber: Data Output SPSS, 2020

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0.971 + 0.482X_1 + 0.175X_2 - 0.033X_3 + 0.188X_4$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja adalah 0.971. Hal ini berarti bahwa pengaruh rata-rata semua variabel yang tidak terungkap (tidak diteliti) terhadap kepuasan kerja adalah 0.971.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai koefisien pelatihan (X_1) sebesar 0.482 yang berarti bahwa jika nilai variabel pelatihan bertambah sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0.482 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

Selanjutnya nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.175 yang berarti bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0.175 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

Selanjutnya nilai koefisien kompensasi finansial (X_3) sebesar -0,033 yang berarti bahwa jika nilai variabel kompensasi finansial bertambah sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar -0.033 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

Selanjutnya nilai koefisien kompensasi non finansial (X_4) sebesar 0.188 yang berarti bahwa jika nilai variabel kompensasi non finansial bertambah sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,188 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y . Berikut adalah hasil perhitungan uji t:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Standardized Coefficients			Correlations	
	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	1,075	,289		
	AVG_Pelatihan	,546	4,498	,000	,647
	AVG_Lingkungan_Kerja	,201	1,782	,082	,211
	AVG_Kompensasi_Finansial	-,034	-,287	,776	-,234
	AVG_Kompensasi_Nonfinansial	,229	1,840	,073	,419

Sumber : Data Output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} = 4,498 > \text{dari } t_{tabel} = 2,021$ dengan nilai .Sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_1 diterima artinya variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif, berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 1,782 < \text{dari } t_{tabel} = 2,021$ dengan nilai .Sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,082 > 0,05$ dengan demikian H_2 diterima artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negative, tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk variabel kompensasi finansial memiliki nilai $t_{hitung} = -0,287 < \text{dari } t_{tabel} = 2,021$ dengan nilai .Sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,776 > 0,05$ dengan demikian H_3 diterima artinya variabel kompensasi finansial (X_3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk variabel kompensasi non finansial memiliki nilai $t_{hitung} = 1,840 < \text{dari } t_{tabel} = 2,021$ dengan nilai .Sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,073 > 0,05$ dengan demikian H_4 diterima artinya secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_4) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel 45 orang karyawan PT. United Tractors Pekanbaru. Penjelasan dari masing-masing variabel bebas yang akan menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata kepuasan kerja (Y) tergolong dalam kategori sangat baik. Indikator yang cukup adalah pembayaran, seperti gaji dan tunjangan, promosi jabatan. Untuk nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan perusahaan memfasilitas terciptanya hubungan yang baik sesama karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan pada fasilitas pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui bahwa pelatihan tergolong dalam kategori baik. Indikator yang berkategori baik adalah meningkatkan kemampuan dan pemberian pelatihan. Berdasarkan data tersebut juga diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan pelatihan memberikan materi dan metode pelatihan sesuai dengan tugas dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan pelatihan meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah. Diketahui bahwa variabel pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Menurut Stephen (2007) dalam jurnalnya *"Using training and development to affect job satisfaction within franchising"* bahwa pelatihan dan pengembangan pada karyawan berdampak pada kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). Kepuasan dapat ditingkatkan, bila Memberikan pelatihan pada karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas, N & Djastuti (2017) yang menemukan bahwa pelatihan mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. United Tractors Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang pernyataan yang disebarkan kepada karyawan PT. United Tractors Pekanbaru, diketahui bahwa lingkungan kerja tergolong baik. Indikator yang berkategori baik adalah Ruang tempat saya bekerja nyaman. Berdasarkan data tersebut juga diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan lingkungan kerja Komunikasi dengan rekan kerja berjalan dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan Komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik. Diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Bila lingkungan kerja baik dan komunikasi didalamnya cukup lancar, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal, namun jika lingkungan kerja dipenuhi kekacauan dan persaingan yang tidak sehat maka tercipta kejenuhan karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena perusahaan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan yaitu selalu memperbaiki diri dan melakukan pembenahan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terlihat karena salah satu misi perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang pernyataan yang disebarkan kepada karyawan PT. United Tractors Pekanbaru, diketahui bahwa kompensasi finansial tergolong sangat baik. Indikator yang berkategori baik adalah Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja. Berdasarkan data tersebut juga diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan kompensasi finansial Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan. Diketahui bahwa variabel kompensasi finansial tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Dalam penelitian ini kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena perusahaan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan yaitu selalu memperbaiki diri dan melakukan pembenahan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terlihat. Dalam pemberian kompensasi finansial di PT. United tractors Pekanbaru sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan sesuai dengan standar perusahaan, pemberian kompensasi tepat waktu sehingga karyawan merasa puas dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang pernyataan yang disebarkan kepada karyawan PT. United Tractors Pekanbaru, diketahui bahwa kompensasi non finansial tergolong sangat baik. Indikator yang berkategori baik adalah Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Berdasarkan data tersebut juga diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan. Diketahui bahwa variabel kompensasi finansial tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Dalam pemberian kompensasi non finansial di PT. United tractors Pekanbaru sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan sesuai dengan standar perusahaan, pemberian kompensasi tepat waktu sehingga karyawan merasa puas dan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena pemberian kompensasi non finansial sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan dan sesuai dengan pekerjaan yang di embankan karyawan tertentu.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Pekanbaru. (2) Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Pekanbaru. (3) Tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Pekanbaru. (4) Tidak terdapat pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Pekanbaru.

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yaitu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. United Tractors Pekanbaru. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini keempat variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 45,0% dan sisanya sebesar 55,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti motivasi, komitmen, kemampuan dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Bambang, R. 2009. *Dasar-Dasar Pembelajaran Perusahaan*. In BPFE (Ed.) (Edisi 04 C). Yogyakarta.
- Citraningtyas, N & Djastuti, I. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Journal of Management*, 06, 1–11.
- George, J. M & Jones, G. 2014. *Understanding and Managing Organization Behavior*. In N. J. : U. S. River (Ed.).
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. In S. B. P. U. Diponegoro (Ed.).
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. In BPFE (Ed.) (edisi 02). Yogyakarta.
- Hardiana, N. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Misaja Mitra Pati. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 02 No 01, 31–45.
- Hartatik, I. P. 2014. *Mengembangkan SDM*. In Laksana (Ed.). Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT. Bumi Aksara (Ed.) (Revisi). Jakarta.

- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT. Bumi Aksara (Ed.). Jakarta.
- Kisworo, B. 2012. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. *Tesis UNY*.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In Refika Aditama (Ed.). Bandung.
- Martoyo, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In BPFE (Ed.) (Edisi 05). Yogyakarta.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Erlangga (Ed.). Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Nalendra, E. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Karya Sejati Vidyatama. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Nitisemito, Al. 2008. *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. In Ghalia Indonesia (Ed.). Jakarta.
- Purwaningsih, U. & N. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Pelangi Malang, Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah FEB Universitas Brawijaya*, 3(2), 1–15.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. In PT. Raja Grafindo Persada (Ed.) (Edisi 01). Jakarta.
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In BP STIE YKPN (Ed.) (Edisi Kedu). Yogyakarta.
- Stephen, C. & C. B. 2007. *Using Training and Development to Effect Job Satisfaction Within Franchising*. *Jurnal Oof Small Business and Enterprise Development*, 14(2), 339–352.
- Sugiarto & Harijono. 2000. *Peramalan Bisnis*. In PT Gramedia Pustaka (Ed.). Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In CAPS (Ed.). Yogyakarta.
- Suwatno, & D. J. P. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. In CV Alfabeta (Ed.). Bandung.
- Triton, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In ORYZ (Ed.). Yogyakarta.